Combate ao Assédio Moral

Autor(res)

Luciana Calado Pena
Rayssa Lorrayne Campos Eufrasio
Sara Patrícia Caciano De Sousa

Categoria do Trabalho

Trabalho Acadêmico

Instituição

CENTRO UNIVERSITÁRIO ANHANGUERA

Introdução

Assédio moral é toda e qualquer conduta que caracteriza comportamento abusivo, frequente e intencional, através de atitudes, gestos, palavras ou escritos que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, vindo a pôr em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho. No Judiciário Trabalhista, o número de ações a respeito de assédio moral nos últimos três anos foi de 338.814. A Justiça do Trabalho recebe, em média, 6,4 mil ações relacionadas a assédio moral por mês.
Muito se fala do assédio sexual, mas pouco se ouve sobre o assédio moral, por esse motivo, muitas das vitimas não conseguem identificar quando esse crime ocorre.

Objetivo

O objetivo dessa pesquisa é fazer com que as vitimas consigam identificar quando ocorre o assédio moral e principalmente as motivarem a denunciar tal crime.

Material e Métodos

De acordo com o Artigo 146 do Decreto Lei nº 2.848 de 07 de Dezembro de 1940, todo aquele que constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda, está sujeito a pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa.
O projeto de lei n° 1521, de 2019 altera o Decreto-Lei n° 2848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral.

Resultados e Discussão

Segundo dados do Ministério da Saúde as condutas mais comuns que caracterizam o assédio moral são dar instruções confusas e imprecisas ao trabalhador; bloquear o andamento do trabalho alheio; atribuir erros imaginários ao trabalhador; pedir, sem necessidade, trabalhos urgentes ou sobrecarga de tarefas; ignorar a presença do trabalhador na frente dos outros; fazer críticas e brincadeiras de mau gosto ao trabalhador em público; impor-lhe horários injustificados; insinuar boatos; forçá-lo a pedir demissão ou transferência; pedir execução de tarefas sem interesse; não atribuir tarefas; retirar-lhe instrumentos de trabalho; assediar a vitima

somente quando eles estão a sós; proibir colegas de falar com ele.

Conclusão

Anteriormente foram citadas formas de identificar o assédio moral, assim sendo, quando o crime for identificado é fundamental que a vitima evite conversar com o agressor, sem testemunhas; anote com detalhes todas as humilhações sofridas; procure a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato; exija por escrito, explicações do ato agressor e permaneça com cópia da carta enviada ao Departamento de Pessoal ou Recursos Humanos e da eventual resposta do agressor.

Referências

https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10621886/artigo-146-do-decreto-lei-n-2848-de-07-de-dezembro-de-1940/artigos

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7928042&ts=1552946414325&disposition=inline#:~:text=%E2%80%9CAss%C3%A9dio%20moral&text=Pena%20%E2%80%93%20deten%C3%A7%C3%A3o%2C%20de%201%20

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gov.br/mcom/pt-br/canais_atendimento/corregedoria/arquivos/copy_of_CartilhaAssdioMCom.pdf