GUIA DEFINITIVO

PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO VAREJO

Por um ambiente de trabalho saudável.

mkf Ideias em Marketing

sincovaga sp

coexistir UMA MARCA VALOR HUMANO VH

Presidente
ÁLVARO LUIZ BRUZADIN FURTADO

Diversidade e Inclusão
MÁRCIA HIPÓLITO
MARIA DE FÁTIMA E SILVA

FICHA TÉCNICA

Organização
SINCOVAGA SP / COEXISTIR

Idealização
ALEXANDRE ALVES
MÁRCIA HIPÓLITO
MARIA DE FÁTIMA E SILVA

Elaboração
MÁRCIA HIPÓLITO
MARIA DE FÁTIMA E SILVA
RAFAEL KOSONISCS

Revisão
ALEXANDRE ALVES
MÁRCIA HIPÓLITO
MARIA DE FÁTIMA E SILVA

Projeto gráfico
METAKIASE COMUNICAÇÃO MULTIMEIOS

GUIA DEFINITIVO

PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO VAREJO

Sumário

Palavra do Presidente 4

Apresentação 5

O que é assédio moral? 6

Classificação e tipologia do assédio moral 8

O que não é assédio moral 11

Perfil do assediador 13

Perfil do assediado 14

Diferenças entre assédio moral e dano moral 17

Diferenças entre assédio moral e sexual 19

Assédio moral virtual 21

Situações que caracterizam o assédio moral 23

Causas do assédio moral 26

Consequências do assédio moral 27

Como prevenir o assédio moral? 29

O que fazer diante de uma situação de assédio moral 32

Referências 35

Palavra do Presidente

Como presidente do SINCOVAGA, considero que acabar com o assédio moral nas empresas varejistas de alimentos é uma prioridade para garantir um ambiente de trabalho produtivo e saudável.

É dever das empresas zelar pela integridade física e psicológica dos seus funcionários, e isso inclui combater o assédio em todas as suas formas.

É importante que os empresários tenham políticas claras e eficazes de prevenção e combate ao assédio, e que os gestores estejam atentos para identificar e agir prontamente em caso de denúncias.

As empresas também devem investir em treinamentos e capacitações para dialogar com seus funcionários sobre os impactos negativos do assédio moral e promover um ambiente de trabalho mais respeitoso e saudável – e estamos aqui para auxiliá-los neste treinamento tão necessário.

Como presidente de um sindicato patronal, entendo que o combate ao assédio é uma luta de todos.

Sendo assim, elaboramos este guia com o propósito de esclarecer aos empregadores como combater essa prática nociva e garantir um ambiente de trabalho justo e livre de qualquer tipo de assédio.

Alvaro Furtado, presidente do SINCOVAGA.

Apresentação

Apesar de ser amplamente discutido, muitas pessoas desconhecem ou têm compreensão equivocada do assédio moral.

Este guia visa conscientizar o leitor sobre o tema, apresentando exemplos e causas do assédio, suas consequências e medidas preventivas para criar um ambiente de trabalho mais positivo.

O que é assédio moral?

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades.

É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-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.

O assédio moral é uma forma de violência que busca desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo, podendo ocorrer por meio de ações diretas, como acusações, insultos, gritos e humilhações públicas, ou indiretas, como propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, afetando a identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, causando danos à saúde física e mental, que podem levar à incapacidade de trabalhar, desemprego ou até mesmo morte.

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição Federal e as diversas leis que tratam da dignidade humana, portanto, devem ser combatidas.

O assédio moral não é um problema individual, é um problema social que deve ser combatido coletivamente.

Classificação e tipologia do assédio moral

Sim, existem diversas classificações e tipologias do assédio moral.

Vamos conhecer cada tipo, 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. Exemplo: Ações ou omissões para "boicotar" um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção.

Assédio moral institucional: ocorre quando a prática do assédio moral é institucionalizada na empresa, por meio de políticas e práticas abusivas. Exemplo: estímulo de competição agressiva entre funcionários, incitando medo e ameaças.

