

ASSÉDIO MORAL



Prevenção e combate ao assédio moral.

O que é o Assédio Moral?

O assédio moral pode ser definido como práticas ou comportamentos reiterados visando atingir a dignidade de outra pessoa, causando humilhação, constrangimento, menosprezo, em qualquer esfera das relações humanas.



Quais são os requisitos para configurar o Assédio Moral?

Dentre outros elementos, o assédio moral se caracteriza por condutas que tenham por objetivo humilhar, ridicularizar, menosprezar, inferiorizar, difamar, rebaixar, ou ofender outra pessoa, independentemente de nível hierárquico ou subordinação.



#PARA LEMBRAR

O Assédio moral pode ocorrer por meio de gestos, palavras ou atitudes, visando intimidar, humilhar, desacreditar outra pessoa.

São exemplos de atitudes que podem configurar o Assédio Moral:

- Emitir críticas de forma desrespeitosa;
- Promover a desqualificação profissional e a exposição constrangedora;
- Ignorar ou promover o isolamento repressivo de uma pessoa dos demais colegas de trabalho;
- Encaminhar mensagens ou solicitações de forma desrespeitosa;
- Proferir agressões verbais;
- Debochar;
- Deixar, propositalmente, colaborador sem atividade ou demandar quantidade excessiva de trabalho, em comparação aos colegas;
- Comportar-se de maneira ofensiva, intimidadora, maliciosa ou humilhante em relação a subordinados, colegas de trabalho e/ou superiores hierárquicos;



O que não é Assédio Moral?

Cobranças do Cumprimento de Deveres e Obrigações

Cada colaborador, tem deveres e obrigações a serem cumpridas, cabendo ao superior hierárquico de forma educada acompanhar, bem como, cobrar o cumprimento de tarefas e atividades funcionais. Cobranças do cumprimento de tarefas **não é assédio moral**.

Assim, é preciso distinguir situações diárias que **NÃO** configuram assédio moral:

- SOLICITAÇÃO DO CUMPRIMENTO DAS NORMAS DA EMPRESA;
- COBRANÇA EDUCADA DA EXECUÇÃO DAS TAREFAS E DAS ATIVIDADES FUNCIONAIS;
- SOLICITAÇÃO DO CUMPRIMENTO DOS HORÁRIOS DA JORNADA DE TRABALHO;
- AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL, INCLUSIVE, EM EVENTUAIS CRÍTICAS VISANDO APRIMORAMENTO DAS ATIVIDADES LABORAIS.

Portanto, a cobrança pelo superior hierárquico dos deveres e obrigações de um colaborador devem ser realizadas com educação e respeito, sem exposição, constrangimento e humilhação.

EXEMPLO 1:



Um trabalhador que chega atrasado com certa frequência é chamado pelo seu superior hierárquico, o qual, de maneira educada, solicita o cumprimento do horário regulamentar de trabalho.

Nesse caso, a cobrança de horário é legítima, por se tratar de um dever, portanto, não configura dano moral.



EXEMPLO 2:



O encarregado/líder comunica mudança na execução das tarefas, e/ou informa uso de mecanismos tecnológicos de controle de tarefas, com determinação de prazos de entrega atribuídas a cada colaborador, visando assegurar o cumprimento das tarefas.

Nesse caso, mudanças na forma da execução das tarefas e atividades, ou introdução de mecanismos visando automação e controle de execução de tarefas, não configura ameaça, perseguição ou qualquer forma de assédio moral, tratando-se tão somente de ferramenta para aperfeiçoamento e melhora do exercício das atividades laborais.

Divergências Profissionais

Importante distinguir o assédio moral das divergências que podem ocorrer no dia a dia de trabalho.

“A simples divergência no ambiente de trabalho, conduzida por todos de forma educada, respeitando os níveis hierárquicos, não caracteriza assédio moral”.

Segue abaixo quadro comparativo para ilustrar as principais diferenças entre assédio moral e divergências no trabalho:

ASSÉDIO MORAL	DIVERGÊNCIAS NO TRABALHO
O assediador tem por objetivo prejudicar ou afastar a vítima e, por isso, causa danos ao profissional ou a equipe.	Divergências, como em qualquer relação humana, também surge no ambiente de trabalho, sem que isso seja ofensivo ou desmotivador, ao contrário, contribui para o desenvolvimento das atividades ou processos.
As agressões verbalizadas ou manifestas de qualquer outra forma, dirigidas direta ou indiretamente a uma pessoa ou grupo.	As ideias e posições divergentes defendidas pelos envolvidos são explicitadas e comunicadas no contexto do trabalho.
As agressões verbalizadas ou manifestas de qualquer outra forma, são frequentes, e objetivam perseguir uma pessoa ou grupo.	Divergências são pontuais, e não objetivam atingir uma pessoa específica.

