

O assédio moral se caracteriza pela prática de comportamentos humilhantes, constrangedores, torturantes, vexatórios, os quais podem ser evidenciados por meio de palavras, gestos ou atitudes reiteradas e por um lapso temporal demorado, que causam uma degradação deliberada das condições de trabalho.

A prática de assédio moral mais comum é aquela realizada pelo superior hierárquico em desfavor do subordinado (assédio vertical).

Entretanto, o assédio moral também pode envolver um colega de serviço (assédio horizontal) ou um subordinado em relação ao chefe (assédio ascendente).

Em regra, a prática de assédio moral apresenta um viés discriminatório e perseguidor, com o objetivo de eliminar a pessoa do local de trabalho, causando distúrbios emocionais, físicos, psicológicos e ruína da autoestima.

Resta claro que a prática de assédio moral é nociva para qualquer ambiente de trabalho, inclusive para Administração Pública, causando prejuízos humanos e financeiros, como:

- Queda da produtividade
- Alteração da qualidade do serviço e do produto
- Doenças profissionais, acidentes de trabalho e danos ao equipamento
- Troca constante de empregados
- Aumento nas ações trabalhistas por danos morais

É importante ressaltar que o assédio moral não pode ser confundido com o poder-dever que os superiores hierárquicos possuem para organizar, gerenciar, coordenar e controlar os serviços de seus subordinados, inclusive promovendo as correções necessárias, visando ao bom cumprimento da atividade pública.

Situações de assédio moral mais recorrentes:

- dar instruções confusas e imprecisas;
- bloquear o andamento do trabalho alheio;
- atribuir erros imaginários;
- ignorar a presença de funcionário na frente de outros;
- pedir trabalhos urgentes sem necessidade;
- pedir a execução de tarefas sem interesse;

- fazer críticas em público;
- sobrecarregar o funcionário de trabalho;
- não cumprimentar e não dirigir a palavra ao empregado;
- impor horários injustificados;
- fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre a pessoa;
- insinuar que o funcionário tem problemas mentais ou familiares;
- transferir o empregado de setor ou de horário, para isolá-lo;
- não lhe atribuir tarefas;
- agredir preferencialmente quando está a sós com o assediado.

O que a vítima deve fazer?

- Resistir: anotar com detalhes todas as humilhações sofridas
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daquele que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhação do agressor
- Procurar apoio dentro e fora da empresa
- Evitar conversar com o agressor sem testemunhas
- Exigir por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao DGP
- Guardar as respostas do agressor ao envio, por escrito, de solicitações de esclarecimento
- Relatar o acontecido para diretores e outras instâncias, principalmente para Ouvidoria do Cefet/RJ
- Recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo