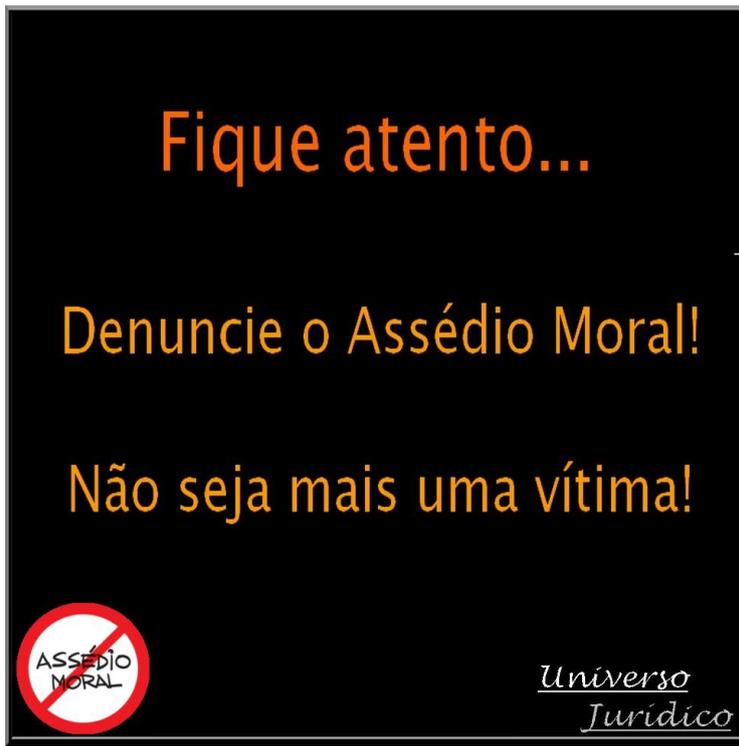


ASSÉDIO MORAL



Por Antonela Martins dos Santos – 05/08/2015

<https://juridicouniverso.wordpress.com/2015/08/05/assedio-moral-por-antonela-martins-dos-santos/>

NOTAS INTRODUTÓRIAS

O Assédio Moral pode ser identificado por repetitivos atos humilhantes, que levam a pessoa a sentir-se ofendida, desvalorizada, envergonhada. A vítima, com receio de perder o emprego, torna-se amedrontada, adquirindo problemas psicológicos.

Na maioria dos casos, a intenção do agressor é pressionar a vítima para que a mesma peça demissão, criando um ambiente insuportável, podendo sofrer de angústia, depressão e até mesmo pensar em suicídio.

Geralmente, o agressor não tem consciência de que está assediando, uma vez que encontra-se acostumado em agredir verbalmente.

CARACTERÍSTICAS DA VÍTIMA E DO AGRESSOR

A vítima, normalmente, é isolada e impedida de se expressar, sendo fragilizada emocionalmente e profissionalmente. São muito comuns: falta ou excesso do sono, crises de choro, irritabilidade, aparecimento de dores de cabeça e por todo o corpo, perda de apetite, tonturas, aumento da pressão arterial, problemas digestivos e, algumas vezes, fuga por meio de álcool e drogas, dentre outros.

O agressor age através de condutas constrangedoras e até abusivas. Ele inferioriza, amedronta, menospreza, difama, ironiza, ignora, não cumprimenta, é indiferente, controla o tempo absurdamente.

COMO REAGIR

O assediado deve anotar detalhes das humilhações sofridas, como: data, hora, local, quem foi o agressor, quem testemunhou, o que aconteceu, o que foi falado. Deve, ainda, pedir ajuda de colegas e evitar conversar com o agressor sem testemunhas, relatar o que ocorre ao Ministério Público, buscar auxílio da Justiça do Trabalho, buscar apoio em Comissões de Direitos Humanos, não se calar e comentar o que ocorre com familiares e amigos.

SITUAÇÕES QUE CONFUNDEM COM ASSÉDIO MORAL

Humilhações, comentários depreciativos ou constrangimentos devem ser frequentes, ou seja, para haver Assédio Moral é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos. Um comportamento isolado ou eventual não configura Assédio Moral, ainda que produza dano moral.

Cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e comportamento específico feitas de forma explícita, desde que não seja vexatória, são normais. No entanto, ocorre Assédio Moral quando direcionadas de modo repetitivo e utilizadas com o propósito de represália, comprometendo negativamente a integridade física e psicológica.

A demora na resolução de conflitos pode propiciar a ocorrência de práticas de Assédio Moral.

