

30/06/2021 11:37 - É possível combater o assédio moral no trabalho, expor o assediador e resolver esse terrível problema



O assédio moral existe desde os primórdios das relações hierárquicas de trabalho, pois a subordinação possibilita que superiores, com variados graus de psicopatia e desajustes mentais, encontrem campo fértil para extravasar o lado mais perverso de suas psiques doentes, que sentem prazer em causar o sofrimento alheio.

A minha experiência de mais de três décadas de dirigente sindical – como presidente do Sindicato dos Bancários de Rondônia (SEEB-RO) por 9 anos e da Central Única dos Trabalhadores (CUT-RO) 12 anos – demonstra que é plenamente possível combater o assédio moral no trabalho, inclusive com alto índice de sucesso.

É comum se ouvir que é muito difícil provar o assédio moral; entretanto, o inverso também é verdadeiro: é muito difícil

provar que uma acusação de assédio moral não é verdadeira, já que a linha que separa uma atitude normal de autoridade de um superior de uma postura de assédio é muito tênue.

No SEEB-RO foi desenvolvida, nos últimos 30 anos, uma estratégia de combate de assédio moral que resulta em mais de 80% de solução de todos os casos efetivamente comprovados de assédio moral.

Nos bancários o método de enfrentamento tem como etapas principais: 1) relatório detalhado da vítima do assédio moral; 2) checagem do caso junto aos demais colegas de trabalho, tanto para comprovar como para identificar outras vítimas; 3) orientação para produzir e apresentar provas; 4) o Sindicato assume a denúncia, formalizando e encaminhando ela ao escalão superior da empresa, junto com outros casos identificados, sem citar quem são as vítimas.

A partir do protocolo da denúncia dá-se um prazo, por exemplo de 15 dias, para uma resposta/solução satisfatória, sob pena de se encaminhar a denúncia aos órgãos governamentais de fiscalização e de expor o caso na imprensa em geral; e 5) é publicada a denúncia na página do sindicato na internet, logo após o seu protocolo.

Nas matérias publicadas o Sindicato, além de não citar as vítimas, também não expõe o nome do assediador, referindo-se apenas à empresa e sua “chefia” ou “gerência”. O efeito imediato é cessar o assédio moral, pois os assediadores são sempre covardes, gostam de causar sofrimentos na certeza de que estão protegidos pelos cargos que ocupam.

A orientação básica às vítimas de assédio moral no trabalho – e também de assédio sexual – é sempre produzir provas: e-mails, prints de mensagens pelas redes sociais, documentos, relacionar câmeras de vigilância que podem ter filmado os fatos, gravar áudios/vídeos com celular, anotar data e horários dos fatos, relacionar os nomes das pessoas que testemunharam...

Procure seu sindicato ou um advogado ou denuncie, por exemplo, ao Ministério Público do Trabalho (MPT), através do link <https://www.prt14.mpt.mp.br/servicos/denuncias>. O MPT poderá instaurar um procedimento para investigar a denúncia, cobrar informações do sindicato e da empresa/órgão, sempre garantindo o sigilo do denunciante.

O assédio moral no trabalho é algo terrível, capaz de destruir a autoestima, a saúde mental e emocional; além de causar e/ou agravar inúmeras doenças e, em casos extremos, até provocar tentativas/suicídio.

Uma das dificuldades de se combater esta nefasta prática é a fragilidade emocional em que fica a vítima, que muitas vezes sequer consegue denunciar; por isso é importante que colegas de trabalho apoiem e até mesmo façam a denúncia, sempre de forma anônima.

Importante ressaltar que o assédio moral acontece, as vezes até com maior frequência, também no serviço público, no terceiro setor e em todo tipo de organizações. O modus operandi é sempre o mesmo e estratégia para combater também é a mesma relatada acima.

**Itamar Ferreira é advogado trabalhista.*

