

Assédio moral e seus malefícios nos ambientes de trabalho



A palavra assédio (HOUAISS), tem o sentido de operação militar, ou

mesmo conjunto de sinais ao redor ou em frente a um local determinado, estabelecendo um cerco com a finalidade de exercer o domínio. No sentido figurado é a insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém.

Nas relações de trabalho, relação de trabalho *lato sensu* (gênero) e relação de emprego (espécie), o tema vem ganhando repercussão, porque, especialmente o contrato de trabalho (contrato de adesão) é marcado pela desigualdade entre as partes (patrão e empregado). O patrão tem o poder de direção, de fiscalização e de punição. A relação é marcada pela subordinação (que, no entanto, não significa posição moral inferior nem perda da dignidade do trabalhador perante o tomador de serviços).

O assédio moral, como vem definindo a melhor doutrina, é violência psicológica, constrangimento, humilhação, vexame ou tortura psicológica.

Não é fenômeno novo. Na última década a conduta começou a ser estudada, denunciada, coibida e punida, quando estudos multidisciplinares (Psicologia, Medicina, Medicina do Trabalho, Administração de Empresas, Direito etc.) passaram a se dedicar e se preocupar com o assunto, embora, ao contrário do assédio sexual (que é crime), o assédio moral ainda não foi criminalizado, nem, sequer regulamentado quanto aos seus efeitos e punição.

O assédio moral no trabalho é toda ação repetitiva/prolongada ou sistematizada com o objetivo de afetar a dignidade do trabalhador e criar ambiente humilhante, degradante, constrangedor, desestabilizador e hostil.

O assédio moral no trabalho, embora não regulamentado, significa abuso de direito, proibido pelo art. 186 do CC, que diz que "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito".

Fundamentos constitucionais são mais fortes quanto à coibição do assédio moral no trabalho, uma vez que o art. 5º da CF estabelece que – Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes.

Já o art. 7º da CF assegura como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, como a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de SAÚDE, higiene e segurança.

Isso é importante porque o assédio, seja moral ou sexual, na maioria dos casos causa doenças emocionais, às vezes graves, a ponto de impedir a continuidade do trabalho da vítima.

O assédio provoca consequências na saúde dos trabalhadores, uma vez que mina a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima, interfere na sua vida familiar, interfere no relacionamento da vítima com colegas de trabalho, interfere no crescimento profissional da vítima, causando-lhe danos diversos.

As mulheres são mais humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, enquanto que os homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se.

Em regra, o trabalhador assediado no trabalho passa a conviver com depressão, angústia, distúrbios do sono, conflitos internos, sentimentos de fracasso e inutilidade, palpitações, tremores, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido, transtornos bipolares, fobias e pensamentos ou tentativas de suicídios que configuram um cotidiano sofrido.

O assédio moral ou sexual não interessa a ninguém, nem à empresa, nem ao trabalhador e muito menos à sociedade, porque o trabalhador assediado produz pouco e de baixa qualidade e custa caro para o Estado por conta das doenças que pode adquirir e dos afastamentos do trabalho.

Por isso, o papel das empresas deve ser de orientar seus empregados, especialmente superiores hierárquicos, dando-lhes conhecimento da lei, realizando reuniões e seminários sobre os limites daquilo em que consiste o assédio, estabelecendo fórmulas claras de punição aos assediadores, criando, inclusive, efetivo canal de denúncia para o assediado registrar suas queixas e propiciar investigação rigorosa e transparente das denúncias recebidas.

Date Created

04/10/2019