



Assédio moral no ambiente de trabalho

Cartilha de orientação para combate
ao assédio moral no Instituto Peabiru

Dezembro de 2021

Apresentação

A promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável é uma das principais preocupações do Instituto Peabiru. Entre as prioridades institucionais está o fomento ao bem estar no ambiente de trabalho, para que seus colaboradores e colaboradoras se sintam confiantes e seguros, em um ambiente de respeito e humanidade.

Com a tendência de humanização nas relações de trabalho, o assédio moral é uma questão cada vez mais relevante. Contudo, muitos ainda desconhecem ou têm um entendimento errôneo ou incompleto sobre o que é o assédio moral.

Esta cartilha tem como objetivo compartilhar informações sobre do que se trata o **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**, as suas consequências e permitir a conscientização de colaboradores e colaboradoras sobre a importância de se prevenir e combater esta prática.

Destacamos que as medidas preventivas são sempre as mais desejáveis, contudo, na hipótese de comprovada uma ocorrência desse tipo de ilícito, competirá aos envolvidos saber como proceder para que se proceda à apuração dos fatos, bem como a aplicação de medidas administrativas para a eventual punição da parte ofensora e o cuidado, da melhor forma possível, da parte ofendida.

O que é Assédio Moral?

Antes de mais nada, devemos conceituar o que é o **assédio moral**. A boa doutrina leciona que o assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a sua saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

Alguns especialistas sustentam que o assédio moral se revela como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Pelos conceitos acima, destacamos que o assédio moral é um tipo específico de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e

profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer de diferentes maneiras, seja por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas), ou indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

O Instituto Peabiru, representado por sua diretoria, repudia veementemente o assédio moral e entende que essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República do Brasil e com as diferentes leis e convenções das quais o Brasil é signatário, que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, devem ser combatidas.

O que diz a Lei

Vale destacar que a ocorrência do assédio moral pode invocar a aplicação de dispositivos constitucionais, pois a República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).]

O **Código Civil Brasileiro**, por sua vez, prevê 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 (art. 186).

A título de exemplo, no serviço público a Lei 8.112/1990 se aplica e determina que são deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990).

Classificação do assédio

O assédio moral, para fins de melhor entendimento, pode ser classificado como **interpessoal, institucional e vertical**.

O **interpessoal** ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.

O **institucional** ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

O **vertical** ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados.

Como se manifesta?

São diversas as formas de manifestação do assédio moral. Podemos destacar as seguintes situações como as mais comuns:

- **Injúria** – caracterizada pela adoção de condutas de desrespeito, com insultos, gritos, escárnio e xingamentos, atitudes que atacam a integridade e a dignidade da pessoa.
Exemplo: Um trabalhador comete um erro e o chefe o repreende com gritos e insultos;
- **Manipulação** – marcada pelo favorecimento intencional com o objetivo de dominar e controlar uma pessoa ou um grupo para satisfação dos próprios interesses, lançando mão da oferta de benesses e da corrupção de pessoas.
Exemplo: O chefe oferece um cargo em troca de prestação de favores;
- **Fofoca** – definida pela maledicência para fragilizar determinado indivíduo, dando início a um processo discriminatório, que pode desencadear situações de assédio.
Exemplo: “Notícias” circuladas na “rádio-corredor”;
- **Pressão** – identificada pela utilização de ações coercitivas e constrangedoras para atingir metas e objetivos estabelecidos pelos superiores hierárquicos ou pela organização, gerando situações de estresse ou conflito.
Exemplo: “Faça isso rápido porque a nossa meta tem de ser cumprida”; ou: “Você não consegue fazer nada no tempo certo”;
- **Discriminação** – definida por atitudes de desrespeito e intolerância às diferenças, principalmente de gênero, de origem étnico-cultural, de biotipo etc.
Exemplo: Fazer comentários que utilizam palavras de cunho pejorativo ou adotar atitudes discriminatórias em relação às diferenças, como, por exemplo, isolar a pessoa, não lhe dirigir a palavra, não dar a ela acesso aos recursos para o desenvolvimento de seu trabalho etc.

O que não é assédio moral

Assédio moral é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas, que dizem respeito à organização do trabalho e suas exigências. Portanto, convém exemplificar ocorrências que **não** configuram assédio moral, vejamos algumas:

- **Exigências profissionais:** Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral;
- **Aumento normal do volume de trabalho:** Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição;
- **Uso de mecanismos tecnológicos de controle:** Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como o ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores;
- **Más condições de trabalho:** A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

É natural que todo trabalho apresente um grau de imposição e dependência, dentro das possibilidades da legislação trabalhista. Nem sempre a adoção de determinada conduta pode ser enquadrada no conceito de assédio moral.

Consequências do assédio moral

O assédio moral constitui-se em uma experiência subjetiva que tem consequências emocionais, físicas, sociais e profissionais para o/a colaborador/a e prejudica o ambiente de trabalho e a instituição.

Ambientes contaminados por comportamentos abusivos geram queda da produtividade e qualidade, atingindo, muitas vezes, os demais trabalhadores.

Consequências para o/a colaborador/a

Dentre as marcas prejudiciais do assédio moral na saúde do trabalhador, são citadas as seguintes:

- Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Redução da libido;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas, e
- Tentativa de suicídio.

Consequências para a instituição

- Redução da produtividade; ausências reiteradas do(a) trabalhador(a); rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros; alteração na qualidade do serviço, desperdício de horas e baixo índice de criatividade;
- Rotatividade de empregados e despesas com rescisões, seleção e treinamento de pessoal;
- Exposição negativa da imagem da instituição;
- Indenizações trabalhistas; processos administrativos e ou judiciais frente ao Ministério Público do Trabalho - MPT e multas administrativas.

Prevenção

De todo modo, o assédio moral deve ser combatido e evitado, medidas preventivas serão sempre as mais indicadas, daí a necessidade de se conhecer o problema e saber tratá-lo, para buscar a verdade dos fatos e, eventualmente, punir o autor do ilícito conforme as limitações da organização, e cuidar da vítima dessa violência moral específica.

A prevenção é, portanto, a ferramenta principal para tentar coibir essa prática ilegal e indesejável. Existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas a principal é a **informação**. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e, mesmo, para a eliminação dessa prática. Vejamos alguns exemplos de medidas preventivas:

- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da organização, com a definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instituir e divulgar um código de ética (ou equivalente) da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;

- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para a organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para a execução de tarefas;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral;
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

O que fazer em situação de assédio moral

Configurado o assédio moral, a **vítima** desse ilícito deverá agir imediatamente e procurar ajuda no próprio local de trabalho, e tomar algumas medidas decisivas para fins de provar tal ocorrência. Como exemplo, destacamos algumas medidas:

- Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes daqueles que testemunharam os fatos;
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram por situação similar;
- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;

- Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Administração;
- Caso não tenha sucesso na denúncia, procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação;
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.

Considerações finais

Como visto, o assédio moral constitui uma conduta grave, com reflexo no indivíduo e profundos transtornos nas relações e condições de trabalho. Portanto, esta prática deve ser combatida a fim de promover um ambiente de trabalho seguro, saudável e produtivo.

Nesse sentido, a conscientização e a divulgação de informações sobre a prática do assédio moral são os primeiros passos para que se possa lutar contra ele.

A iniciativa da organização visa chamar a atenção de todos/as para a necessidade de se promover um ambiente de trabalho mais seguro, acolhedor, saudável, comprometido, fundado na dignidade e respeito entre as pessoas.

Fim do documento