

O ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO TRABALHISTA E A SÍNDROME DE BURNOUT

Mariana Silva Dias¹, Francesca Rosa dos Santos², Valéria Quevedo da Rosa³, Leonel Torbes de Camargo de Borges⁴

422

1* - Graduanda, Centro Universitário da Região da Campanha-URCAMP, mariana.dias@hotmail.com; 2* - Graduanda, Centro Universitário da Região da Campanha-URCAMP; 3* - Graduanda, Centro Universitário da Região da Campanha-URCAMP; 4* - Graduando, Centro Universitário da Região da Campanha-URCAMP.

Este artigo trata sobre as causas de assédio moral nas relações de emprego, vinculando essa prática com a síndrome de Burnout. Analisa as possíveis causas desse fenômeno, baseando-se na legislação brasileira, doutrinas, documentários, jurisprudências e na experiência de pessoas que já sofreram com o assédio moral e as consequências dessa prática, buscando conceituar da maneira mais transparente o tema no âmbito nacional e explicar também possíveis controvérsias. Estuda as diversas causas de assédio moral, e o vincula com boa parte dos empregadores no âmbito nacional, buscando expor as consequências e os problemas desse ato na saúde, vida social e familiar do empregado. Além disso, percebe-se a relação da prática com a síndrome de Burnout, já que o assédio moral serve como um facilitador na mudança de humor, depressão e também acidentes de trabalho. Relaciona essa prática com conceitos de responsabilidade civil e de ato ilícito, caracterizando dano moral, de responsabilidade objetiva e subjetiva à luz da constituição federal e da doutrina. O método de abordagem é o hipotético-dedutivo e o método de procedimento analítico com técnicas de pesquisa bibliográfica, entrevista e documental. O artigo está vinculado à linha de pesquisa estado, processo judicial e formas alternativas para resolução de conflitos.

Palavras-chave: Assédio Moral; Síndrome de Burnout; Responsabilidade Civil; Dano moral.

INTRODUÇÃO

O assédio moral no Brasil é um problema bastante comum, e todos têm a consciência de que se trata de ato abusivo, principalmente no ambiente de trabalho. A prática dessa conduta pode ser fator crucial para desencadear a Síndrome de Burnout. Os relacionamentos entre empregadores e empregados estão completamente ligados a uma contraprestação: a necessidade do empresário em ter um bom serviço prestado aos clientes cumulada com a necessidade do empregado em ter uma remuneração. No entanto, embora existam objetivos semelhantes (ambos envolvem dinheiro), há hierarquia nessa relação e, muitas das vezes, quem é “superior” não tem a preparação técnica adequada para ocupar essa posição. E esse é um dos motivos que podem

desencadear a prática do assédio moral, que é caracterizado pelo desestímulo, estresse, afastamento, irritabilidade no trato com as pessoas, entre outros.

A relação desse ato imoral e abusivo com a Síndrome de Burnout é absolutamente possível, uma vez que tal síndrome tem como peculiaridade o esgotamento psíquico e físico da pessoa, e os atos de assédio moral podem contribuir demais para se chegar nesse estágio de esgotamento.

423

METODOLOGIA

Nesta pesquisa foi utilizado o método de abordagem dedutivo, baseando-se em teorias, hipóteses e observações. O método de procedimento adotado é o monográfico. As técnicas de pesquisa utilizadas nessa pesquisa são a bibliográfica e documental.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

As relações trabalhistas são fundamentais para o desenvolvimento da sociedade, já que estão interligadas com a satisfação das necessidades básicas da população, e também psicológicas, materiais, etc. (VÁLIO, 2018).

No entanto, essas relações podem tornarem-se insuportáveis na vida do trabalhador brasileiro. Hoje em dia, em que pese toda a evolução social e intelectual dos seres humanos, ainda é bastante comum no meio trabalhista, que a parte mais frágil da relação (o empregado) sofra algum tipo de dano, seja ele moral, psicológico ou físico, sendo o moral um dos danos mais complexos do ramo trabalhista (VÁLIO, 2018).

O assédio moral é, apesar de complexo, um dos atos mais praticados nessa relação empregado e empregador. Tem como características principais a imposição desmedida de metas e a pressão psicológica. Ele supera o parâmetro do dano moral, atingindo também o físico do trabalhador, em razão do trabalho demasiado. Além disso, não se deve confundir os conceitos de assédio moral com dano moral, já que são práticas bem diferentes (BARRETO, 2005).

Entende-se, majoritariamente, que a prática do assédio moral está entranhada na população brasileira, pelos costumes e pela dificuldade de se aceitar o semelhante. O ambiente de trabalho, torna-se, portanto, apenas um lugar onde essa cultura enraizada se expande e torna-se explícita, diante da hierarquia dos chefes sobre seus subordinados (SILVA, 2018).

