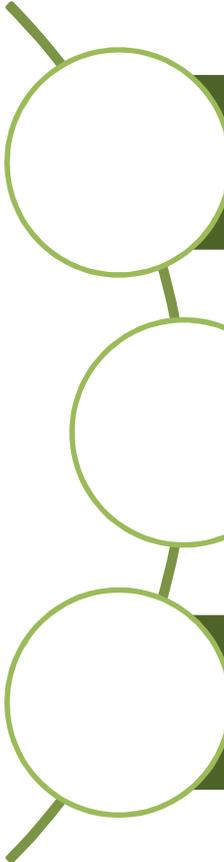


ASSÉDIO MORAL

O QUE É - PREVENÇÃO - COMBATE

Nilson Perissé

Pauta



Assédio Moral: Expressão de Violência no Trabalho

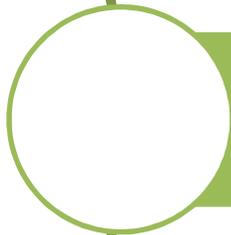
Caracterização de Assédio Moral

Mecanismos de prevenção e combate

Pauta



Assédio Moral: Expressão de Violência no Trabalho

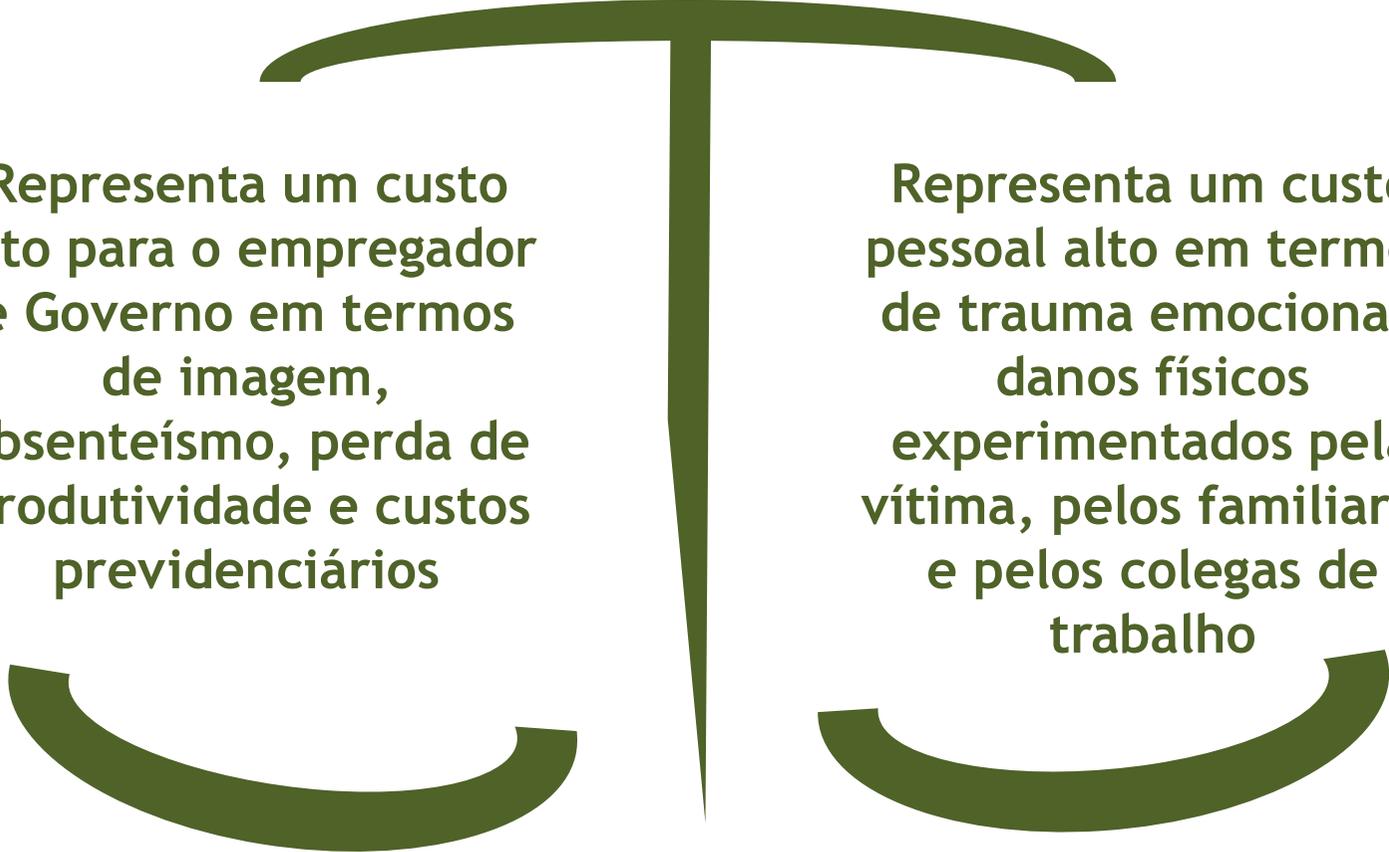


Caracterização de Assédio Moral



Mecanismos de prevenção e combate

Trabalho Violência



Representa um custo alto para o empregador e Governo em termos de imagem, absenteísmo, perda de produtividade e custos previdenciários

Representa um custo pessoal alto em termos de trauma emocional, danos físicos experimentados pela vítima, pelos familiares e pelos colegas de trabalho

DANOS FINANCEIROS e DANOS EMOCIONAIS

Trabalho Violência

Conceito Complexo

Todos esses itens articulam trabalho e violência se ocorrem em situações relacionadas ao trabalho