Assédio moral horizontal: ocorre entre colegas de trabalho, sem relação hierárquica. Acontece, geralmente, instigado pelo clima de competição exagerado entre funcionários. Exemplo: provocações, deboches, clima desagradável e conflitos internos.

Assédio moral vertical ascendente: é praticado por subordinados (ou grupo de subordinados) em relação a seus superiores hierárquicos. Exemplo: quando um funcionário tem acesso à informações sigilosas, utilizando-as para chantagear chefes e gerentes.

Assédio moral vertical descendente: é praticado por superiores hierárquicos em relação aos seus subordinados. Exemplo: superiores se aproveitarem de sua autoridade para deixar algum funcionário em situação desconfortável.

Assédio moral misto: é quando o assédio é praticado por pessoas de diferentes níveis hierárquicos e posições na empresa.

Esses são apenas alguns exemplos de tipos de assédio moral que podem ocorrer no ambiente de trabalho.

É importante lembrar que cada caso é único e deve ser avaliado de forma individual.

ACONTECEU DE VERDADE!

TRABALHADOR COM VISÃO PARCIAL É DISCRIMINADO POR CHEFES E COLEGAS

A Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT-RN) condenou uma empresa a pagar indenização por danos morais no valor de R$ 15 mil, a ex-empregado com visão monocular (deficiência visual em um olho). O ex-empregado, contratado como "operador de fabricação", sofreu por assédio, originário não só dos chefes, mas dos próprios colegas.

O juiz convocado, Gustavo Muniz Nunes, relator do processo no TRT-RN, constatou, no caso, a ocorrência de "assédio moral, caracterizado pela repetição de atos com a finalidade específica de minar a relação (de emprego) mediante processo calculado e cruel de desestabilização do empregado".

A decisão da Primeira Turma do TRT-RN foi por unanimidade e manteve o julgamento original da 9ª Vara do Trabalho de Natal (RN).

Fonte: Granadeiro / Tribunal Regional do Trabalho 21ª Região Rio Grande do Norte, 13.02.2023.

O que não é assédio moral

Alguns comportamentos no ambiente de trabalho podem ser desagradáveis, os quais também devem ser observados, mas não se caracterizam como assédio moral.

Alguns exemplos incluem:

- **Críticas construtivas:** Quando um superior faz uma crítica construtiva ao trabalho do funcionário com o objetivo de ajudá-lo a melhorar, sem ultrapassar limites e sem repetições excessivas.

- **Feedback negativo:** Quando um superior comunica de forma clara e respeitosa que o trabalho do funcionário não atingiu o esperado, sem ridicularizar, humilhar ou desvalorizar a pessoa.

- **Diferenças de opinião:** Quando dois ou mais colegas ou superiores têm opiniões diferentes sobre uma questão, mas se comunicam de forma respeitosa e profissional para discutir e resolver a situação.

- **Cobranças profissionais:** Quando um superior cobra um trabalho dentro dos prazos estabelecidos e com a qualidade necessária para o cumprimento das metas da empresa.

- **Aumento de volume de trabalho:** O volume de trabalho pode aumentar em certas atividades, permitindo a realização de serviço extra dentro dos limites legais e por necessidade. A sobrecarga só é considerada assédio moral se for usada para desqualificar alguém ou como punição.

- **Mecanismos tecnológicos:** As organizações estão cada vez mais usando ferramentas tecnológicas, como o ponto eletrônico, para gerenciar sua equipe. Esses mecanismos não devem ser vistos como intimidadores, pois seu objetivo é controlar a frequência e a assiduidade dos funcionários.

- **Más condições de trabalho:** O ambiente físico de trabalho, como um espaço pequeno e com iluminação incorreta, não constitui assédio moral, a menos que seja intencionalmente usado para desvalorizar um profissional perante os outros.

Perfil do assediador

Este guia não tem intenção de criar rótulos. Sendo assim, traçar um perfil único da pessoa que comete assédio moral não é possível, pois essa prática pode ser realizada por indivíduos de diferentes gêneros, idades, etnias, níveis socioeconômicos e profissões.

