



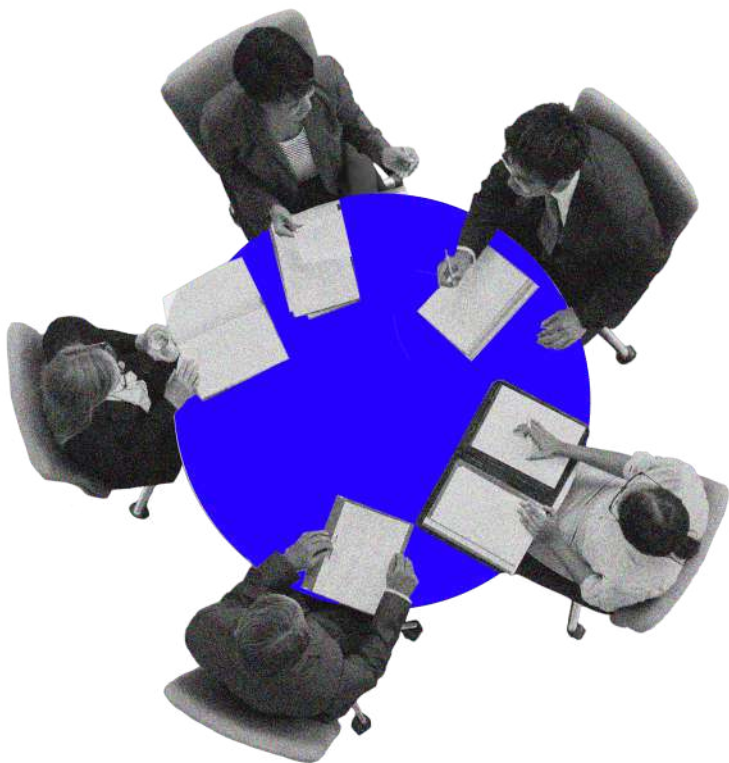
**CARTILHA DE
PREVENÇÃO AO
ASSÉDIO MORAL**

 Fecomércio GO

 Sesc

 Senac

INTRODUÇÃO



1

A política interna de prevenção e enfrentamento ao assédio moral objetiva abranger todo o Sesc e Senac de modo que oriente os colaboradores da empresa acerca do tema, auxiliando na identificação das situações que

possam configurar o assédio moral por meio da dinâmica e fatores organizacionais que favoreçam a sua ocorrência, bem como, apresentar os canais de denúncia para esses tipos de condutas e os procedimentos que deverão ser tomados nessas situações.



Desse modo, tem-se como perspectiva a de instituir uma série de ações que garantam relações de trabalho harmoniosas, dignas e respeitosas, dentre as quais serão exemplificadas na política interna, enfatizando a desaprovação de qualquer forma de assédio no ambiente de trabalho.



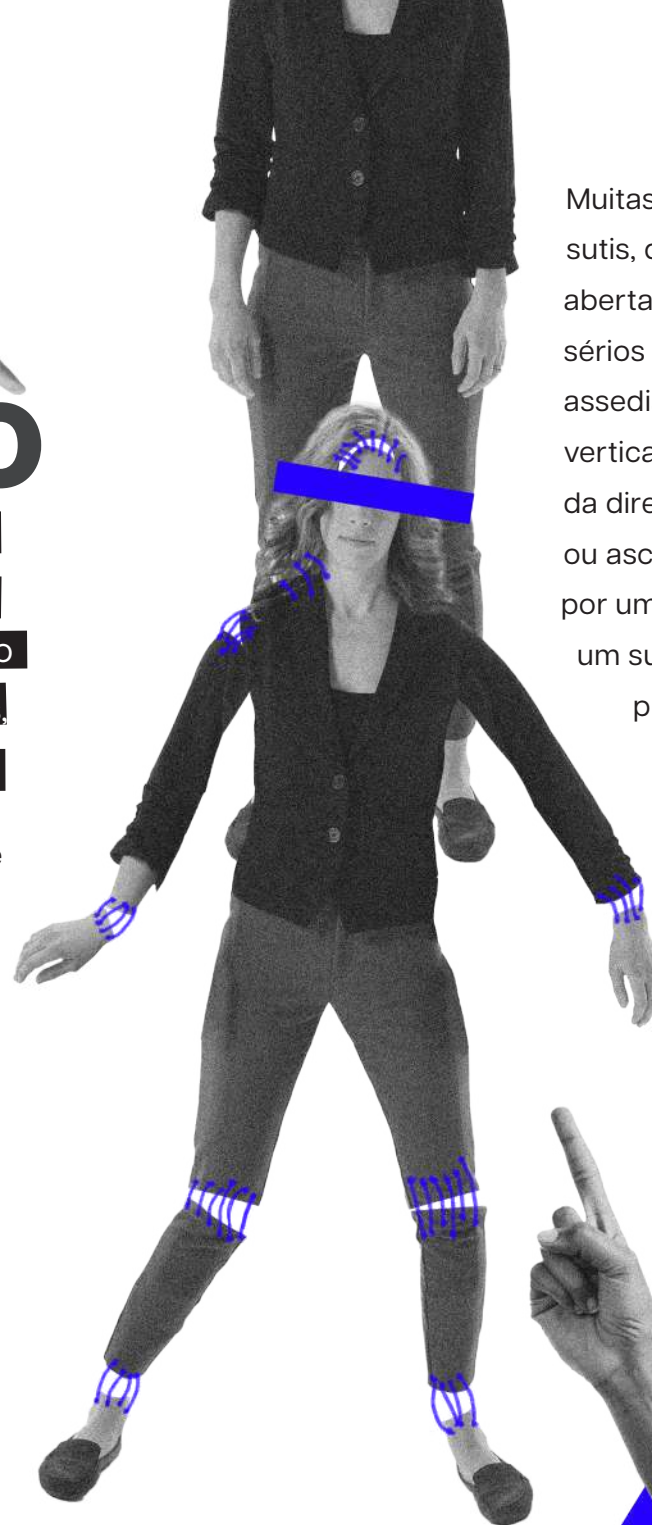
2.

