

A relação entre as pessoas deve sempre ser respeitosa, inclusive no ambiente de trabalho. Quando falta equilíbrio nesta relação nasce o assédio moral.

Não existe uma definição de assédio moral, mas não é difícil entendê-lo.

É toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta com comportamentos, palavras, atos, gestos, que possam causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, principalmente quando coloca em risco o emprego ou degrada o clima no ambiente de trabalho.

Com um exemplo fica mais fácil para entender.

O Tribunal Superior do Trabalho decidiu o caso de um vendedor de uma empresa de bebidas que não conseguia atingir as metas de venda e por isso ele tinha que “pagar um castigo”.

Esta empresa tomou conhecimento do fato, mas não fez nada. Por esta omissão ela foi condenada a pagar R\$ 100 mil por danos morais ao empregado.

Com a reforma trabalhista, o valor da indenização está vinculado ao teto do valor das aposentadorias, podendo chegar até 50 vezes este teto e superar 270 mil reais.

Quem pode assediar?

Existem três tipos de assédio, quando consideramos a pessoa que assedia.

O mais comum é quando um superior hierárquico é o assediador (um chefe, supervisor, encarregado, etc).

Há também o assédio moral entre empregados do mesmo nível, e quem responde por isso é o patrão.

O assédio mais raro é o do subordinado em relação ao seu superior. Isso acontece, por exemplo, quando os subordinados deixam de cumprir ordens do superior para prejudicá-lo perante a empresa.

Pulo do gato

A empresa, se for conivente com o assédio, mesmo que seja uma omissão, permitindo que ele ocorra, pode ser obrigada a indenizar o empregado assediado (dano moral e material).

Além disso, em muitos casos, o assédio é tão grande que o empregado pode desenvolver uma doença psíquica e, dependendo do grau de incapacidade, pode até receber benefícios do INSS.

Como a empresa pode se proteger?

Em primeiro lugar ela deve esclarecer seus colaboradores sobre o que é e como o assédio moral acontece.

Depois, deve criar um canal de comunicação entre os empregados e a direção da empresa para que o assédio possa ser denunciado.

Quando a denúncia é recebida, o empregador deve tratar cada uma delas, advertindo o assediador e estabelecer uma relação saudável no ambiente de trabalho.

E, o principal, documentar todas as medidas adotadas visando a proteção da dignidade, da intimidade e da valorização do ser humano.