

CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO



CONSELHO REGIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA
7a. REGIÃO - DISTRITO FEDERAL

www.cref7.org.br



PREFÁCIO

Apesar de ser um assunto que é muito difundido ou pelo menos deveria ser, muitas pessoas não possuem um conhecimento concreto para identificar o que propriamente significa o assédio moral. Em razão disso, muitas vezes essa violência é praticada e a vítima não sabe o que fazer para acabar com essa prática tão danosa. A presente cartilha possui o intuito de esclarecer ao leitor, com exemplos práticos situações que caracterizam o assédio moral, exemplificando as causas e consequências desse tipo de conduta, bem como serão apresentados mecanismos para combater o assédio moral e assim fazer com que a convivência no ambiente de trabalho seja cada vez mais cordial, agradável e pautada cada vez mais por princípios éticos de convivência.

O QUE É ASSÉDIO?

De forma genérica, o assédio pode ser compreendido como qualquer comportamento abusivo ou agressivo de um indivíduo. Ademais, esse tipo de comportamento é capaz de fazer com que a vítima sofra abalos físicos, morais e até mesmo psicológicos.





O QUE É ASSÉDIO MORAL

O assédio moral identifica-se pela repetição de gestos, palavras, sejam elas escritas ou orais, ou comportamentos de natureza psicológica, que são capazes de expor o indivíduo a situações humilhantes e até mesmo constrangedoras, suficientes para causar uma grande ofensa a personalidade, dignidade, integridade psíquica ou mesmo físicas, acarretando assim na exclusão do indivíduo de suas funções laborais e na deterioração do ambiente de trabalho.

A habitualidade da conduta e a intencionalidade são os elementos primordiais para a caracterização do assédio moral. Ademais, mesmo que o assédio moral seja praticado com mais frequência no ambiente de trabalho, é possível verificar a sua ocorrência em outros ambientes, basta que o seu exercício esteja relacionado às relações de poder desenvolvidas na seara profissional.





O QUE DIZ A LEI?

A constituição da Republica Federativa do Brasil prevê, a garantia à dignidade da pessoa humana, bem como os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, inciso III). Também sendo assegurado o direito ao trabalho, saúde e à honra (art. 5º, X e 6º).

O Código Civil Brasileiro: (Art. 186) “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT): (Art. 483) “o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- b)** for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; (...)
- e)** praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;”





QUAIS OS INDÍCIOS DE QUE UM ASSÉDIO MORAL OU UM COMPORTAMENTO ABUSIVO ESTÁ ACONTECENDO?

O assédio moral e os comportamentos abusivos apresentam na grande maioria dos casos, três componentes, quais sejam:

- 1 - Ofensa a um direito fundamental;
- 2 - Continuidade no tempo;
- 3 - Uso desmedido de poder.





E AFINAL, QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS DA PRÁTICA DO ASSÉDIO EM RELAÇÃO ÀS VÍTIMAS?

Aos vitimados, a principal consequência derivada do assédio moral é, sobretudo, o abalo em sua saúde física e principalmente psicológica, acarretando em uma baixa em sua autoestima, segurança pessoal e profissional, com uma grande tendência ao desenvolvimento de transtornos psicossomáticos como o estresse, a ansiedade, o distúrbio do sono, o cansaço crônico e muitas das vezes desencadeando até mesmo na morte por suicídio.





QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS PARA A EMPRESA?

As consequências para uma empresa onde o assédio moral é praticado são diversas, tais como:

- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal (ambiente de trabalho tóxico);
- Elevação do número de acidentes de trabalho e erros;
- Faltas constantes;
- Licenças médicas;
- Exposição negativa da marca;
- Indenizações trabalhistas;
- Afastamento permanente do colaborador.

QUAIS AS FORMAS PARA PREVENIR O ASSÉDIO MORAL?

Algumas medidas devem ser adotadas pela organização com o intuito de prevenir e quem sabe até mesmo acabar com essa conduta tão danosa aos colaboradores e também à empresa/ organização.

Dentre elas podemos listar:



- A elaboração e divulgação de políticas de prevenção e combate ao assédio, juntamente com códigos de condutas éticos profissionais;
- Garantir apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se sentirem vítimas de assédio moral;
- Desenvolver palestras, oficinas e cursos periódicos sobre o assunto;
- Incentivar o tratamento cordial entre os colaboradores, incentivando o respeito e tolerância aos diferentes perfis profissionais e ritmos de trabalho;
- Criar um canal especializado para o recebimento e protocolos de encaminhamentos de denúncias.

NÃ
AO ASSÉDIO





COMO A VÍTIMA DEVE REAGIR?

- Reunir provas: Anotar com detalhes a data, hora, local e listar o nome das pessoas que testemunharam as situações de assédio moral;
- Buscar ajuda dos colegas que já enfrentaram situações semelhantes;
- Procurar ajuda psicológica para ser orientado sobre como se posicionar nesses casos;
- Pelatar o ocorrido aos canais de denúncia ou ao superior hierárquico do assediador;
- Buscar ajuda junto ao sindicato profissional, o órgão representativo de classe ou a associação, caso a denúncia não surta efeitos;
- Consultar um advogado sobre a possibilidade de ingressar com uma ação judicial de reparação de danos morais.

COMO OS COLEGAS DE TRABALHO DEVEM REAGIR?

- Prestar apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Comunicar ao setor responsável, caso presencie algum tipo de assédio moral.

CONSELHO REGIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA
7a. REGIÃO - DISTRITO FEDERAL



www.cref7.org.br