CONCEITO

O assédio moral tem sido uma prática corriqueira no ambiente de trabalho e consiste na exposição do trabalhador a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes.

Tais condutas desencadeiam uma série de danos à dignidade e integridade da vítima, vez que geram desconfortos que podem resultar em danos psicológicos e até mesmo físicos, devido ao intenso estresse, tensão e ansiedades ocasionadas.

São situações que ocorrem de forma repetitiva e prolongada, tornando insustentável a permanência no ambiente de trabalho, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.



Muitas vezes, toma a forma de ataques sutis, dissimulados e não declarados abertamente, mas capazes de causar sérios danos psicológicos à pessoa assediada, podendo ser de natureza vertical descendente (a violência parte da direção ou do superior hierárquico) ou ascendente (a violência é praticada por um ou mais empregados contra um superior), horizontal (a violência é praticada por um ou mais colegas do mesmo nível hierárquico), ou, ainda, misto (a violência é praticada por superior hierárquico em conjunto com um ou mais colegas do mesmo nível hierárquico).

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição Federal e com diversas leis que tratam da dignidade humana e valor social do trabalho, razão pela qual devem ser combatidas.

3.



CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL:

O assédio moral no trabalho constitui-se como uma forma extrema e específica de violência psicológica no trabalho, no qual se caracteriza pela repetição e ação prolongada de certos comportamentos, sendo expressa através de atos negativos que vão desde ataques verbais ou físicos até comportamentos mais sutis, dissimulados e não declarados abertamente.

Os atos normalmente identificados como assédio podem ser divididos em quatro grupos:

A) DETERIORAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Ações no sentido de fazer o indivíduo ou grupo parecer incompetente, tais como: contestar sistematicamente as decisões por ele tomadas, tecer críticas exageradas e injustas em relação ao seu trabalho, induzir o alvo ao erro, sonegar informações para

a realização do trabalho, dar instruções impossíveis de serem seguidas, retirar o trabalho que compete àquela(s) pessoa(s), restringir o desenvolvimento profissional, pressionar para não reivindicar os seus direitos (férias, horários, etc.).