? Agressão Verbal ✓

? Gritos ✓

? Batida na mesa ✓

? Brincadeiras humilhantes ✓

? Xingamentos ✓

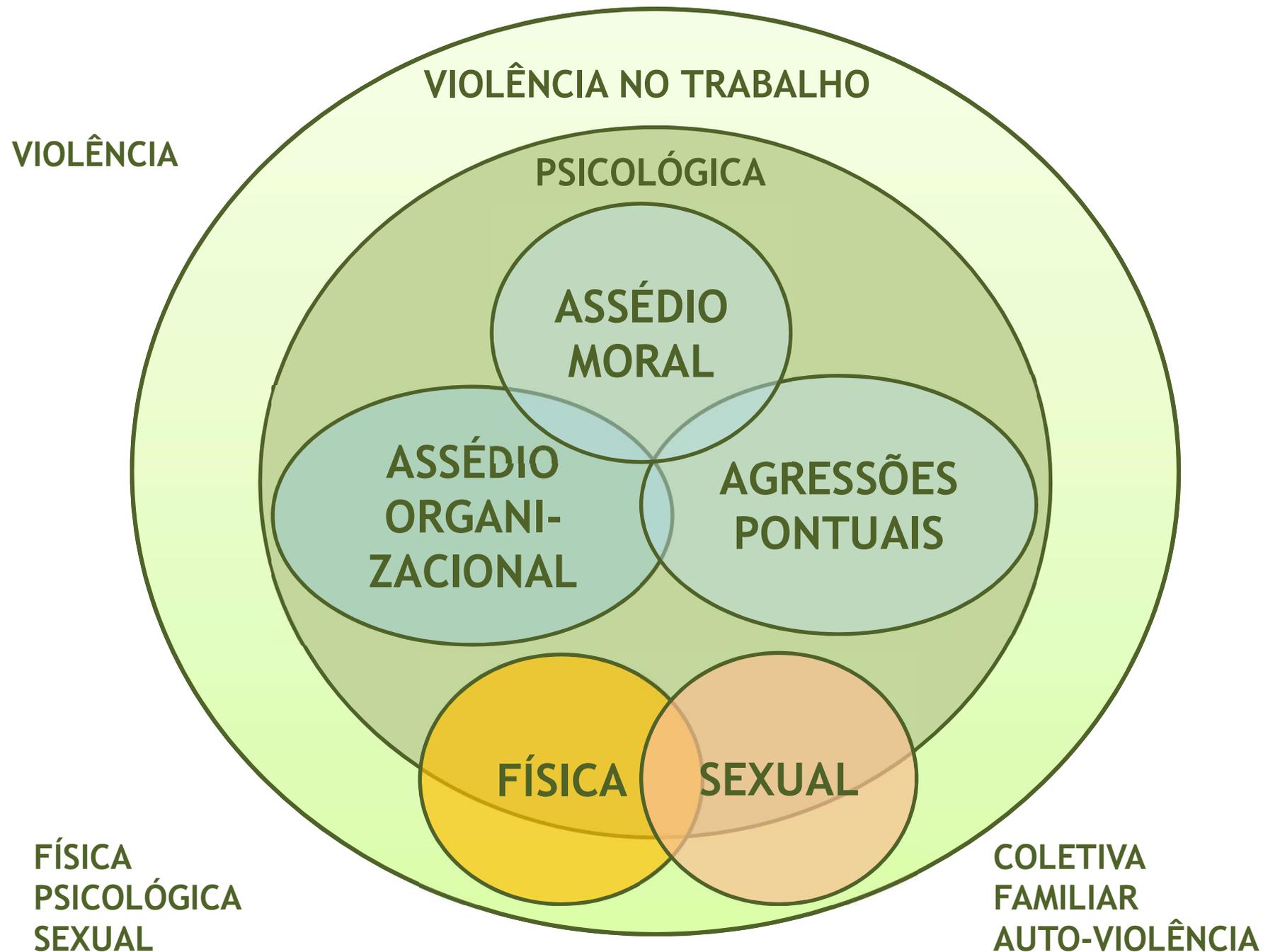
Trabalho Violência

Definição da Organização Internacional do Trabalho

Qualquer tipo de comportamento agressivo ou abusivo que possa causar um dano ou desconforto físico ou psicológico em suas vítimas, sejam esses alvos intencionais ou envolvidos de forma impessoal ou incidental

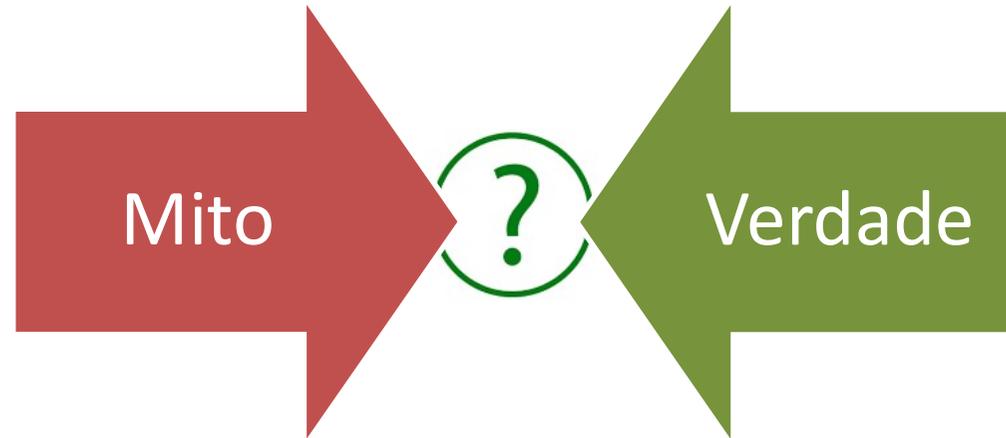
