



O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral tornou-se um mal frequente nas relações do trabalho. Parte disso se deve ao atual panorama do mercado, que vem numa busca constante de superação diante da competitividade, visando sempre o lucro, o que acaba por permitir àqueles que não estão preparados para liderar equipes a cometerem abusos contra seus subordinados.

O mesmo ocorre por parte dos próprios empregados, pois certamente há os que não estão devidamente preparados para enfrentar essa competitividade, o que os torna capazes de cometer excessos contra seus colegas de trabalho.

Importante identificar que o assédio moral decorre da exposição de um empregado a atitudes de agressão psicológica e situações vexatórias, geralmente por atitudes discretas, porém desumanas e cruéis, que atingem o trabalhador de forma violenta no que se refere à sua dignidade e o seu equilíbrio psicológico.

A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, uma das primeiras estudiosas a se preocupar com o assédio moral no trabalho e da sua perspectiva, conceitua o assédio moral como sendo:

“... qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.” (HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17).

Assim, o assédio moral pode derivar de críticas em relação à capacidade profissional da vítima, de forma repetida e continuada; cobranças de metas inatingíveis; o isolamento da vítima, de modo a não ter contato com os colegas durante o horário de trabalho; exposição da vítima a episódios repetidos de humilhação e achincalhamentos. Em muitos casos o assediador busca desqualificar a vítima, causando-lhe um sentimento de inferioridade e incapacidade, tendente a força-la a pedir demissão.

Importante salientar que, para ser caracterizada como assédio moral, essa conduta deve ser praticada de forma repetida e que perdure no tempo, de modo a tornar-se desgastante para a vítima o seu convívio no ambiente de trabalho, o que na maioria das vezes, ocasiona danos a sua saúde física e psicológica.

A prática do assédio moral torna o ambiente de trabalho degradante e insustentável para a vítima, pois se sente humilhada perante seus colegas de trabalho, surgindo ainda um sentimento de impotência, o que acaba, inclusive, interferindo nas suas relações pessoais. Na maioria das vezes a vítima necessita de ajuda médica para amenizar os transtornos decorrentes do assédio sofrido.

DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Um ambiente de trabalho sadio contribui para uma boa qualidade de vida do empregado e preserva sua saúde e dignidade. É um direito fundamental garantido pela Constituição Federal, em seu art. 225.

Desta forma, é dever de todo o empregador proporcionar um ambiente de trabalho sadio ao trabalhador, devendo inibir a prática do assédio de modo a proporcionar aos seus empregados e colaboradores um ambiente equilibrado, até porque, se assim não o fizer estará pondo em risco não só o bem-estar do empregado, mas também o seu desempenho no trabalho a ser exercido, o que, por óbvio, acabará refletindo diretamente na atividade do próprio empregador.

Portanto, a exposição de um empregado a atitudes de agressão psicológica, situações vexatórias e degradantes, vindas de seus superiores hierárquicos ou até mesmo de seus colegas no ambiente de trabalho é uma responsabilidade do empregador, e deve ser reparado na exata medida do dano sofrido.

Todavia, para que a vítima possa buscar seus direitos perante a Justiça do Trabalho, é necessário a efetiva comprovação da ocorrência do assédio moral e os prejuízos que dela decorreram.

Não se pode deixar de mencionar que a condenação do empregador quanto a prática do assédio moral, além do efeito reparatório sobre as vítimas, também tem a finalidade pedagógica, ou seja, desestimular e coibir tal prática dentro do ambiente de trabalho.

Por Priscila de Aquino Gomes