424

Segundo Marie France Hirigoyen, no mundo do trabalho, mobbing significa todos aqueles atos comissivos ou também omissivos, como atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, da gerente, do chefe ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.

Nesse cenário, em que pese existam diversas maneiras de consumir o assédio moral, um dos principais causadores desse ato abusivo e imoral é o despreparo dos profissionais ocupantes de cargos de chefia. Os chefes têm o papel de garantir o bom funcionamento da empresa, tendo ele o poder hierárquico e devendo usá-lo para melhorar o ambiente de trabalho, fazendo seu subordinado se sentir importante pelas tarefas realizadas, ter ocupações em grupos que melhorem o relacionamento entre colegas, elogiar, motivar, impor metas proporcionais, entre outros. No entanto, o que se vê no cotidiano é diferente disso. Os profissionais estão totalmente despreparados, não possuem qualquer tipo de treinamento ou pré-requisito para ocupar aquela função e acabam estabelecendo metas inatingíveis, que irão, posteriormente, pressionar e frustrar seus funcionários (SILVA, 2018).

Assim, as consequências do assédio moral são o estresse, a paranoia e, em consequência disso, a Síndrome de Burnout. O empregado que sofreu assédio moral tem muito mais chances de ser diagnosticado com a Síndrome de Burnout do que outro trabalhador que não tenha passado por essa situação.

Essa síndrome está diretamente relacionada com desgaste mental e físico, decorrentes de situações com alto índice de estresse e carga tensional, acumulado por pensamentos e atitudes negativas (PÊGO, 2015).

Nesse sentido:

Dano moral. Indenização. Dimensionamento[30]. É certo que a subjetividade que envolve a questão do dano moral dificulta a dimensão dos prejuízos oriundos da Lesão sofrida. Todavia, não é permitido perder de vista amplitude da lesão, a Necessidade do ofendido, a capacidade patrimonial do ofensor e o princípio da Razoabilidade. A indenização deve configurar impedimento à perpetuação de Comportamentos tirânicos e irresponsáveis praticados por pessoas que ignoram as Regras do convívio social, imprescindíveis também no ambiente laboral. Como se Não bastasse, a reparação pecuniária tem por escopo a compensação pela dor da Vítima do dano moral, a busca da justa reparação. Recurso das reclamadas ao qual se Nega provimento. (trt 2º r. – ro 00103200425502005 - rel. Paulo agosto Camara - 03/06/2008).

Nesse contexto, apesar do conceito de Burnout ser complexo e sem exatidão, os sintomas sentidos pelos pacientes analisados foram estresse, pensamentos negativos, distanciamento dos demais colegas, frustração, sentimento de incapacidade e impotência e são ocasionados por profissões em que se tenha relação direta com outras pessoas, como professores, enfermeiros, médico e advogados (VÁLIO, 2018).

CONCLUSÃO

Inicialmente, vislumbra-se a forma como o trabalho pode influenciar significativamente na vida de uma pessoa, tanto pelo viés positivo quanto negativo. A sociedade precisa do trabalho para sobreviver, o capital precisa girar, as empresas precisam lucrar e os empregados necessitam de renda. No entanto, o capitalismo que é característico dessa sociedade precisa de uma medida, não pode extrapolar limites. O empregado não pode jamais chegar ao ponto de prejudicar sua saúde para ocupar cargos ou simplesmente manter seu emprego.

Conclui-se que o despreparo dos profissionais hierarquicamente superiores e, conseqüentemente, a estipulação de metas inatingíveis por estes,

são um dos principais problemas passíveis de causar o assédio moral e, posteriormente, a Síndrome de Burnout.

Em suma, a fiscalização do ambiente trabalhista e a conscientização profissional são a chave de tudo.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio Moral: a violência Sutil. Análise Epidemiológica e Psicossocial no Trabalho no Brasil**. Tese de Doutorado em psicologia social- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho, 8º turma**, Recurso de Revista n.13062120165140004, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 06/02/2019.

BRASIL. **Consolidação das leis trabalhistas**. 1943. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10708868/artigo-483-do-decreto-lei-n5452-de-01-de-maio-de-1943> acesso em 05 de jun 2020.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral, a Violência Perversa no Cotidiano**. 5. ed. Rio de Janeiro, Ltr, 2002.

SÃO PAULO. **Tribunal Regional do Trabalho da 2º região**. Recurso ordinário n. 00103200425502005. 4º câmara. Relator Paulo Augusto Câmara. 18 de ago de 2009.

SILVA, Marcos Candido. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Trabalho de conclusão de curso- Anhanguera Educacional, Jundiaí, 2018.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador**. 1. ed. São Paulo, Ltr, 2018.