Inclui formas de violência mais evidentes: homicídios, agressões físicas e diferentes formas de crime

Inclui formas menos evidentes: agressões verbais e violência psicológica



Pauta

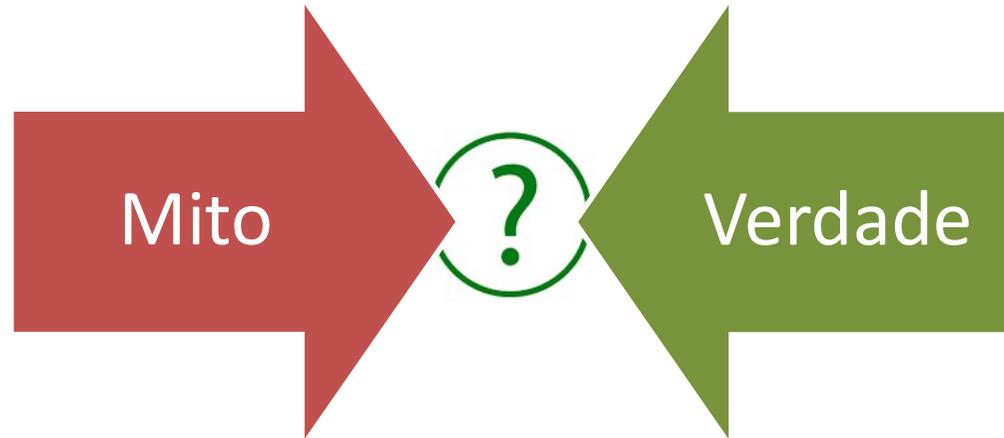
- Assédio Moral: Expressão de Violência no Trabalho
- ✓ Caracterização de Assédio Moral
- Mecanismos de prevenção e combate



Num sentido absoluto, quando falamos de Assédio Moral no Trabalho, é certo dizer que...

