



Funpresp

Cartilha de prevenção ao assédio moral



O que é assédio moral

Assédio moral no trabalho é “toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

Atitudes que expressam o assédio moral no trabalho:

- Retirar autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho;
- Sonegar informações úteis para a realização de suas tarefas ou induzi-los a erro;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou distintas das suas atribuições;
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- Dificultar ou impedir promoções ou exercício de funções diferenciadas;
- Segregar o colaborador no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, gritar ou agir de forma desrespeitosa;
- Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções do colaborador;
- Espalhar boatos a respeito do colaborador, procurando desmerecê-lo perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Invadir a vida privada com acesso a ligações telefônicas, e-mail e outros meios de uso individual;



- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Isolar o colaborador de confraternizações, almoços e atividades juntamente com os demais colegas.

O assédio moral pressupõe, conjuntamente:

- a) Repetição (habitualidade);
- b) Intencionalidade (fim discriminatório);
- c) Direcionalidade (conduta dirigida a pessoa ou a grupo determinado);
- d) Âmbito profissional

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;



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:** 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:** 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.



O que não é assédio moral

- Prática de atos de gestão administrativa, sem a finalidade discriminatória;
- Atribuição de tarefas aos subordinados;
- Transferência do colaborador para outra gerência no interesse da empresa;
- Destituição de funções comissionadas;
- Alteração da jornada de trabalho no interesse da empresa;
- Críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores;
- Ato isolado de violência psicológica no trabalho não se confunde com o assédio moral no trabalho, mas pode ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do agressor;
- 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.

Como prevenir o assédio moral?

- Formar e informar colaboradores sobre o assédio moral;
- Incentivar as boas relações de trabalho e o cooperativismo;
- Atentar para as mudanças de comportamento de colaboradores;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- 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;
- 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;
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias;
- 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.



Consequências do assédio moral

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

O que fazer no caso de sofrer assédio moral

- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato;
- Comunicar a situação à Comissão de Ética ou à Ouvidoria;
- Reunir provas, anotar as situações de assédio sofridas com data, hora e local e listar os nomes dos que testemunharam os fatos.

Fontes:

Cartilha de Assédio Moral do TST



Expediente:

Edição
Julho de 2020

Redação e Edição
Comissão de Ética da Funpresp-Exe

Editoração
Bruno Castro
Amanda Moreira
Julio César A. Leitão

Estagiário de design
Raphael Boás

Endereço: SCN, Quadra 2, Bloco A, Salas 202,203,204
Edifício Corporate Financial Center CEP 70.712.900 Brasília - DF
Fone: (61) 2020 9700
Central de Atendimento: 0800 282 6794

www.funpresp.com.br