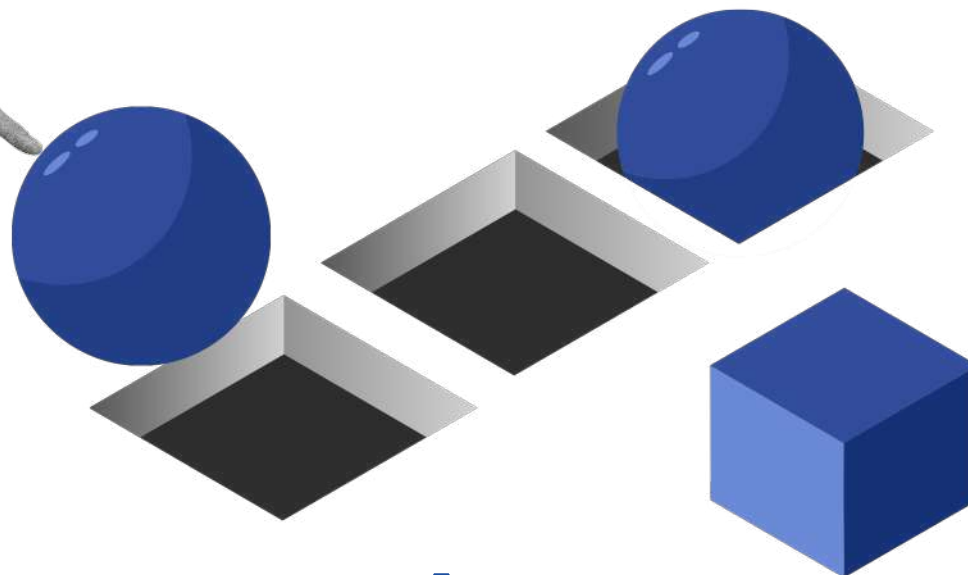


B)

ISOLAMENTO E RECUSA DE COMUNICAÇÃO:

Comportamentos que têm o intuito de constranger e maltratar o outro, tais como: deixar alguém fora de uma conversa, recusar falar-lhe, não o convidar para reuniões, interromper a pessoa constantemente,

comunicar-se com a pessoa somente por escrito, evitar contato (até visual), colocá-lo em lugar separado dos outros, ignorar sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.



C)

ATENTADO CONTRA A DIGNIDADE

São gestos de desprezo, chacotas e insinuações desqualificadas, que são geralmente reparadas por todos, porém, a própria vítima é considerada responsável pelas atitudes negativas. Neste caso, o agressor utiliza-se de

insinuações desdenhosas para desqualificar a vítima, criticar sua vida pessoal, espalhar rumores a seu respeito, zombar de suas características, implicar com suas origens, suas crenças religiosas ou convicções políticas.

D)

VIOLÊNCIA VERBAL, FÍSICA OU SEXUAL

Surge quando o assédio está declarado e visível a todos. Nesta etapa, a vítima tende a ficar estigmatizada no grupo devido ao não atendimento de suas queixas ou da omissão das testemunhas. Nesta categoria, podem acontecer ameaças de violência física, empurrões, gritos injuriosos, assédio sexual ou moral que se prolonga também fora do ambiente organizacional.

COMPORTAMENTO REPETITIVO

Para haver assédio moral é preciso que as condutas negativas sejam repetitivas.

Um ato isolado não é considerado assédio moral, embora possa haver exceções, quando o comportamento é tão severo que leva o ofendido ao estado permanente de medo, no caso de violência ou ameaça física.

Com isto, torna-se evidente que a frequência de exposição aos atos negativos poderá ser diária, mensal ou ocasional.

Todavia, quanto maior a frequência, maior será a gravidade do assédio, visto que cada agressão isolada pode não ter tanta gravidade, mas as microviolências repetidas e frequentes causam sérios danos, minando a resistência psicológica do assediado.

Portanto, é relevante esclarecer que a pessoa assediada não é necessariamente frágil ou apresenta algum transtorno, pois em alguns casos, ela se torna alvo do assédio por apresentar características ou comportamentos que ameaçam o poder de quem a assedia, ou por pertencer a algum grupo que já sofre discriminação social, tais como mulheres, idosos, negros, pardos, homossexuais, etc.

A repetição do fato é, inclusive, essencial em demandas judiciais, nas quais o funcionário postula na justiça do trabalho indenização por danos morais em virtude de assédio moral sofrido, no entanto, para que haja a comprovação do dano, também se faz necessário comprovar a repetição com que o fato aconteceu.



4 ATITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL

Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;

Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;

Não levar em conta seus problemas de saúde;

Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;

Atribuir apelidos pejorativos;

Criticar a vida particular da vítima;

Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);

Advertir arbitrariamente;

Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;

Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;

Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas;

Vigilância excessiva;

Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;

Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;

Retirar cargos e funções sem motivo justo;

Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;

Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;

Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;

Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;

Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;

Gritar ou falar de forma desrespeitosa;

Passar tarefas humilhantes.

5.

OS ALVOS MAIS FRE- QUENTES:

O assédio é uma relação triangular entre assediador, vítima e colegas de trabalho que permanecem inertes diante dessa conduta, portanto, após a confirmação de ser vítima de assédio moral, não se intimide, nem seja cúmplice e denuncie.