É cometido por pessoas ambiciosas e de má fé que desejam se sobressair e se impor às outras de forma perversa.

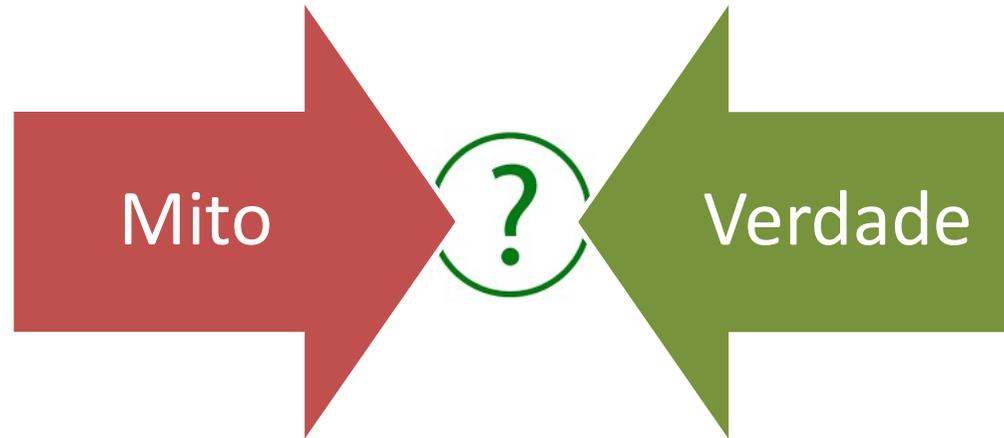
MITO



Num sentido absoluto, quando falamos de Assédio Moral no Trabalho, é certo dizer que...

Considera a questão de subordinação como um elemento essencial, ou seja, precisa existir uma relação hierárquica entre o assediador (gerente) e assediado (subordinado).

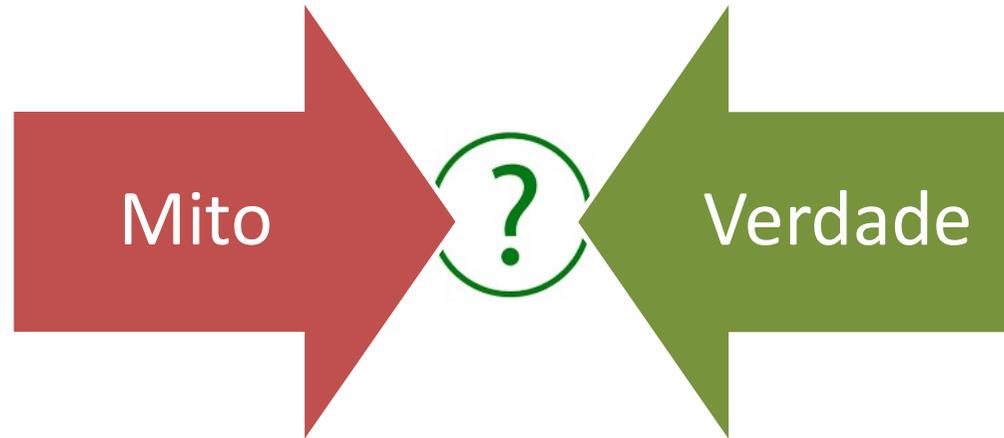
MITO



Num sentido absoluto, quando falamos de Assédio Moral no Trabalho, é certo dizer que...

Um dos objetivos do assediador pode ser o de excluir uma pessoa de sua atividade/posto de trabalho/empresa.

