



ASSÉDIO MORAL

É toda e qualquer conduta abusiva que, intencional e frequentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Cadeia de Assédio

- Além dos superiores hierárquicos, é comum os pares (assédio corporativismo ou horizontal) terem atitudes de humilhar seus colegas. Por medo, algumas pessoas repetem a atitude do chefe, humilham aquele que é humilhado ou ficam em silêncio quando vêm uma situação dessas.
- Convém ressaltar que os executivos também são alvo de pressão. A cada ano eles têm que atingir metas mais ousadas em menos tempo e acabam transmitindo essa angústia para os demais. O problema é estrutural nas empresas



- Uma das principais causas do assédio é a externalização do desejo do empregador em demitir o empregado. Mas para não arcar com os custos de uma demissão sem justa causa, o empregador busca criar um ambiente insustentável na expectativa de que o empregado acabe pedindo demissão.
- Tais atitudes não são de exclusividade do empregador, ou seja, quando o empregado quer sair, mas não quer pedir demissão, muitas vezes se utiliza de artimanhas de modo a forçar o empregador a demiti-lo.
- Dentre as pessoas que mais sofrem humilhações estão aquelas de meia-idade (acima de 40 anos) e que podem ser consideradas "ultrapassadas" em alguns ambientes, as que têm salários altos e que podem ser substituídas a qualquer momento por um ou dois trabalhadores que ganhe menos, as gestantes e os representantes eleitos da CIPA e de Sindicatos (que possuem estabilidade provisória), os portadores de doenças graves que acabam ficando limitadas no desempenho de suas atividades, as pessoas que sofrem preconceitos pela opção sexual, religião, dentre outras.



Principais reclamações de assédio moral, segundo MPT-SP

- Não dar nenhuma tarefa
- Dar instruções erradas, com o objetivo de prejudicar
- Atribuir erros imaginários ao trabalhador
- Fazer brincadeiras de mau gosto ou críticas em público
- Impor horários injustificados
- Transferir o trabalhador de setor para isolá-lo ou colocá-lo de castigo
- Forçar a demissão do empregado
- Tirar seus instrumentos de trabalho, como telefone, computador ou mesa, para gerar constrangimento
- Proibir colegas de falar ou almoçar com o trabalhador
- Controla (com exagero) o tempo de idas ao banheiro;
- Impõe horários absurdos de almoço
- Fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre o trabalhador
- Submeter o trabalhador a humilhações públicas ou particulares
- Perseguições da chefia aos subordinados.
- Punições injustas e ilegais
- Não passar informações necessárias para a atividade



Como evitar



- Dentre as inúmeras medidas que o empregador poderá tomar para evitar ou coibir tais situações, citamos algumas:
- Criar um Regulamento Interno sobre ética que proíba todas as formas de discriminação e de assédio moral, que promova a dignidade e cidadania do empregado, proporcionando entre empresa e empregado laços de confiança.
- Orientações e treinamentos às chefias e demais funcionários
- Publicidade ampla no ambiente de trabalho para educação e conscientização
- Diagnosticar o assédio, identificando o agressor, investigando seu objetivo e ouvindo testemunhas.
- Avaliar a situação através de ação integrada entre as áreas de Recursos Humanos, CIPA e SESMT, que seja composta de preferência composta dos dois sexos
- Buscar modificar a situação, reeducando o agressor; e oferecer tratamento
- Não sendo possível, deverão ser adotadas medidas disciplinares contra o agressor, inclusive sua demissão, se necessário.
- Oferecer apoio médico e psicológico ao empregado assediado;
- Exige-se da empresa, em caso de abalos à saúde física e/ou psicológica do empregado decorrentes do assédio, a emissão da CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho
- Não revistar funcionários e armários
- Câmeras indiscretas
- Não exigir “Currículo” com foto
- Uniformes desproporcionais, etc...