Os alvos mais frequentes das condutas de assédio são as mulheres, funcionários que possuem alguns estereótipos (cor de cabelo, vestimenta, peso e etc.), bem como os servidores estagiários, terceirizados e enfermos que sofreram acidente de trabalho, sendo estes discriminados e isolados.



Ademais, tem se tornado comuns as seguintes condutas:

- Ridicularizar o enfermo e sua doença;
- Controlar as consultas médicas;
- Substituir o posto do servidor, estagiário ou terceirizado em licença médica, a fim de constrangê-lo em seu retorno, quando, muitas vezes, o substituto é deslocado

sem necessidade, apenas evidenciando a ausência do colega;

• Estimular a discriminação em relação aos adoecidos ou acidentados colocando-os, sem necessidade, em locais diferentes dos colegas;

• Não fornecer ou retirar instrumentos de trabalho;

• Dificultar entrega de documentos à concretização de perícia médica;

• Ameaçar, insultar, isolar;

• Restringir o uso do banheiro;

• Discriminar grávidas, mulheres com filhos e mulheres casadas;

• Permitir cursos de aperfeiçoamento preferencialmente aos homens em detrimento das pessoas de sexo feminino;

• Ser hostilizado por colegas por se tornar mais produtivo;

• Discriminar o trabalhador devido à sua orientação sexual.

6

O QUE NÃO É CONSIDERADO ASSÉDIO MORAL

[MAIS FREQUENTES]

É importante também evidenciar que o empregador, na condição de exercer o seu poder diretivo, também pode dentro dos limites, exigir e cobrar de seu funcionário certas demandas. Diante disto, confira o que não é considerado assédio moral:

EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral, visto que toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comporta-

mento profissional dos colaboradores, por isso, eventuais reclamações por tarefas não cumpridas ou realizadas com displicência não configuram o assédio moral.

AUMENTO DO VOLUME

DE TRABALHO

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos

limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

MÁS CONDIÇÕES

DE TRABALHO

A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

USO DE MECANISMOS

TECNOLÓGICOS

DE CONTROLE

Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnoló-

gicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

CONFLITOS RELACIONAIS

INERENTES A GRUPOS

Onde houver duas pessoas sempre haverá conflitos de ordem relacional, visto que ninguém possui pensamentos idênticos o tempo todo e conflitos são inerentes às relações humanas, no entanto, deve haver bom senso e respeito, já que a convivência coletiva sempre exigirá algum grau de renúncia e sacrifício pessoal.

EVENTOS ISOLADOS

OU EVENTUAIS

Situações que sejam passíveis de resolução interna.



Existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática.

COMO PREVENIR?

Veja algumas medidas de prevenção:

Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;

Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;

Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);

Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral;

Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;

Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;

Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;

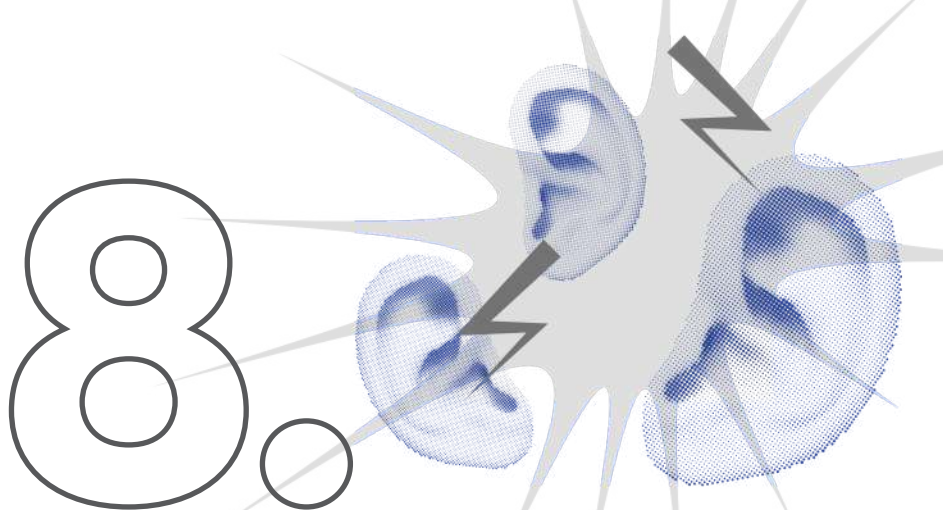
Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;

Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;

Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;

Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;

Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.



