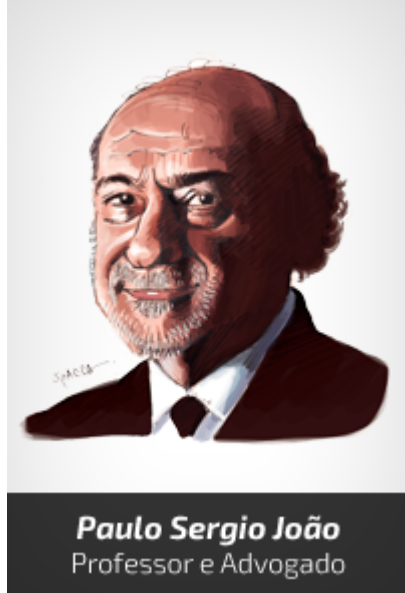


Preocupação moderna, assédio moral exige análise caso a caso



Não são raras as demonstrações recentes de que as relações de trabalho se

transformaram tanto pela competitividade entre as empresas quanto pela sobrevivência da atividade empresarial em situações de conflito. A disputa de mercado gerou nas empresas um compromisso de atingimento de metas pelos empregados, além de novas formas de inserção dos trabalhadores na atividade empresarial, quer pela distribuição de resultados quer pelo reconhecimento mediante promoção funcional.

De outro lado, a Constituição Federal de 1988 retomou a consciência do exercício da cidadania, elevando o princípio da dignidade humana como bem jurídico a ser protegido, conforme artigo 170. De consequência, após já andados quase 30 anos das novas propostas constitucionais, as pessoas passaram a exigir mais respeito em todos os atos e relações comuns da vida. Tanto é assim que pesquisas frequentes demonstram que os trabalhadores valorizam as empresas que mais se preocupam com a qualidade de vida interna e externa, com o respeito e com a promoção de negócios gerados pela empresa, ou seja, quanto mais oportunidades aos trabalhadores melhor a empresa.

Não se pode esquecer, de outro lado, que o conceito de emprego mudou. A empresa é um local onde se recebe um salário por conta da prestação de serviços, mas também é o local de realização pessoal e profissional em que o empregado está apto a assumir parcerias de resultados cuja relação jurídica transcende sua condição de empregado, atuando ao lado do empregador em verdadeira sinergia de negócio em que o emprego surge como uma ponte para outras oportunidades de negócio.

A figura do assédio moral tem trazido preocupação nas empresas, quer pela sua indefinição quanto às características que apresenta e, especialmente em razão do crescente volume de ações trabalhistas ajuizadas, em que se pretende indenização sob o fundamento de que o autor fora vítima de assédio moral praticado pelo empregador ou por seus gestores durante o contrato de trabalho.

Sabe-se que a figura do assédio moral, tal como se discute nas relações de trabalho, é descoberta recente



e decorre do modelo econômico em especial. Todavia, o assédio moral se encontra nas relações humanas em geral, não sendo exclusividade das relações de trabalho. Há notícias de prática de assédio moral entre crianças e adolescentes, com consequências desastrosas às vezes.

Na relação de trabalho, o comportamento capaz de gerar a identificação da prática de assédio moral não se resolve num único ato isolado e muitas vezes ele é confundido com ofensa moral.

Por isto se diz que o assédio moral decorre de atos constantes e *repetidos* ao longo do tempo e que sejam capazes de desestabilizar emocionalmente o assediado, provocando abalo psíquico gerador de depressão, refletindo em sua saúde física. É importante que os atos praticados sejam com a intenção de atingir o emocional do assediado.

O ato ilícito é representado por atitudes e condutas omissivas ou comissivas do empregador com abuso do poder diretivo ou disciplinar. Também por ser praticado por gestores da empresa que na qualidade de prepostos do empregador, acabam por responsabilizá-lo em razão da degradação do ambiente de trabalho. Todo ato de assédio moral, para sua identificação, necessita de frequência, regularidade, prolongação e tem como finalidade desestabilizar a vítima, em sua auto-estima.

Para as empresas, a fim de se prevenirem de prática de assédio moral no ambiente de trabalho e de se protegerem contra eventual indenização de reparação deste tipo de admoestação, resta a necessidade essencial de fazer uma boa pesquisa de clima ambiental, primeiro, internamente, que possa dar aos empregados a possibilidade de se manifestar quanto à gestão e ambiente de trabalho e, depois, externamente, para entender o empregado na sua vida pessoal, sua família e eventuais problemas que possam afetar seu comportamento no ambiente de trabalho.

Por todos os aspectos que o problema possa se apresentar, trata-se de tarefa extremamente difícil a conceituação do que seja assédio moral. Não há padronização porque cada pessoa reage diferentemente à provocação. Deste modo, pretender enquadrar juridicamente o conceito parece inadequado, cabendo a análise da sua tipificação caso a caso, pelo seu conteúdo e resultado.

Date Created

10/10/2014