Qual orientação à Vítima de Assédio Moral?

Muitos casos de assédio moral NÃO são comunicados às instâncias responsáveis para que sejam adotadas as providências cabíveis para coibir tais práticas.

Contudo, para resguardar as pessoas, bem como, evitar a deterioração do ambiente de trabalho, a EMBRAGEN estimula a denúncia, tanto que implementou o **Canal de Denúncia**, e mantém pessoas responsáveis para tratamento de cada ocorrência.

Para que medidas possam ser tomadas visando cessar situações de assédio, é fundamental que a vítima acesse o **Canal de Denúncia**, ou, **formule a denúncia diretamente ao departamento de recursos humanos**.

A plataforma do Canal de Denúncia pode ser acessada pelo telefone, site ou QR CODE, e todo processo de denúncia é tratado e conduzido sob absoluto sigilo.



CANAL DE DENÚNCIA!

ATENDIMENTO 24 HORAS

7 DIAS POR SEMANA

SIGILO ABSOLUTO

0800 - 721 - 0736



OU ACESSE O SITE ABAIXO OU QR CODE:

WWW.CANALDEDENUNCIA.COM.BR/EMBRAGEN

Quais os meios para denunciar o Assédio Moral?

A plataforma do **Canal de Denúncia** é um instrumento de titularidade da **ICTS Global Brasil – Áliant**, empresa especializada na operação e gestão desse canal de comunicação (sistema), que atua de forma autônoma e independente, sem subordinação de qualquer espécie com a **EMBRAGEN**, a quem cabe a responsabilidade de receber as denúncias, registrá-las, e, enviá-las ao setor de Recursos Humanos da EMBRAGEN.

Na EMBRAGEN, toda denúncia recebida passa por procedimento interno de apuração, sendo, ao final informada a conclusão no processo aberto na plataforma do Canal de Denúncia, bem como, são indicadas as medidas adotadas.

É importante deixar consignado, quando do acesso à plataforma do Canal de Denúncia, o sistema gera um número de protocolo, que permite que a pessoa ofendida possa acompanhar o andamento.



#PARA LEMBRAR

*Toda denúncia apresentada à **EMBRAGEN** através do Canal de Denúncia ou diretamente no setor de Recursos Humanos, é analisada, e os fatos são apurados e tratados.*



Qual o procedimento de apuração da Denúncia de Assédio Moral?

Recebida a denúncia, dentre outras, são adotadas as seguintes medidas:

1. Quando utilizado o Canal de Denúncia: A empresa que opera essa Plataforma recebe, abre o processo, e comunica a EMBRAGEN sobre a ocorrência.
2. A EMBRAGEN, por sua vez, é responsável em abrir procedimento de apuração interna dos fatos, e proceder o registro da conclusão, no processo aberto no Canal de Denúncia.
3. **A denúncia é sigilosa, a pessoa denunciada não integra o processo de apuração.**
4. Com o protocolo gerado no ato do registro, o denunciante pode acessar a plataforma e visualizar o andamento.
5. Findo o processo de apuração, a EMBRAGEN adotará as providências necessárias visando cessar e desestimular a prática abusiva, aplicando, a cada caso, as sanções compatíveis, dentre as quais: advertência, suspensão, rescisão do contrato de trabalho por justa causa e encerramento das relações comerciais/contratuais.



Os procedimentos estabelecidos pela EMBRAGEN para tratamento de situações de assédio, são aplicáveis a todas as pessoas que de alguma forma mantenham algum relacionamento com empresa, inclusive, terceiros, tais como, prestadores de serviços, representantes e fornecedores.

Como Provar o Assédio Moral?

Para melhor desenvolvimento da apuração interna dos fatos, é importante, que a vítima apresente informações mais objetivas possíveis, tais como: nome do assediador, local da ocorrência, data ou momento, descrição da conduta do acusado, e, sempre que possível, traga alguma evidência dos fatos.



Contudo, caso não tenha evidências a apresentar, isso não será obstáculo para abertura do procedimento de apuração, por isso, não deixe de denunciar.

Quais são as Consequências do Assédio Moral ao Colaborador e à Organização?

O assédio moral traz diversos prejuízos à vítima, causando desmotivação, danos à confiança e à autoestima, gerando, como consequência, reflexos no desenvolvimento das atividades laborais, comprometendo a qualidade do ambiente de trabalho.

Quais são os tipos de Assédio Moral?

O assédio moral pode ser classificado em diferentes tipos, que nos auxiliam a compreender as dinâmicas específicas que os caracterizam.

ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE

É o mais conhecido, sendo praticado por um SUPERIOR HIERÁRQUICO em relação a seus subordinados.

EXEMPLO 1:



O encarregado/líder de um colaborador reiteradamente, expressa críticas em relação à capacidade profissional de um colaborador, durante reuniões de trabalho, na frente das outras pessoas, expondo o colaborador a constrangimento.


