

O ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS E SEU IMPACTO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Niã Antiquera Alves¹. Fábio José de Souza¹.

¹Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas – Universidade do Sagrado Coração
niaalves@outlook.com.br; fabiosouza.juridico@gmail.com

Tipo de pesquisa: Iniciação Científica Voluntária – PIVIC
Área de conhecimento: Sociais Aplicadas – Administração

O assédio moral pode ser resumido na exposição constante dos empregados diante de situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho. Empregado, empregador ou superior hierárquico, não possuem posições definidas para figurarem como sujeito ativo ou passivo do assédio moral, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas, desestabilizam a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização. As consequências são alarmantes, uma vez que, além de danos econômicos devidos a possível rescisão contratual, com valores que serão pagos pela empresa, tal constrangimento pode facilitar no desenvolvimento de doenças físicas e emocionais (FERREIRA, 2010). Segundo a doutrina e jurisprudência que permeiam o Direito do Trabalho, o assédio moral tem sido enfrentado com frequência nos litígios, na Justiça do Trabalho, o que poderia ser evitado com determinadas práticas preventivas, pelos Administradores, assegurando a dignidade do colaborador. Oportuno destacar que, de acordo com o artigo 932, inciso III, do Código Civil, o empregador é responsável pela reparação civil, pelo ato praticado por “seus empregados, serviços e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele” (BRASIL, 2019). Nesse caso, a empresa arcará com a saída do empregado e, ainda enfrentará a justiça. Sendo assim, a empresa assumirá custos que poderiam ser evitados, além de tal prática não ser nada benéfica para o clima organizacional.

Palavras-chave: Assédio Moral. Danos Morais. Direito do Trabalho. Relações Hierárquicas.