

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Alberto Gamboggi

O assédio moral, embora não seja um tema recente, vem ganhando cada vez mais notoriedade e importância nas relações de trabalho.

Isso se deve a prática de condutas abusivas, de natureza psicológica, que atentam contra a dignidade do colaborador de forma contínua, por parte de alguns gestores, expondo-o às situações humilhantes e constrangedoras, que por consequência deterioram o ambiente de trabalho.



Mas como identificar o agressor do assédio moral?

Em sua maioria, o agressor é uma pessoa que se mostra agradável em happy hours, almoços e reuniões fora do trabalho, mas que quando assume o poder que lhe é conferido, no ambiente de trabalho, se comporta como um capataz reforçando sempre o medo individual e aumentando a submissão coletiva. Sua gestão é marcada pelo autoritarismo, pela exposição dos colaboradores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função e pela comunicação deficiente e hostil, inibindo o envolvimento, o engajamento e o crescimento dos profissionais que integram sua equipe, tornando-os vulneráveis na relação trabalhista.

Vários são os exemplos de manifestação do assédio moral: exigir que o colaborador execute atividades não condizentes ao contrato de trabalho firmado, advertências absurdas e descabidas, mudanças de horários e turnos de maneira

autoritária, gritos, intimidações e ameaças quanto a perda do emprego, sobrecarga de trabalho dificultando as condições de sua execução, não fornecimento materiais de ferramentas adequadas ao trabalho, ridicularização do colaborador frente dos demais colegas (utilização de palavras jocosas, apelidos, etc), desqualificação e desvalorização generalizada do trabalho, aumento e cobrança exagerada das metas, afirmação constante de sua autoridade e poder, etc. Combater o assédio moral não é uma tarefa fácil, mas é preciso dar um basta!

No Brasil, ao contrário do que acontece com a França, não há uma legislação federal que disciplina o tema aqui exposto, sendo necessário mobilizar a sociedade para que os políticos, elaborem leis com penas severas aos agressores, assim como ocorre com o



assédio sexual, que prevê pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos de detenção para a pessoa que, valendo-se de sua condição superior, constranger o trabalhador com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual (art. 261-A do Código Penal).

Enquanto os políticos não elaboram uma lei federal específica sobre o assunto, caberá ao empregado reunir o maior número de provas possíveis tais como documentais (e-mails) e testemunhais (vítimas de assédio moral que trabalham ou trabalharam na mesma empresa), além de denunciar o caso no sindicato de sua classe, ingressando com uma reclamação trabalhista, visando: a rescisão indireta do contrato de trabalho, o saldo de salário, aviso prévio, férias vencidas e proporcionais, o adicional de 1/3, os depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), a multa fundiária de 40%, **bem como uma indenização pelos danos morais sofridos em decorrência do assédio moral.**

Denunciar o agressor no sindicato de sua classe e ingressar com a reclamação trabalhista são medidas eficazes para combater esse mal que atinge milhares de trabalhadores em todo o país.