Estratégias para prevenir o assédio na empresa

A importância da prevenção junto aos funcionários

Campanhas Educativas internas(mural, palestras, concurso de frases, etc)

- Elaboração de Manual de Conduta Disciplinar
- Estabelecimento de padrões de conduta
- Instalar canal de denúncias
- Termo de ciência e comprometimento
- Criação do comitê de ética que seja de preferência composta de ambos os sexos
- Negociar com os sindicatos da categoria cláusulas sociais em acordos coletivos de trabalho, para prevenir o assédio sexual.



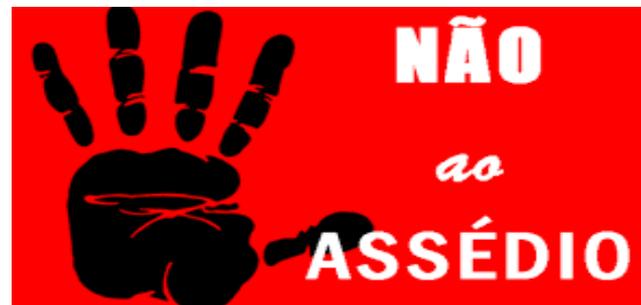
Como Agir

- Evitar permanecer sozinha (o) no mesmo local que o (a) assediador
- A pessoa vítima de assédio deve anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário).
- Precisa dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, do RH e principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor
- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, etc...



**ASSÉDIO
MORAL**
**NÃO ACEITO
NÃO CALO
ME ORGANIZO
COMBATO**

Denunciar



- Reunir documentos que possam servir de provas em procedimentos administrativos ou judiciais para encaminhar ao:
- Ministério Público do Trabalho (Termo de Ajuste de Conduta/ TAC, Ação Civil Pública)
- Justiça do Trabalho, (processo trabalhista)
- Ministério do Trabalho (orientações sobre SESMT, mesas de entendimento, denúncias, Ouvidoria)
- Comissão de Direitos Humanos (Disque 100)
- Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores.
- Sindicatos da categoria (constar em convenções coletivas de trabalho cláusulas estabelecendo medidas de prevenção contra o assédio)

Modelo de cláusula convencional



- *“Recomenda-se às empresas no caso de denúncias ou suspeitas a prática de Assédio Moral, praticada pelos seus prepostos, formalizadas pelos empregados, pessoalmente ou através do Sindicato, a tomarem as seguintes providências:*
- *a) – implementar através de equipe multidisciplinar de representante da empresa, CIPA, médico do trabalho, psicólogo, sociólogo, assistente social, advogado trabalhista, representante do Sindicato, investigação e programa de prevenção, os quais terão como objetivo: avaliar os fatores psicossociais, identificar e determinar os problemas; admitir a existência ou não dos problemas; definir a violência moral;*
- *b) Cabe a equipe multidisciplinar elaborar código de ética que vise coibir toda manifestação de discriminação (etnia/racial, sexual, idade, gênero) e de práticas nocivas a saúde física/mental e a segurança dos trabalhadores, em particular o assédio moral e o assédio sexual.*
- *c) Deverá a empresa encaminhar cópia protocolada do código para o sindicato da categoria, informar e sensibilizar os que comandam a empresa, como também, o conjunto dos funcionários acerca dos danos e agravos a saúde em consequência do assédio moral, devendo o empregador informar sobre os custos de tal prática para a empresa; elaborar política de relações humana e ética em atos; difundir os resultados das práticas preventivas para o conjunto dos trabalhadores”*

Conclusão

- Com os códigos de ética e conduta, canal de denúncias, treinamento e desenvolvimento sobre ética organizacional, programas de integridade, entre outros, são fundamentais para conscientizar, educar, informar e treinar os gestores, para que os mesmos aprendam que o fator humano é tão importante quanto produtividade e que funcionário motivado e satisfeito colabora para o crescimento e desenvolvimento da organização.
- Hoje, nosso mercado está mais maduro, o que nos permite discutir o assédio. Isso não quer dizer que é algo raro, nem que está perto de acabar. Vem melhorando mas ainda há um abismo entre a realidade e como deveria ser...

