

Queixas de assédio moral, no DF, crescem mais de 50% em 2024

Dados do MPT mostram que quantidade de casos registrados este ano, de 1º de janeiro até 21 de novembro, somando serviço público e privado, está 50,61% acima das queixas do tipo apresentadas, em 2023, em período semelhante

Denúncias de assédio moral disparam no DF

ARTHUR DE SOUZA

“Ainda estou tentando me recuperar da depressão. É assim que Jessica (nome fictício), 33 anos, avalia seu estado emocional, após sofrer assédio moral no trabalho, caso que não é único na capital do país. Segundo dados do Ministério Público do Trabalho no Distrito Federal (MPF-DF), em 2024, o número de denúncias desse tipo, apresentadas até quinta-feira passada (613) — somadas as registradas no serviço público com as do privado — é 29,32% maior do que as feitas em todo o ano passado (474). Na comparação entre os mesmos períodos, o salto é ainda maior: 50,61%. Até 21 de novembro do ano passado, havia 407 acusações sendo investigadas no MPF-DF.

Jessica trabalhava como auxiliar de vendas e, ao começar na empresa, em agosto deste ano, esperava um ambiente saudável. Porém, desde o primeiro dia, ela afirmou que foi maltratada pelos colegas. “Sofria humilhações como isolamento, desprezo e até acusação de roubo”, relatou. Segundo a moça, após denunciar o que enfrentava, reuniões foram realizadas, mas não surtiram efeito. “A situação piorou, fazendo com que eu desenvolvesse depressão e ansiedade”, lamentou.

Diante da pressão constante da falta de suporte da empresa, Jessica pediu demissão 39 dias depois de ter sido contratada, sem que nada de concreto fosse feito para resolver o problema. “O meu supervisor e a chefe do RH disseram que, ou eu pedia demissão ou me adaptava à loja, além de chegarem ao ponto de afirmarem que não adiantava eu colocar a empresa na justiça”, acusou.

A jovem disse que ainda está tentando se recuperar emocionalmente. “Fui facultada e meu desempenho nos estudos caiu. Também tive crises de ansiedade, até mesmo dentro da loja, principalmente com dores no estômago e vômitos”, relatou. Ela comentou que teve queda de cabelo intensa, por causa do ocorrido. “Fiquei várias noites sem conseguir dormir e me alimentei. Adoeci por causa do ambiente da loja e tudo que fizeram comigo”, lembrou. “Devido a isso, também estou com uma dificuldade muito grande de conseguir outro emprego. Só consigo temporário”, acrescentou Jessica.

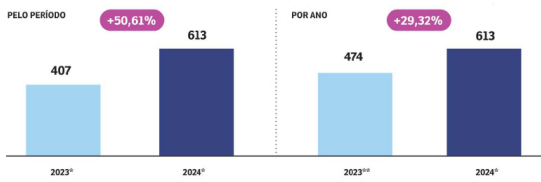
Reprimida

Amanda, 34, também disse ser vítima de assédio moral. Ela foi contratada por um laboratório de análises clínicas indo atuar no setor de telemarketing da empresa, segundo ela, sem qualquer treinamento e sendo pressionada a aprender sozinho. “Também questionei irregularidades, como atrasos em salários, pagamento de comissões fora das regras e outras práticas que jogava não seguir a conformidade da legislação trabalhista. Depois disso, passei a ser isolada e excluída”, alegou.

Amanda afirmou que sua supervisora a reprimiu quando fazia questionamentos. “Ela me impedia de buscar ajuda, sentindo que eu não deveria fazer perguntas. Ela me impedia de buscar ajuda, sentindo que eu não deveria fazer perguntas. Ela me impedia de buscar ajuda, sentindo que eu não deveria fazer perguntas.”

Enfrentando hostilidade

Em média, duas acusações foram registradas por dia, este ano



“Janeiro a 21 de novembro” “Por ano” Fonte: MPF-DF

de apoio, o RH não me ofereceu qualquer suporte e fui demitida depois de três meses trabalhando no laboratório.”

O que fazer?

