

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO



O que é assédio moral no trabalho?

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.



Estratégias do agressor

A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante das pessoas, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar. Desestabilizar emocionalmente e profissionalmente a vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

Entretanto, quer seja um ato ou a repetição deste ato devemos combater firmemente por constituir uma violência psicológica, causando danos à saúde física e mental, não somente daquele que é excluído, mas de todo o coletivo que testemunha esses atos.

Exigências profissionais

Todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência que devem ser exigidas ao trabalhador. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico feitas de forma explícita e não vexatória. Porém, ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo e utilizadas com um propósito de represália, comprometendo negativamente a integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo.



O que NÃO é assédio moral no trabalho

Situações eventuais

A principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação é o comentário depreciativo ou constrangimento contra o trabalhador com frequência, ou seja, para haver assédio moral é necessário que o comportamento do assediador seja repetitivo. Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano moral.

Más condições de trabalho

Trabalhar em um espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral em si, a não ser que um trabalhador (ou um grupo de trabalhadores) seja tratado dessa forma e sob tais condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

Base legal

Apesar de ainda não tipificado no ordenamento jurídico brasileiro, existem em âmbito municipal cerca de 80 projetos de lei sobre o assunto. Na esfera federal, destacam-se o PL 5.970/01, que objetiva a introdução de disposições aos artigos 483 e 484 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e o PL 4.960/01, com a intenção de tipificar o crime de assédio moral no trabalho a partir da inclusão no Código Penal brasileiro do artigo 136-A, cuja redação é a que se segue: “Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente, a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica”.

Havendo assédio moral ao empregado, terá como efeito o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima.

Lembrem-se:

Para serem consideradas como assédio moral, as práticas precisam ocorrer repetidas vezes e por um período de tempo prolongado.

Denuncie o assédio moral no trabalho

Se você é vítima de assédio moral em seu ambiente de trabalho, não fique calado. Existem inúmeros meios para denunciar e agir contra esse tipo de violência:

- Evitar a presença do agressor sem estar acompanhado de testemunhas.
- Colher as provas dos fatos, das características da conduta e anotação dos colegas que testemunharam o fato.
- Procurar o Sindicato.
- Procurar a Superintendência Regional do Trabalho.
- Procurar o Ministério Público do Trabalho.
- Ajuizar reclamação trabalhista.