

As ações da OIT para inibir o assédio moral coletivo no trabalho

Inicialmente, cumpre mencionar que a Convenção 155, de 1981, elaborada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre segurança, saúde dos trabalhadores e meio ambiente, ratificada pelo Congresso Nacional em 1992 e promulgada pelo Decreto federal 1.254/94, estabelece em seu artigo 3º que o termo "saúde", com relação ao trabalho, "abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho."

Logo, como o assédio moral coletivo causa sérios danos à saúde mental e física dos trabalhadores, evidente que a mencionada convenção tem o objetivo de evitar que essa prática se desenvolva nos locais de trabalho.

Ademais, a OIT também defende o direito do trabalhador ao "trabalho decente". A entidade conceitua trabalho decente como "um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho".

Verifica-se, assim, que a OIT, ao defender o trabalho produtivo e em condições de liberdade, equidade e segurança a todos os trabalhadores, repudia a ideia do assédio moral coletivo que constitui um dos fatores prejudiciais à ideia do trabalho decente.

Além disso, de acordo com a Organização Mundial de Saúde, o crescimento das doenças psicológicas no ambiente de trabalho será uma das principais características do próximo século. Milhares de trabalhadores serão afastados de seus postos de trabalho em virtude do impacto do estresse no ambiente de trabalho e da "Síndrome do Burn out", oriundos de um mundo do trabalho em crise.

Na tentativa de evitar-se a prática dessa espécie de assédio, a Diretiva 2000/78/CE, de 27 de Novembro de 2000, da União Européia estabeleceu um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional. A proposta de diretiva visa combater tanto a discriminação direta, que consiste na diferença de tratamento baseada em particularidades específicas, como a discriminação indireta, que compreende as disposições, critérios ou práticas aparentemente neutras, mas suscetíveis de produzir efeitos desfavoráveis para uma determinada pessoa ou grupo de pessoas ou ainda a incitação à discriminação.

Nesse sentido, para a mencionada diretiva "a atitude persecutória, que cria um ambiente hostil no ambiente de trabalho, é considerada uma discriminação". Logo, o assédio moral coletivo, por criar esse ambiente hostil na empresa, é vedado pelo ordenamento jurídico da União Européia.

Além dessa diretiva, existe ainda a Resolução A5-0283/2001, do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho (2001/2339 (INI)), publicada no Jornal Oficial C 77 E, de 28 de março de 2002. Segundo as constatações da Agência Européia para a Segurança e a Saúde no Trabalho, "o assédio constitui um risco potencial para a saúde, que freqüentemente leva a doenças relacionadas com o stress".

Essa resolução adverte para as consequências devastadoras do assédio moral na saúde física e psíquica daqueles que dele são alvo — e conseqüentemente das suas famílias — e que necessitam de assistência médica e psicoterapêutica, o que, de forma geral, os induz a ausentarem-se do trabalho por razões de doença ou os incita a demitirem-se.

Conclui-se, assim que, em virtude da prática de assédio moral coletivo compreender fator extremamente prejudicial ao meio ambiente do trabalho, à saúde mental e também física dos trabalhadores, a OIT e a UE já tomaram medidas com o intuito de inibir e evitar essa prática.

Date Created

28/05/2009