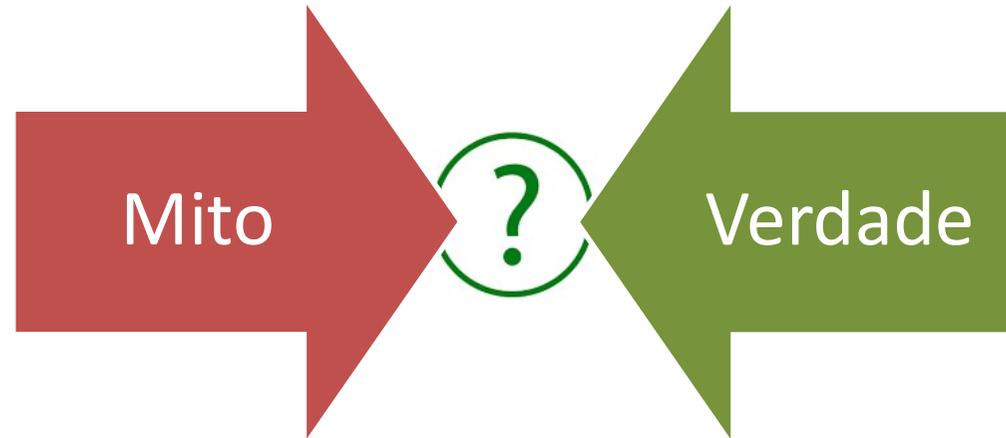
VERDADE



Num sentido absoluto, quando falamos de Assédio Moral no Trabalho, é certo dizer que...

A caracterização do assédio deve, salvo raras situações, considerar o fator repetitividade, ou seja, estar relacionado a um conjunto de situações que geram o mal-estar na vítima.

VERDADE



Num sentido absoluto, quando falamos de Assédio Moral no Trabalho, é certo dizer que...

O assédio se caracteriza pela ocorrência repetida e duradoura no tempo da violência psicológica no trabalho, podendo comprometer a carreira profissional, causar dano à sua integridade física e psíquica e ocasionar deterioração do ambiente de trabalho, adoecimento e até a morte.

VERDADE

ASSÉDIO MORAL

Se caracteriza por gestos, palavras, atitudes ou ações ofensivas, explícitos ou sutis, desqualificadores, discriminadores, humilhantes e constrangedores, repetitivos e duradouros no tempo, decorrentes das relações de trabalho, que atentem contra a dignidade da pessoa e sejam capazes de comprometer a sua carreira e/ou causar dano à sua integridade física e/ou psíquica, podendo levar à morte e/ou ocasionar deterioração do ambiente laboral.

(Conceito fundamentado na Resolução do nº 06/2010 do Fórum Nacional de Gestão da Ética nas Empresas Estatais)

ASSÉDIO MORAL — Fechando um entendimento

- Humilhar
- Xingar
- Ridicularizar
- Colocar em situações vexatórias
- Exercer pressão exagerada para a realização do trabalho
- Isolar
- Ameaçar
- Intimidar
- Expor publicamente de forma negativa a pessoa
- Fazer brincadeiras de caráter ofensivo ou que atentem à dignidade

São ações de violência psicológica que podem configurar assédio moral junto a fatores associados

ASSÉDIO MORAL – Fechando um entendimento

- **REPETIÇÃO SISTEMÁTICA E TEMPORALIDADE**
Não se trata de uma situação isolada, mas de um conjunto de situações que tornam a acontecer ao longo do tempo
- **DEGRADAÇÃO DELIBERADA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO e FALTA DE RAZOABILIDADE**

As ações estão isoladas de um conjunto de fatores do contexto que a Organização vive

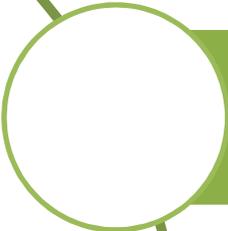
Não há explicação lógica para os fatos, a não ser o interesse de excluir ou perseguir a vítima

ASSÉDIO MORAL – Fechando um entendimento

Deve-se tomar o cuidado para não confundir a prática do assédio com o exercício do poder diretivo do empregador, previsto na CLT em seu artigo 2º.

Segundo essa previsão legal, o empregador tem o direito de disciplinar, organizar e controlar sua atividade, desde que não prejudique a dignidade da pessoa.

Pauta

-  Assédio Moral: Expressão de Violência no Trabalho
-  Caracterização de Assédio Moral
-  **Mecanismos de prevenção e combate**