Trabalhar em local pequeno, com poucas condições de trabalho não é um ato de Assédio Moral em si, a não ser que o objetivo seja desmerecer frente aos demais.

Para ser configurado o Assédio Moral, as práticas precisam ocorrer repetidas vezes e por um período de prolongado.

DANOS PSICOLÓGICOS OU EMOCIONAIS

De acordo com Sônia Nascimento [1]:

(...)a não configuração do Assédio Moral pela ausência do dano psíquico não exime o agressor da devida punição, pois a conduta será considerada como lesão à personalidade do indivíduo, ensejando o dever de indenizar o dano moral daí advindo.

Destarte, a pessoa que resiste à doença psicológica, seja por ter boa estrutura emocional, seja por ter tido o cuidado de procurar ajuda profissional de psicólogos ou psiquiatras, não será prejudicada, pois sempre restará a reparação pelo dano moral sofrido, ainda que o mesmo não resulte do Assédio Moral.

Assim, reiteramos nosso entendimento no sentido de que nem todo dano à personalidade configura o Assédio Moral, como se percebe na maioria dos estudos jurídicos atuais e, principalmente, nas decisões da Justiça do Trabalho.(...)

Nessa esteira, entendo que a configuração do Assédio Moral depende de prévia constatação da existência do dano, no caso, a doença psíquico-emocional. Para tanto, necessária a perícia feita por psiquiatra ou outro especialista da área para que, por meio de um laudo técnico, informe o magistrado, que não poderia chegar a tal conclusão sem uma opinião profissional, sobre a existência desse dano, inclusive fazendo a aferição do nexu causal.

Ressalto que a prova técnica para a constatação do dano deve ser produzida por perito da área médica, sem o que não há como se falar em Assédio Moral, eis ausente seu pressuposto essencial: o dano psicológico ou psíquico-emocional.(...)

DA LEGISLAÇÃO

Expressa o artigo 114, da Constituição Federal de 1988 [2]:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Para Indenização por Responsabilidade Civil pelos Danos Morais e Materiais, é preciso a ocorrência de três requisitos: conduta comissiva ou omissiva do agente, dano e nexos de causalidade. Na conduta comissiva, tanto o empregador, quanto os colegas de trabalho praticam o ato abusivo. Na conduta omissiva, o empregador não impede o ato de seus subordinados, tendo ele a ciência da conduta assediadora.

O dano é o abalo moral de ordem psíquico-emocional que ofende o direito de personalidade da vítima. Já o nexos causal, é configurado pela ligação entre a conduta do assediador com o dano suportado pela vítima.

NOTAS CONCLUSIVAS

O Assédio Moral é praticado por condutas abusivas, com a finalidade de atingir a personalidade e a dignidade da vítima, o que gera danos à integridade física e psíquica. Pode ocorrer entre colegas de trabalho e até mesmo partir dos subordinados.

Gera graves transtornos físicos e psíquicos, que faz a vítima ensejar rescisão do contrato de trabalho. Atinge, também, o Estado, que precisa gastar para recuperar a saúde do trabalhador, sobrecarregando a Previdência Social.

.....

REFERÊNCIAS:

BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 04/08/2015.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. *Trabalho. O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado*. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668> Acesso em: 04/08/2015.

GUIA de direitos. *Assédio Moral*. Disponível em: <http://www.guiadedireitos.org/index.php?option=com_content&view=article&id=568&Itemid=217> Acesso em: 04/08/2015.

LIMA, João Paulo Maia. *O Abalo psicológico decorrente do assédio moral suportado pelo empregado na relação de emprego: um dano moral indenizável*. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/o-abalo-psicol%C3%B3gico-decorrente-do-ass%C3%A9dio-moral-suportado-pelo-empregado-na-rela%C3%A7%C3%A3o-de-empr>> Acesso em: 04/08/2015.

NINA, Felipe Fonseca de Carvalho. *Trabalho. Assédio moral no trabalho. Um estudo sobre os seus elementos*. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11433> Acesso em: 04/08/2015.

UNIVERSIDADE Federal de Santa Catarina. *Assédio Moral no Trabalho. O que NÃO é assédio moral no trabalho*. Disponível em: <http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=425> Acesso em: 04/08/2015.

NOTAS:

[1] BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 04/08/2015

[2] NASCIMENTO, Sônia A. C. M. O Assédio Moral no ambiente de trabalho. Revista LTr, São Paulo, 8, ago.2004.

<https://juridicouniverso.wordpress.com/>