

Assédio moral no ambiente de trabalho

A evolução das relações de trabalho e a globalização têm tornado cada vez mais competitivo e desumano o ambiente de trabalho. Cresce a pressão pelo aumento da produtividade, afetando diretamente o meio de trabalho digno e saudável, direito garantido pela Constituição Federal.

Como bem se sabe, todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência. Assim, existem atividades inerentes ao contrato de trabalho que devem ser exigidas ao trabalhador. Portanto, muito embora ninguém goste de ser chamado a atenção, advertido ou cobrado, principalmente no ambiente de trabalho, é perfeitamente normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico, desde que feitas de forma explícita e não vexatória.

Ocorre que, em determinadas situações, esse comportamento do assediador (que pode ser um Chefe ou não) passa a ser frequente e acompanhado de condutas que humilham, causam constrangimento ou um estresse excessivo ao funcionário. É justamente aí que nasce uma prática que deve ser amplamente evitada: o chamado assédio moral.

Embora esse tema ainda seja confuso para muitos empregados, a prática do assédio moral tem sido cada vez mais comum no âmbito laboral. O trabalhador passa a conviver em um ambiente de trabalho hostil, o que afeta diretamente sua saúde. Esse assunto tem merecido cada vez mais, uma atenção especial principalmente para as carreiras de médicos, psicólogos e juristas.

Mas então, o que é o assédio moral?

Ao contrário do que a maioria dos empregados acredita, o assédio moral não se resume a ameaças, piadas, insultos e outros tipos de constrangimento. O universo vai muito além, como por exemplo, instruções imprecisas para a execução do trabalho, sobrecarga de tarefas, cobranças de metas excessivas, isolamento do funcionário e até restrições quanto ao uso do banheiro, podem ser consideradas assédio moral.

Todavia, para que o assédio moral seja reconhecido, é necessário que a conduta seja repetitiva, funcionando como uma espécie de perseguição. Dessa forma, a situação deve ser praticada mais de uma vez pelo assediador. É necessário sempre, avaliar cada caso concreto.

Sempre que existir o objetivo de inferiorizar, isolar, constranger, humilhar e perseguir, causando um abalo físico ou psicológico no empregado, existe grande possibilidade de se caracterizar assédio moral. Importante observar que, para serem consideradas como assédio moral, as práticas precisam ocorrer repetidas vezes e por um período de tempo prolongado.

Esse tema, por ser muito vasto nos leva a grandes discussões. Portanto será abordado por mais vezes com o decorrer do tempo. O importante é, quando você sentir que está sofrendo assédio moral, o melhor a fazer primeiramente é resistir às ofensas, buscando não reagir. Também é importante anotar as datas, horários, o nome do agressor, nomes de outras pessoas que presenciaram o ocorrido, bem como, o conteúdo da conversa. Procurar a ajuda de colegas que testemunharam o fato, ou mesmo sofreram os mesmos constrangimentos, também é uma boa estratégia.

Para não deixar que a situação fique ainda pior, tentar evitar ao máximo conversas particulares com o agressor. Procurar manter a comunicação via e-mail, ou na presença de outras pessoas.

A próxima providência a ser tomada é buscar o RH ou a ouvidoria da empresa e relatar o ocorrido. Caso a empresa não tome nenhum tipo de providência e a situação perdure, é possível relatar o assédio sofrido ao Sindicato, ou mesmo ao Ministério Público do Trabalho.

É importante a vítima tentar coletar o máximo de provas possíveis para comprovar o assédio. Isso pode ser feito através de e-mails, testemunhas ou mesmo gravações ambientais promovidas pelo empregado através de gravador do telefone celular, por exemplo.

Se, ainda assim o assédio perdurar, a ação judicial é a medida a ser tomada, sempre através de um Advogado Trabalhista, de preferência antes de se desligar da empresa.

Esse tema, por sua própria complexidade não se esgota aqui. Em breve publicaremos um novo artigo tratando desse mesmo assunto com outros detalhes. Agradecemos a atenção e nos colocamos à disposição para quaisquer outras dúvidas que possam haver. Estamos à sua disposição no SINDENEL, agende uma consulta através do telefone 3019-5161 ou através do e-mail caparicaecomparim@yahoo.com.br

Assessoria Jurídica do SINDENEL



CAPARICA & COMPARIM

Advogados

Marisa Caparica – OAB/PR 63.628
Jorge Luiz Comparim – OAB/PR 63.629