8

COMO O SESC/SENAC SE POSICIONA DIANTE DESTES ATOS E PARA QUEM DEVO DENUNCIAR O ASSÉDIO MORAL DENTRO DA INSTITUIÇÃO?

Diante da complexidade e relevância da temática do assédio moral, o Sesc e Senac intensificou a mobilização das suas unidades de trabalho para aprimorar as ações preventivas e interventivas que visam combater qualquer forma de assédio moral dentro das instituições.

Com esse intuito, uma das relevantes ações realizadas foi a criação de uma rede de suporte institucional, que oferta, de modo integrado, serviços de diferentes unidades que podem contribuir com o tratamento do fenômeno assédio moral.

Visando subsidiar as denúncias, a Ouvidoria conta com discrição, empatia e eficiência, juntamente com o apoio das áreas envolvidas a fim de atender os objetivos e as atribuições dos atendimentos prestados, conforme segue:

Atendimento presencial na Gerência de Controle Interno;

E-mails: ouvidoria@sescgo.com.br e ouvidoria@go.senac.br

Formulários on-line disponíveis nos sites das entidades:

<https://www.sescgo.com.br/ouvidoria>

<https://www.go.senac.br/ouvidoria>

Diante de tudo que fora exposto, é fundamental que as vítimas busquem ajuda e denunciem essa prática para que sejam tomadas as medidas necessárias para prevenção e combate desse tipo de violência no ambiente de trabalho.

Fiquem atentos aos sinais!

OUVIDORIA

Destinado ao recebimento de sugestões, elogios, reclamações e denúncias, provenientes da comunidade externa e interna, trata-se de um canal que atua na prevenção e solução de conflitos, garantindo uma avaliação justa e imparcial das demandas, visando o acolhimento e aprimoramento do diálogo, da transparência dos atos de gestão e a promoção da melhoria contínua dos produtos e serviços da Instituição.



ELOGIO

Elogio: o manifestante pode elogiar os colaboradores, os serviços, as instalações e outros elementos que considere relevante, assegurando o encaminhamento da menção elogiosa diretamente ao colaborador elogiado;



DENÚNCIA

Denúncia: o manifestante pode apresentar documentos ou informações que comprovem irregularidades praticadas por profissionais vinculados a entidade, mau atendimento, assédios e outros. Além disso, é importante pontuar que a denúncia pode ser feita de forma não identificada, garantindo assim o anonimato do denunciante;



RECLAMAÇÃO

Reclamação: o manifestante pode reclamar dos serviços prestados pela entidade, seus profissionais ou instalações;



SUGESTÃO

Sugestão: o manifestante pode sugerir alternativas para melhorar os serviços da entidade ou suas instalações;



OUVIDORIA
MULHER

Ouvidoria Mulher: Considerando a necessidade de apoio às mulheres que compõem o quadro de funcionários da entidade, as denúncias de assédio moral, assédio sexual e violência ao público feminino do Sesc e Senac serão realizadas por meio deste canal exclusivo. Além disso, é importante pontuar que a denúncia pode ser feita de forma não identificada, garantindo assim o anonimato do denunciante.

PRIVACIDADE DE DADOS: A legislação específica de sigilo e proteção de dados será respeitada. Para apresentação da manifestação, serão disponibilizados formulários simplificados e de fácil compreensão. A identificação é informação pessoal protegida com restrição.

Presidente
Marcelo Baiocchi Carneiro

Diretor Regional do Sesc e Senac em Goiás
Leopoldo Veiga Jardim

Diretora de Administração
Daniella Maria Freitas Cupertino

Diretora de Planejamento e Finanças
Lucimar Maria Motta

Diretor de Transformação Digital e Inovação
Tiago Silva Santos

Diretor de Operações Finalísticas
Luiz Edgar Riecker Júnior

Diretor de Programas Sociais e Educacionais
José Geraldo Batista Chaves Filho

Diretor Jurídico e de Compliance
Alexandre de Abreu e Silva

Diretor de Relações Institucionais
Orlando de Souza Santos

Assessora Jurídica
Nádia Tavares Cardoso de Moraes

*Gerente de Controle Interno,
Conformidade e Proteção de Dados*
Ryves Gonçalves Pacheco

Chefe da Seção Jurídica
Marianna Rodrigues dos Anjos

Ouvidor
Renato Lourenço Carvalho

Ouvidora Mulher
Jacqueline Fernandes

Redação
Advogada Leidivania de Bessa Oliveira

Designer Gráfica
Raquel Ferreira

