

Centro: Jurídicas

Curso: Direito

Título: O ASSÉDIO MORAL COLETIVO DECORRENTE DOS ABUSOS EMPREENVIDOS NA FIXAÇÃO DE METAS DE PRODUTIVIDADE.

Autores: Pessoa, S.M. Bellini, L.A. Martins, M.R.S.

Email: mriosmartins@terra.com.br

IES: FESVV

Palavra Chave: Assédio Moral Coletivo Produtividade Metas trabalho

Resumo:

O assédio moral coletivo no trabalho ainda é tema desconhecido no meio social, apesar de ferir princípios da Constituição Federal: respeito à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho, pois é observado a existência de grande índice de afastamento de trabalhadores da sua função por problemas causados por pressões psicológicas e cabe ao juiz a responsabilidade pela caracterização dos atos abusivos perpetrados pelos empregadores, por de provimento jurisdicional prolatado para salvaguardar os direitos dos obreiros. Sendo assim a pesquisa buscará responder a seguinte indagação: A fixação de metas de produtividade pelo empregador pode configurar assédio moral coletivo? Para atingir o seu intento a pesquisa empreenderá uma análise acerca do poder empregatício, verificando a sua amplitude e limitações, tendo em vista a dignidade da pessoa do trabalhador e, ao final, avaliará as políticas de metas de produtividades, bem como a caracterização de assédio moral coletivo, quando de abusos praticados pelo empregador. Optou-se por uma pesquisa exploratória, onde foram utilizados como procedimentos técnicos o documental e o bibliográfico. O assédio moral Coletivo é um tema que preocupa a todos, e encontra-se tipificado no Código Civil e no Código do Consumidor, o Brasil ainda vem usando destas duas legislações para configura-lo no âmbito do direito trabalhista, apesar das inúmeras ações já existente. O problema é que sem a legislação específica para impor aos empregadores sanções severas, os trabalhadores ainda são submetidos a constrangimentos desumanos, e pior, são as atitudes mascaradas como incentivos de funções que induzem erroneamente a uma competitividade entre os próprios colegas. Se o princípio da dignidade humana é um dos direitos fundamentais da Constituição Federal, então deva prevalecer o princípio da igualdade em todo ambiente de trabalho, observando as limitações e a capacidade de cada trabalhador, não permitindo que as atitudes torne-se um campo de batalha onde sempre tenha que haver um vencedor. Apesar de saber que a regulamentação do assédio moral coletivo não bastará para inibir os empregadores de tratar seus funcionários como instrumentos de trabalho, porém se faz necessário que a Justiça tipifique este ato como ilícito, para se respeitar a dignidade do trabalhador. Não podendo mais admitir trabalhadores, que em prol da empresa, assume uma postura de competitividade, causando um distúrbio de caráter na expectativa de se manter na função. Embora a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT não contemplar explicitamente a questão, os magistrados buscam fundamentar suas decisões nos artigos 461 e 483 da CLT, como é observado nos acórdãos. Porém não se podem banalizar os valores das indenizações. Considerando que não exista valor determinado a restituir a dignidade ferida do trabalhador, a prevenção com a fiscalização pode ser a maior proteção à saúde, a segurança e ao meio ambiente de trabalho para que se torne digno ao trabalhador. A regulamentação no âmbito trabalhista deve impor regras e limites nos sistemas organizacionais das empresas. Sendo assim pode-se concluir que a fixação de metas de produtividade pelo empregador pode configurar assédio moral coletivo, tendo em vista que alguns programas de metas inseridos na forma organizacional exigidos forçam os trabalhadores a mostrar seu lado obscuro para alcançar as necessidades da empresa, que em sua competitividade sofrem distorção de caráter, pois buscam a segurança de seu emprego pela necessidade de suprir as necessidades básicas de seu grupo familiar. ☐