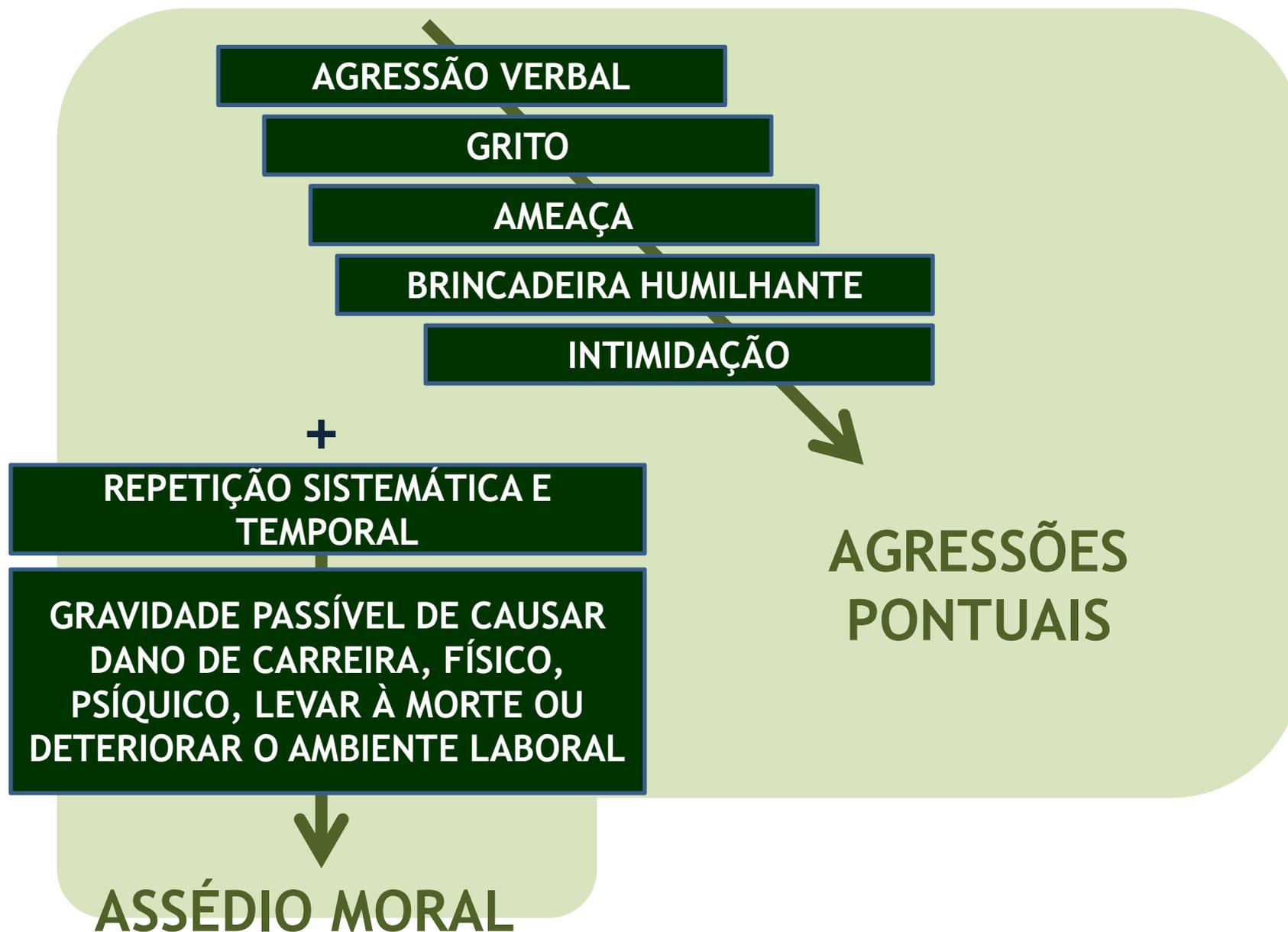
COMO COMBATER E PREVENIR?

Sugestões da OIT:

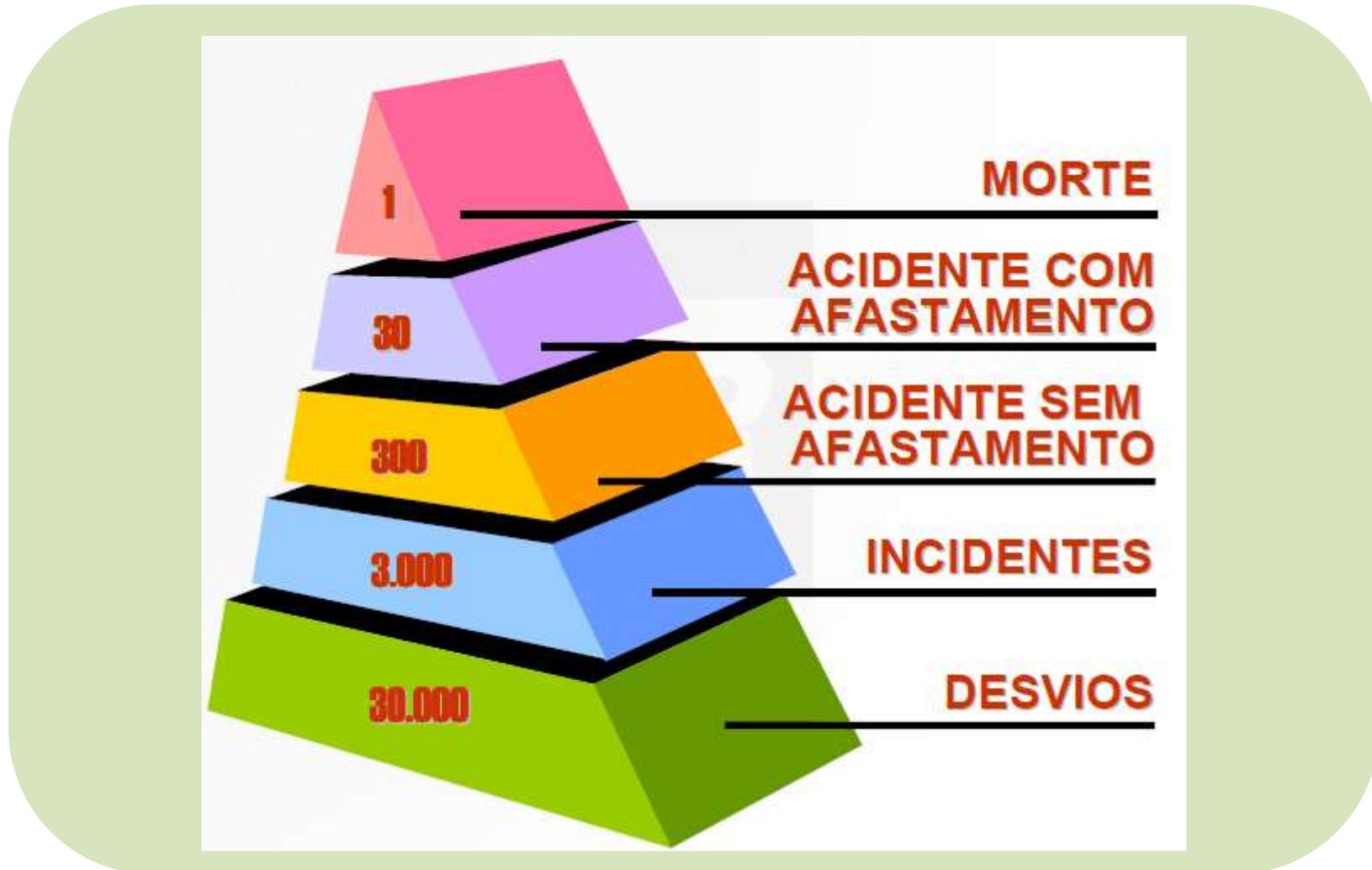
- **Ampla sensibilização de todos, da mais alta hierarquia ao chão de fábrica ;**
- **Mudanças efetivas na forma de gerenciar pessoas ;**
- **Criação de cultura de respeito às diferenças ;**
- **Aplicação de políticas de igualdade de gênero e raça;**
- **Criação de códigos de conduta e ética.**

OIT: “Recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés em el trabajo em el sector de los servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente”

COMO COMBATER E PREVENIR?

