

## **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](http://www.assediomoral.org).

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