

Sobre assédio moral

1. Conceitos:

“Conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho no exercício de suas funções” (1)

“É a **exposição** dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, **repetitivas e prolongadas** durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de **longa duração**, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, **forçando-o a desistir** do emprego.” (2)

2. Situações típicas de assédio moral no ambiente de trabalho

- Atribuições de tarefas complexas com prazos de cumprimento incompatíveis;
- Ocultação deliberada de informações essenciais ao bom cumprimento das tarefas;
- Críticas insistentes e públicas ao desempenho sem apuração das razões possíveis para o fato;
- Segregação de trato do empregado mediante contato por meio de terceiros;
- Humilhação pública, assim compreendida por exemplo o confinamento do ambiente de trabalho, revistas pessoais e de mesa de trabalho, inadequação do ambiente de trabalho;
- Tratamento rude ou irônico com realce de dotes individuais negativos;
- Insinuações a respeito de condutas sexual e social;
- Ociosidade deliberada, rebaixamento funcional;
- Propalação aberta ou vela de problemas pessoais ou familiares.

3. Reflexos negativos para a instituição

- Redução da produtividade;
- Descrédito com o público externo;
- Redução da lealdade e dedicação dos subordinados;
- Acréscimos nos custos derivados de substituições por afastamento (doenças, etc).

4. Principais consequências da configuração do assédio moral para o assediado

- Desestruturação da personalidade;
- Quebra da auto-estima;
- Sentimento de inferioridade intelectual e social;
- Stress psíquico;
- Elevado índice de ausência por razões emocionais;
- Conflitos desnecessários;
- Aposentadorias precoces;
- Pedidos de cessão.

5. Tutela Jurídica

O assédio moral agride os valores humanos fundamentais e, portanto, está submetido a tutela

jurisdicional, passando a representar um ato ilícito, contrário ao direito. O agente que pratica o ato ilícito, ainda que travestido de “ingenuidade” é sujeito ativo na obrigação de responder por algo que praticou e prestar contas diante do fato apontado (assedio).

A resposta para o responsável pelo assédio moral é a obrigação de reparar o prejuízo causado, mediante indenização por danos que podem ser materiais e morais cumulativamente, na forma recomendada pelo Código Civil Brasileiro.

Além disso, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 4.274/2001, que acresce ao Código Penal Brasileiro, a tipificação como crime a figura do “assédio moral”, com punição que alcança a pena máxima de dois anos de detenção, sem prejuízo da reparação do dano causado ao assediado no campo da responsabilidade civil.

6. Considerações Finais

Ainda que nos dias atuais uma pequena parcela de agentes tenham como ténue a linha que ultrapassa os conflitos típicos das relações interpessoais no ambiente de trabalho e o ato de acoessar, de intimidar e subjugar a personalidade do empregado aos “desígnios daquele que assedia deliberadamente” exaurindo a capacidade de reagir e afetando as defesas da auto-estima, é fato inconteste que a psicologia do trabalho, a doutrina moderna e a jurisprudência trazem elementos concretos capazes de consolidar no âmbito principalmente das relações de trabalho e nos tribunais instrumentos que definem e enquadram as situações típicas de constrangimentos morais ou assédio moral.

De tal forma é importante para o trabalhador, e muito mais ainda para a própria instituição, cercar-se de precauções e medidas preventivas no sentido de evitar a instalação e disseminação de práticas de assédio moral, diante dos múltiplos prejuízos que essa prática representa tanto para o desempenho do servidor quanto, e principalmente, para a imagem de uma instituição pública, antes mesmo que se deflagre uma repressão legal.

Nascimento, Sonia Mascaro, in “O Assédio moral no ambiente do trabalho, in Revista Ltr, 68-70/922

Pinto, José Augusto Rodrigues, in “O assédio moral nas relações de trabalho”, texto extraído do site www.assediomoral.org.

Brandão, Cláudio - Palestra, in Seminário Assédio Moral nas Relações do Trabalho. Organização UNAFISCO Sindical (Delegacia Sindical de Salvador)