

Denúncias de assédio moral crescem 119% no Grande ABC

Denúncias de assédio moral crescem 119% no Grande ABC

Nos dois primeiros meses do ano foram 46 queixas registradas nas cidades da região

THAINÁ LANA
thainalana@dgabc.com.br

As denúncias de assédio moral cresceram 119% em um ano no Grande ABC. No primeiro bimestre de 2024, foram registradas 46 queixas relacionadas a esse tipo de conduta, enquanto no mesmo período de 2023 foram oficializadas 21 ocorrências, segundo levantamento (mesma hierarquia) e o tipo misto, que combina com mais de uma das modalidades de assédio moral, sendo elas a violência vertical descendente, quando é praticado pelo superior hierárquico da vítima, e a violência vertical ascendente, quando realizado pelos subordinados contra o superior hierárquico. Há também o assédio moral horizontal, quando ocorre entre colegas de trabalho (mesma hierarquia) e o tipo misto, que combina com mais de uma das modalidades acima.

No mesmo período, 13 inquéritos civis foram instaurados pelo órgão para investigar as denúncias de assédio moral – a medida busca colher evidências e provas para serem levadas à Justiça, por meio de ação civil pública. No primeiro bimestre do ano passado foram iniciados apenas três procedimentos administrativos.

É considerado assédio moral toda e qualquer conduta que caracteriza comportamento abusivo, frequente e intencional, por atitudes, gestos, palavras ou escritos que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, que coloque em risco o seu emprego ou dignidade de seu ambiente de trabalho. Para a configuração de assédio moral, é necessário que a conduta seja reiterada e prolongada no tempo, com a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima. Existem pelo menos quatro

modalidades de assédio moral, sendo elas a violência vertical descendente, quando é praticado pelo superior hierárquico da vítima, e a violência vertical ascendente, quando realizado pelos subordinados contra o superior hierárquico. Há também o assédio moral horizontal, quando ocorre entre colegas de trabalho (mesma hierarquia) e o tipo misto, que combina com mais de uma das modalidades acima.

O assédio moral pode acontecer de diversas formas e intensidades, como impor ao funcionário metas impossíveis de serem realizadas, isolamento do colaborador diante do restante do grupo ou até mesmo deixar o profissional sem nenhuma atividade de maneira proposital, conforme explica o advogado especializado em direito trabalhista e professor de cursos jurídicos, Arthur



Felipe Martins.

“Os impactos na saúde da vítima podem ser diversos. O empregado assediado apresenta clara redução no seu rendimento, além de prejuízos psicológicos, como crises de pânico, depressão, choro ou até mesmo sintomas físicos oriundos desse sofrimento velado, trazendo prejuízos tanto para o trabalhador quanto para a vida pessoal”, destacou o advogado.

COMO SE PROTEGER?
Pela lei, o empregador é responsável pela manutenção de um meio ambiente de trabalho saudável e respeitoso, respondendo quando isso não é feito adequadamente. Isso não se refere só à segurança do trabalho, mas também no respeito nas relações entre pessoas.

Os sindicatos e a fiscalização do MPT também são essenciais neste acompanhamento, sendo que este último pode ser notificado pelo próprio Judiciário caso, em uma reclamação trabalhista, seja provada uma situação de assédio.

Para denúncias de assédio moral, é indicado que o funcionário busque ajuda dentro da própria empresa, acionando um superior hierárquico, ouvidoria ou setor de recursos humanos para relatar a situação. Caso a queixa interna não tenha efeito, o trabalhador também pode acionar o sindicato da sua categoria profissional, ou realizar uma denúncia no MPT. “Em qualquer caso, o trabalhador deve também considerar buscar auxílio junto à Justiça do Trabalho, que habitualmente dá proteção ao profissional que está nessa situação. Casos de assédio podem dar direito a indenizações, multas ou até mesmo provocar o rompimento do contrato de trabalho por culpa do empregador, a chamada rescisão indireta”, explicou o advogado Martins.

Antes de acionar os órgãos oficiais, o especialista ressaltou a importância de recolher provas para evidenciar a violência sofrida. Além de apresentar sua versão, o funcionário precisa acionar alguma testemunha que tenha presenciado a situação. “O depoimento da pessoa que viu os fatos pode ser o fiel da balança nesses casos. Além disso, é importante que o trabalhador guarde todo tipo de evidências, como e-mails, gravações ou mensagens de texto que podem servir como provas”, destacou.

RESPONSABILIZAÇÃO
No ano passado, foram contabilizados seis TACs (Termos de Ajustamento de Conduta) na região. O documento é firmado por quem é alvo de investigação em um procedimento, como um inquérito civil, e o investigado se compromete a não adotar mais a conduta, bem como combatê-la, sob penas que ali forem acordadas, além das possíveis consequências legais.
Em 2023, foram ajuizadas na Justiça do Trabalho sete ações por assédio moral. “O procedimento pode decorrer de um inquérito, no qual se apura que a conduta assediadora realmente existe, do descumprimento de um TAC, ou da iniciativa de um indivíduo em buscar o auxílio do judiciário naquela questão – e este indivíduo pode ser o próprio empregado, grupo de empregados ou até mesmo o sindicato da categoria”, disse o advogado Martins.

Manter ambiente saudável é uma necessidade

A construção de um ambiente de trabalho saudável e psicologicamente seguro é um processo contínuo que exige comprometimento e esforços consistentes. Adoção destas estratégias não só pode melhorar o bem-estar dos funcionários, mas também impulsionar a produtividade e o sucesso geral da

organização.
Para Edson de Paula, doutor em psicologia organizacional, os gestores devem promover uma cultura de respeito e inclusão. “É preciso criar um espaço onde os colaboradores se sintam valorizados e respeitados, independentemente de sua posição na empresa. Além disso,

estabelecer e comunicar os canais de denúncia seguros aos funcionários deve ser uma prática contínua. A liderança desempenha um papel central nesse sentido. Líderes empáticos, que entendem e se preocupam com o bem-estar de suas equipes, fazem toda a diferença”, disse.

Em casos de assédio moral, o especialista ressaltou que a empresa precisa conduzir investigações imparciais e rápidas, e também investir em programas educacionais e atividades de sensibilização para promover uma maior compreensão do sobre esse tipo de conduta e seus impactos emocionais. **tl**

Veículo: Impresso -> Jornal -> Jornal Diário do Grande ABC

Seção: Economia Pagina: 5