

O IMPACTO DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O DEVER DE TOLERÂNCIA ¹

Ieda Aparecida Peixoto²
Evandro Ibanez Dicati³

Desde a massificação das relações do trabalho, a partir da Revolução Industrial, é possível apurar a existência de condutas no ambiente laboral causadoras de ofensas e agressões aos trabalhadores. Todavia, especialmente a partir dos anos de 1990 passou-se a estudar mais profundamente o fenômeno do Assédio Moral em razão amplitude que o tema ganhou na organização do trabalho e no próprio contexto social. A Constituição da República trouxe como princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, o que significa dizer que nenhum trabalhador pode sofrer dentro de seu ambiente de trabalho agressões ou condutas que possam ofender sua honra e moral. O estudo, pois, do Assédio Moral baseia-se nessa análise de condutas reiteradas, praticadas no ambiente de trabalho que com o passar do tempo deteriora a saúde psicofísica da vítima/trabalhador. A reiterada prática de atos destrói verdadeiramente a saúde física e/ou mental do trabalhador, deixando-o totalmente abalado e até mesmo incapaz de exercer atividade laborativa. O trabalho analisou o assédio moral de várias formas, em especial suas consequências, utilizando-se do método dedutivo para apuração das causas e efeitos, concluindo-se que a reparação civil (indenização por danos morais) pelos danos experimentados é medida absolutamente necessária para coibir a ocorrência de novos casos e tentar minorar os danos experimentados pelo trabalhador. Da mesma forma, num ambiente organizacional de assédio o trabalhador tem o direito não mais ali permanecer, promovendo a rescisão indireta do contrato de trabalho, podendo, assim, receber todas as verbas rescisórias inerentes a uma extinção injustificada do contrato de emprego por iniciativa do empregador. Por fim, em que pese a relevância do tema, em muitos casos os trabalhadores se utilizam do instituto para buscar indenizações descabidas, ou então, alegam que toda e qualquer conduta ocorrida no ambiente de trabalho caracteriza assédio moral, enquanto, notadamente, no ambiente de trabalho sempre haverá conflitos de ideias e imposição de condutas por parte do empregador, em face do empregado, que não podem simplesmente serem caracterizadas como efetivo assédio moral.

Palavras-chaves: Assédio Moral; Direitos Fundamentais da Pessoa Humana; Organização do trabalho; Poder diretivo do empregador.

¹ Trabalho apresentado no VII Encontro de Iniciação Científica e de Extensão da FACNOPAR.

² Acadêmica do 9º Período do Curso de Direito da FACNOPAR. E-mail ieda1808@hotmail.com

³ Orientador do Artigo Científico de Conclusão do Curso.