Mas como identificar essas práticas abusivas e quais são os direitos e mecanismos legais disponíveis para proteger os trabalhadores? De acordo com a advogada especialista em direito do trabalho Tatiele Carrão, o assédio moral envolve condutas repetitivas que humilham, ofendem o patrimônio imaterial do empregado e desgastam psicologicamente o trabalhador, afetando sua autoestima e,

O que diz a lei?

Artigo 146-A do Código Penal — ofender reiteradamente a dignidade de alguém, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função. Pena: detenção de 1 a 2 anos e multa.

em muitos casos, sua saúde mental. “Coerções excessivas, isolamento social, exclusão, difamação e até ameaças veladas são exemplos típicos dessa prática”, explicou. A Lei 14.457/22 — que promove

a igualdade de gênero e a segurança no ambiente laboral — estabeleceu atribuições específicas à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa, grupo obrigatório em empresas com mais de 20 trabalhadores). Ficou reforçada, por exemplo, a necessidade de os empregadores se adequarem às novas normas de prevenção ao assédio no ambiente de trabalho.

Tatiele Carrão detalhou três obrigações impostas às organizações que considerou como principais (veja em Providências). “Essas mudanças legislativas deixam claro que práticas abusivas não serão mais toleradas e trazem pressão sobre as empresas para criarem

ambientes de trabalho seguros e respeitosos”, avaliou.

Providências

Em situações de assédio, a vítima deve documentar os episódios, preferencialmente com testemunhas e evidências, como e-mails ou mensagens, de acordo com a advogada trabalhista. “A denúncia pode ser feita internamente ao contratante, que tem a obrigação de abrir uma investigação formal. Caso não sejam tomadas providências, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça estão disponíveis para assegurar a proteção do trabalhador”, ressaltou Tatiele.

Providências

Regras de conduta claras — as empresas devem incluir políticas claras sobre assédio sexual e violência em seus regulamentos internos, garantindo que todos os colaboradores tenham acesso a essas normas;

Canais de denúncia — é obrigatório criar um canal seguro e confidencial para que denúncias de assédio sejam registradas, garantindo anonimato e aplicando punições administrativas aos responsáveis;

Tratamentos periódicos — empresas devem realizar treinamentos para conscientizar os funcionários sobre temas como violência, assédio, qualidade e diversidade no ambiente corporativo.

Fonte: Tatiele Carrão, advogada especialista em direito do trabalho

O que é assédio moral?

Condutas repetitivas que humilham, ofendem o patrimônio imaterial do empregado e desgastam psicologicamente o trabalhador, afetando sua autoestima e, em muitos casos, sua saúde mental, sejam cometidas por superiores e/ou colegas de trabalho.

Fonte: Tatiele Carrão, advogada especialista em direito do trabalho

A especialista frisou que nenhum trabalhador é obrigado a permanecer no ambiente de trabalho diante de tais violações e ilicitudes. “Inclusive a CLT facilita a proposição de ação judicial requerendo a rescisão indireta do contrato de trabalho, medida que visa assegurar todos os direitos trabalhistas típicos da dispensa sem justa causa — multa de 40% — liberação das guias do FGTS, guia do seguro desemprego — entre outros”, detalhou.

Presidente da Comissão de Direito do Trabalho da OAB-DF, o advogado André Santos afirmou que o assédio moral é conduta que deve ser rechaçada em todos os momentos. “O grande problema dessas situações é a prova, que o empregado nem sempre consegue produzir para enquadrar o empregador”, ponderou. De acordo com ele, os caminhos para que o ambiente de trabalho seja livre de assediados estão ligados ao respeito ao próximo. “A partir do momento em que o ser humano entender que deve fazer isso, penso que a prática do assédio irá diminuir”, avaliou.

Santos ressaltou que é preciso “deixar de lado” o sentimento de que “posso mais”, criando um ambiente de superperdição. “Na verdade, não somos melhores do que ninguém. Outra boa prática é a disseminação de conhecimento para todos, como palestras e congressos sobre o tema, para que todos tenham conhecimento de que podem estar sendo vítimas de assédio”, sugeriu.

Veículo: Impresso -> Jornal -> Jornal Correio Braziliense - Brasília/DF

Seção: Cidades + política e economia no DF Pagina: 13