

Cartilha de prevenção ao assédio moral



FAAP

Prezados (as),

A CIPAA (Comissão Interna de Prevenção de Acidente e Assédio) em conjunto com o Departamento de Segurança do Trabalho e Recursos Humanos da FAAP elaborou esta cartilha com objetivo de esclarecer eventuais dúvidas sobre Prevenção e Combate ao Assédio Moral dentro do Campus FAAP.

Embora seja um assunto amplamente comentado, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre o que é assédio moral. Esta publicação se propõe a conscientizar o leitor sobre o tema, a partir de diferentes perspectivas. São indicadas, com exemplos práticos, situações que configuram assédio moral e listadas as possíveis causas e consequências desse tipo de conduta. Também são apresentadas medidas para prevenir e combater o assédio moral de forma a tornar o ambiente de trabalho mais positivo.

Boa leitura!



O que é o assédio moral?

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. Traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O assédio moral inclui toda e qualquer conduta abusiva, manifesta-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 ou de estudos.

O assédio moral caracteriza-se pelas condutas repetitivas de uma pessoa que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outra pessoa, com danos ao ambiente de trabalho e/ou de estudos, objetivamente aferíveis.

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida de outra pessoa, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais e gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de agir, estudar, trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte.

Essas condutas são incompatíveis com todos os valores da comunidade, da Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social. Por isso, devem ser combatidas!

Na lei

Constituição da República

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).

Código Civil

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).

Lei 14.457/22

Determina a obrigatoriedade do Canal de Denúncias em empresas com CIPAA e institui o Programa Emprega + Mulheres alterando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

(As principais medidas da Lei 14.457/22 estão relacionadas ao art. 23 para que sejam adotadas pelas empresas através da CIPAA).

Classificação e tipologia do assédio moral

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

Assédio moral interpessoal

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.

Assédio moral institucional

Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

Assédio moral vertical

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

Descendente

Assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.

Ascendente

Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. 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.

Assédio moral horizontal

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho.

O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

Assédio moral misto

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

Situações de assédio moral

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, 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 a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- 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;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo em que ele permanece lá;
- Advertir arbitrariamente; e
- 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.

Atenção!

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

O que não é?

Exigências profissionais

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. 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 comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram 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.

Uso de mecanismos tecnológicos de controle

Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam 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.

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.

Causas

As causas do assédio moral no ambiente de trabalho estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais. Veja as principais causas:

- Abuso do poder diretivo;
- Busca incessante do cumprimento de metas;
- Cultura autoritária;
- Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas;
- Rivalidade no ambiente de trabalho; e
- Inveja.

Consequências

Consequências para o indivíduo

- Dores generalizadas;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho; e
- Suicídio.

Consequências para a organização/empresa

- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo (faltas);
- Licenças médicas;
- Exposição negativa da marca;
- Indenizações trabalhistas; e
- Multas administrativas.

Consequências para o estado

- Custos com tratamentos médicos;
- Despesas com benefícios sociais; e
- Custos com processos administrativos e judiciais.

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 na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- 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;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julgam vítimas de assédio moral; e
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

O que fazer?

A vítima

- Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;
- Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador, a CIPAA/Segurança do Trabalho ou à Ouvidoria para registro e tratativas da denúncia.

Os colegas

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha; e
- Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou CIPAA / Segurança do Trabalho ou à Ouvidoria situações de assédio moral que presenciou.

Na FAAP

- Qualquer funcionário ou prestador de serviços que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho pode fazer denúncia para o superior hierárquico, para CIPAA / Segurança do Trabalho ou à Ouvidoria, conforme a gravidade e a regulamentação da instituição. As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar interno pela FAAP-Fundação Armando Álvares Penteado.

Como denunciar?

- Através do portal FAAP: OUVIDORIA.

Considerações finais

Este material foi desenvolvido pela CIPAA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio) em conjunto com o Departamento de Segurança do Trabalho e Recursos Humanos da Fundação Armando Alvares Penteado, após pesquisa em portais sobre o assunto e coleta de informações e imagens ilustrativas via internet para uso interno em forma de conscientização aos colaboradores e prestadores de serviços.

Referência Bibliográfica: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?version=1.0&t=1665432735176&download=true>

O material poderá sofrer alterações e revisões futuras por outras áreas envolvidas no assunto com implantação de recursos necessários para execução de tarefas; políticas internas; manual de conduta; manual de ética e outros conteúdos para que seja realizada a PREVENÇÃO E COMBATE DO ASSÉDIO MORAL dentro da organização, através do canal de denúncia via ouvidoria, bem como por informativos disparados via e-mail marketing; intranet e portal FAAP, além de discutidos em reuniões ordinárias da CIPAA.

Edição 01 30/05/2023

Diário de provas

Data: _____

Horário: _____

Local: _____

Tema da conversa: _____

Presentes e testemunhas: _____

Assediador/a: _____

Ocorrências e observações: _____

Data: _____

Horário: _____

Local: _____

Tema da conversa: _____

Presentes e testemunhas: _____

Assediador/a: _____

Ocorrências e observações: _____