Observa-se que, no exemplo acima, o superior hierárquico comete assédio moral ao expor o colaborador a situações constrangedoras diante de outras pessoas.



ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE

É aquele realizado por subordinados que praticam atos de assédio contra seu superior hierárquico.

EXEMPLO 1:




Um encarregado/líder/gestor chega ao departamento, frustrando as expectativas de alguns colaboradores que tinham a intenção de alcançar esse cargo. Como forma de boicotar o novo encarregado/líder/gestor, os subordinados passam, então, a desacreditá-lo, criando situações embaraçosas ou vexatórias.

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Para além dos casos já descritos, caracterizados pela relação de hierarquia e subordinação, existem situações em que tais características não são identificadas, mas, apesar disso, colegas de trabalho, passam a dispensar tratamento embaraçoso ou vexatório, a outros.

EXEMPLO 1:



Um colaborador tem o hábito de constantemente mencionar as falhas e equívocos de outros colegas de trabalho, provocando constrangimento aos demais com seus comentários.

Condutas Discriminatórias

Algumas atitudes, além de configurarem assédio moral, podem ser consideradas discriminatórias, dentre as quais, as condutas que importam na diferenciação de tratamento, em razão da cor, raça, origem, idade, religião, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, opinião política ou quaisquer outras formas.

EXEMPLO 1:



Colaborador é adepto de instituição religiosa e é humilhado por seus colegas em razão de suas vestimentas e das características do seu credo religioso, chegando a receber diversos apelidos pejorativos, resultando no seu isolamento dos demais colaboradores, para evitar os deboches.



Como Prevenir o Assédio Moral?

Cabe aos ocupantes dos cargos de liderança e todos ao redor, fiscalizar, acompanhar e estimular práticas que possam prevenir e combater o assédio moral, tais como:

- Divulgar os canais de denúncia;
- Apurar e aplicar sanção nos casos de atos de assédio;
- Incluir o assunto em treinamentos, palestras e cursos em geral;
- Incluir regras de conduta relativas ao assédio moral nas normas internas.



#IMPORTANTE

Cada encarregado, líder, gestor, colaborador etc., tem o importante papel de contribuir para prevenir, coibir e erradicar essa prática tão abusiva e discriminatória, para que se possa manter um ambiente de trabalho saudável, íntegro e seguro para todos.

Assédio Sexual

O assédio sexual é uma forma de violência no ambiente de trabalho que pode atingir pessoas de qualquer gênero, idade ou posição. O assédio sexual, caracteriza-se por constranger alguém com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, especialmente quando há relação de poder ou hierarquia envolvida.



Essa conduta se configura quando, mesmo após a recusa, o comportamento de cunho sexual persiste de forma desrespeitosa e indesejada, gerando constrangimento, desconforto e violação da dignidade da vítima.

O assédio sexual faz parte de um problema mais amplo: é uma violência, decorrente de comportamento abusivo capaz de causar dano físico, psicológico ou emocional no ambiente de trabalho.

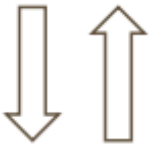


#PARA LEMBRAR

O ASSÉDIO SEXUAL VIOLA A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA VÍTIMA, TAIS COMO A LIBERDADE, A INTIMIDADE, A VIDA PRIVADA, A HONRA, A IGUALDADE DE TRATAMENTO, O VALOR SOCIAL DO TRABALHO E O DIREITO AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SADIO E SEGURO. DE CUNHO OPRESSIVO E DISCRIMINATÓRIO, CONSTITUI VIOLAÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS.

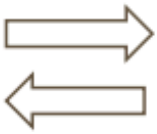
FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL

VERTICAL



Ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefe para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime e aparece descrita no Código Penal.

HORIZONTAL



Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. Essa forma não é "crime de assédio" previsto no Código Penal brasileiro, embora a conduta possa também ser punida penalmente, enquadrada em outros tipos penais.

Ou seja:

- **Vertical:** Superior para subordinado;
- **Horizontal:** Entre colegas, sem hierarquia direta.



EXEMPLOS DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL

- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado, em razão de favor sexual;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego, caso não seja concedido favores sexuais;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;



CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL PARA AS VÍTIMAS

- Depressão, angústia, estresse, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;



Qualquer prática ou comportamento qualificado como Assédio, seja moral, sexual, qualquer conduta discriminatória, são reprováveis, e, não podem ser tolerados. A EMBRAGEN inseriu em seu programa anual de treinamento, campanha de reciclagem e conscientização sobre assédio.

Assédio moral, sexual e atos discriminatórios são condutas reprováveis que não podem ser toleradas, DENUNCIE.

Não hesite, DENUNCIE

**CANAL DE
DENÚNCIA!**

0800-721-0736

www.canaldedenuncia.com.br/embragen