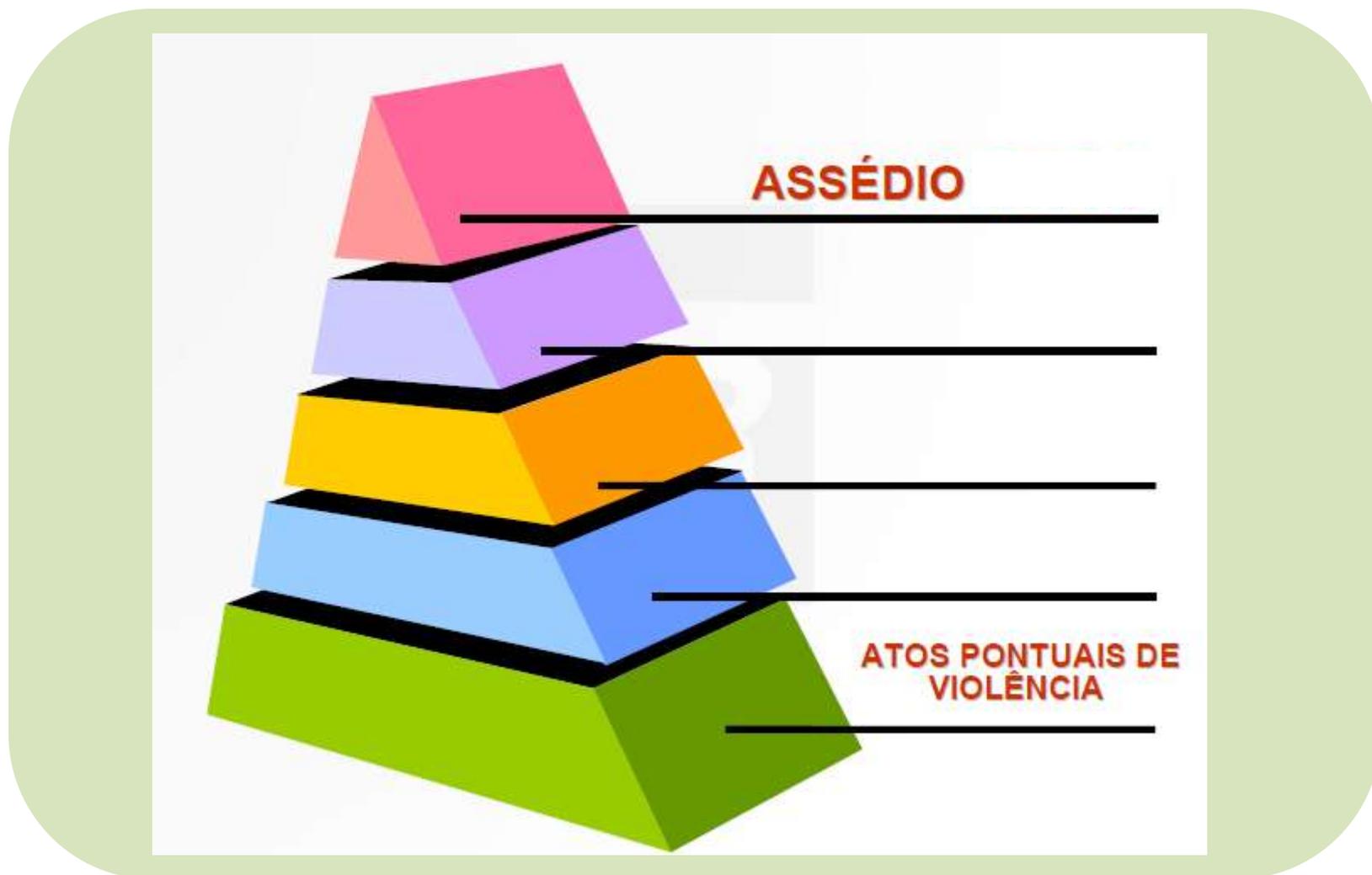


COMO COMBATER E PREVENIR?



Pirâmide de Evolução de Acidentes - Frank Bird

COMO COMBATER E PREVENIR?



Adaptação livre

COMO COMBATER E PREVENIR?

Ações do Gerente



• Identificar que a atuação sobre violência nas relações de trabalho é de responsabilidade da Gestão, não cabendo omissão.



• Utilizar-se do apoio profissional de RH, Comissão de Ética e Ouvidoria quando julgar que não é apropriado ou capaz de fazer sozinho a gestão do problema.



Respaldar-se nas políticas e procedimentos da Companhia, incluindo o Código de Ética

COMO COMBATER E PREVENIR?

Ações do trabalhador

A primeira é romper o silêncio.

Sair de uma posição submissa e ter uma atitude ativa: sempre que possível, uma conversa amistosa com aquele que comete a discriminação pode ser indicada.

Explicitar para a parte que você considera a abordagem em questão inadequada e contrária ao Código de Ética.

COMO COMBATER E PREVENIR?

Ações do trabalhador



- Colete provas e evidências sobre os fatos (testemunhas, gravações, e-mails, documentos, etc.)



- Evite, tanto quanto possível, permanecer sozinho/a no mesmo local que o/a agressor/a.



- Caso não resolva por si o impasse, converse e peça ajuda ao seu gestor ou órgão de apoio e avalie se a condução será coerente com a gravidade.



- Se entender que o assunto não foi bem conduzido, utilize-se do Canal de Denúncia de sua empresa.



Compreender que a denúncia é um recurso extremo.

Antes de fazer uma denúncia, avalie se você já buscou outras alternativas para a solução do problema que contribuam para a construção de um ambiente saudável e para harmonizar as relações.



OBRIGADO!