

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO



CDP

Companhia DPaschoal de Participações

EMPRESAS DO GRUPO



ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O Grupo DPaschoal possui o sério compromisso de proporcionar aos colaboradores um ambiente de trabalho sadio em todos os aspectos e níveis e incentiva constantemente o relacionamento entre as pessoas, pautado no respeito e ética. Nesse sentido, entendemos que tratar do tema e mobilizar as pessoas sobre **“Assédio Moral no Trabalho”** são caminhos seguros para prevenir e eliminar a sua presença.

O assédio moral se manifesta por comportamentos, gestos, palavras, atitudes ou ações — ofensivas — explícitas ou sutis — que desqualificam, discriminam, humilham e constroem uma pessoa no ambiente de trabalho.

O assédio moral é um mal que contamina não só a vítima, mas toda a sua rede de relacionamento,

o que inclui colegas, amigos, família e o próprio ambiente de trabalho. A sua gravidade e os efeitos dos danos decorrentes da exposição a situações humilhantes ocorridas repetidamente no ambiente de trabalho levam ao adoecimento físico e psíquico, refletindo negativamente nas relações profissionais e na produtividade.

Embora seja um assunto amplamente comentado, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre o que é assédio moral. Com o propósito de esclarecer essa e outras questões, o Grupo DPaschoal criou o **Portal de Boas Práticas** e desenvolveu este material, para trazer conceitos práticos e orientações de como identificar, agir e prevenir situações de assédio moral.



PERGUNTAS E RESPOSTAS

O que é assédio moral no trabalho?

É toda e qualquer conduta abusiva que, por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social), de forma repetitiva e prolongada, pode desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e ofender a dignidade ou a integridade física ou psíquica do trabalhador.

Somente há caso de assédio moral dentro de uma relação de hierarquia?

Não. Vejamos as formas:

1. Vertical descendente

O assediador é o chefe ou superior hierárquico que aproveita de sua condição de autoridade para praticar a conduta abusiva, tendo como resultado o constrangimento do colaborador subordinado, como, por exemplo, exigir tarefas humilhantes, puni-lo sem motivo ou realizar vigilância excessiva.

2. Vertical ascendente

O assediador é o subordinado ou o grupo de subordinados que pratica a conduta abusiva contra o chefe ou superior hierárquico. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.

3. Horizontal

Assédio praticado por pessoas que estão no mesmo nível hierárquico, sem nenhuma relação de subordinação ou interdependência. Neste tipo, o assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega.

4. Misto

Assédio praticado conjuntamente por superiores hierárquicos e por pessoas de mesma hierarquia.



Lembre-se:

Dentro do ambiente de trabalho, os colaboradores devem se pautar nos princípios e valores da empresa e devem respeitar as diretrizes do Código de Conduta.

A Companhia não tolera qualquer conduta que exponha as pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, seja um ato isolado ou atitudes reiteradas. Portanto, se você é vítima, tem conhecimento ou presenciou situações nesse sentido, você deve denunciar.

Não permita que atos semelhantes se repitam com você ou com seus colegas, pois os danos às pessoas e ao ambiente de trabalho são graves.

Exemplos de atitudes que podem caracterizar o assédio moral:

- Criar situações para forçar o colaborador a pedir demissão.
- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento e sem razão, suas decisões.
- Ignorar a presença do colaborador, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores.
- Passar tarefas humilhantes.
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa.
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador.
- Não levar em conta seus problemas de saúde.
- Criticar ou comentar a vida particular da vítima.
- Atribuir apelidos pejorativos (desagradável, desrespeitoso, ofensivo).
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas).
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta.
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas.
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima.
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis.
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas.
- Vigilância excessiva e injustificada.
- Limitar o número de vezes em que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece.
- Discriminar o colaborador devido à sua orientação sexual, raça, cor, sexo, entre outras.

Exemplos de situações que não são consideradas assédio moral:

- Exigências profissionais: importante entender que não se caracterizam assédio moral exigências para execução do trabalho com eficiência e estimular o cumprimento de metas. É natural existirem cobranças (não excessivas), críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores.
- Uso de mecanismos tecnológicos de controle: para gerir o quadro de pessoal, a empresa cada vez mais se utiliza de mecanismos tecnológicos 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.



Quais as consequências para o assediador?

Alguns exemplos de consequências para o colaborador que sofreu assédio:

- Desmotivação.
- Estresse, ansiedade, irritabilidade.
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades.
- Esgotamento físico e emocional.
- Problemas de saúde, incluindo depressão e síndrome do pânico.

O assédio moral traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica o ambiente de trabalho.

A depender das circunstâncias do fato, o empregador, com o intuito de fazer cessar o assédio moral e adequar o ambiente de trabalho, poderá até mesmo proceder com a dispensa por justa causa, após regular processo disciplinar.

Alguns exemplos de consequências para a empresa:

- Diminuição da produtividade da equipe.
- Grande rotatividade.
- Faltas, licenças médicas e afastamentos.
- Probabilidade maior de erros técnicos.
- Danos de imagem.
- Responsabilização da empresa e do autor do assédio em esferas trabalhista, civil e criminal.

Para quem denunciar?

Se você é vítima ou tem conhecimento da prática do assédio moral no trabalho, você deve denunciar ao **Canal Livre (0800 775 2585 ou grupodpaschoal@contatoseguro.com.br).**

O Grupo conta ainda com equipes de Saúde e Segurança do Trabalho, compostas por médico, engenheiro, psicólogos e técnicos de Segurança do Trabalho e de Enfermagem. Essa também é uma via de denúncia. As equipes estarão prontas para acolher sua demanda e fazer os encaminhamentos necessários, sempre pautados pelo sigilo e pela ética profissional.

Se você testemunhou cena(s) de humilhação no trabalho, supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser “a próxima vítima” e, nesta hora, o apoio dos colegas também será precioso.

Não esqueça que o medo reforça o poder do assediador!

Como prevenir?

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. Veja algumas medidas de prevenção:

- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores nas reuniões de alinhamento.
- Divulgar amplamente o Código de Conduta com a equipe e reforçar que o assédio moral não

é aceitável e é incompatível com os princípios da empresa.

- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com respeito à diversidade de perfis profissionais.
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral.
- Oferecer apoio e orientação aos colaboradores que se julgarem vítimas de assédio moral.
- Incentivar a utilização do **Canal Livre** e recebimento de protocolos de encaminhamento de denúncias.

CONCLUSÃO

Esclarecer e orientar acerca do tema assédio moral no local de trabalho é o caminho seguro para prevenir e eliminar sua presença onde já estiver instalado.

A humilhação repetida e prolongada no ambiente de trabalho constitui um risco invisível, porém materializado nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores.

O assédio moral é uma das mais poderosas formas de violência nas relações organizacionais e deve ser

entendido e combatido por meio da propagação de boas práticas de trabalho e respeito ao profissional.

Nada melhor do que um ambiente de trabalho saudável, em que cada colaborador possa exercer sua função sem interferências negativas, que só abalam a saúde emocional e física, impedindo que exerça suas tarefas com atenção e ânimo.

Não seja vítima ou cúmplice desse ato, pois os danos à sua saúde e ao seu futuro profissional podem ser irreparáveis.



Referências:

Ministério Público Federal. Assédio Moral, Sexual e Discriminação: Saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho. Brasília, 2017.

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo. Brasília, 2019.

Conselho Nacional do Ministério Público. Assédio Moral e Sexual: Previna-se. Brasília, 2016.

Pró-Saúde Associação Beneficente de Assistência Social e Hospitalar – Boas Práticas. São Paulo, 2020.

EMPRESAS DO GRUPO