Porém, o assediador tem necessidade de demonstrar poder:

- Satisfaz-se com o rebaixamento das pessoas.
- Não costuma valorizar o trabalho em equipe.
- Não reconhece as próprias falhas.
- Normalmente é autoritário, vaidoso, arrogante, manipulador e desmotivador.
- Abusa do poder conferido, em razão do cargo, emprego ou função e do conhecimento e experiência que detém sobre determinado assunto.

É importante ressaltar que a descrição feita é genérica, e o assediador, na prática, pode não apresentar todas as características mencionadas.

Perfil do assediado

O perfil das pessoas que sofrem assédio moral pode variar bastante, e não há uma característica única que determine se uma pessoa é mais ou menos suscetível a esse tipo de comportamento abusivo.

No entanto, existem alguns fatores que podem aumentar a probabilidade de alguém ser vítima de assédio moral.

- **Pessoas que têm senso de culpa muito desenvolvido:** Essas pessoas tendem a tolerar o comportamento abusivo por mais tempo do que outras pessoas.

- **Mulheres ou mães solteiras:** Muitas vezes, essas mulheres são vistas como menos capazes do que seus colegas do sexo masculino ou mulheres sem filhos, o que pode levar a uma maior pressão para atender expectativas irrealistas ou sobrecarga de trabalho. Além disso, essas mulheres muitas vezes precisam equilibrar responsabilidades domésticas e familiares com suas carreiras, o que pode torná-las mais vulneráveis a serem alvo de comportamento abusivo.

- **Pessoas com deficiência:** Elas são mais vulneráveis ao assédio moral devido aos estereótipos em relação à deficiência. Essas atitudes podem incluir a percepção de que as pessoas com deficiência são menos capazes, menos produtivas ou menos valiosas do que as pessoas sem deficiência. Isso pode levar a tratamentos injustos, como a exclusão de projetos ou oportunidades de trabalho e comentários desrespeitosos.

- **Pessoas com doenças graves:** Esse grupo pode ser mais propenso a ser vítima de assédio moral porque sua condição de saúde pode limitar sua capacidade de realizar tarefas no trabalho ou cumprir prazos.

- **Pessoas LGBTQIA+:** Elas são mais propensas a serem vítimas de assédio moral devido à discriminação, preconceito e estigma em relação à sua orientação sexual e identidade de gênero. Esses fatores podem levar a um ambiente de trabalho hostil, onde as pessoas LGBTQIA+ têm medo de se expressar e serem autênticas, o que pode afetar sua autoestima e desempenho no trabalho. Sofrem também por falta de oportunidade no mercado formal de trabalho.

- **Pessoas negras:** Negros e negras podem ser mais propensas a serem vítimas de assédio moral devido à discriminação racial e ao preconceito sistêmico nas empresas. Além disso, as pessoas negras muitas vezes enfrentam estresse emocional adicional devido à discriminação, o que pode torná-las mais vulneráveis a serem alvo de comportamento abusivo, como intimidação, humilhação ou violência no local de trabalho. É sabido também que as pessoas negras têm menos oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional, além de enfrentarem barreiras para alcançar posições de liderança.

- **Pessoas idosas (50+):** São vítimas devido à idade avançada e ao estereótipo de que são menos capazes, menos produtivas ou menos valiosas do que pessoas mais jovens.

- **Homens em grupos de mulheres e/ou mulheres em grupos de homens:** Grupos em maioria tendem a ser mais "poderosos". Isso pode levar a comportamentos agressivos ou discriminatórios, especialmente se a mulher ou o homem forem vistos como vulnerável por alguma razão, como por exemplo por ser mais jovem, menos experiente ou por ter uma personalidade mais introvertida.

O assédio moral, muitas vezes, é uma violência invisível, mas seus efeitos são reais e devastadores.

Diferenças entre assédio moral e dano moral

O assédio moral e o dano moral são conceitos diferentes, embora ambos estejam relacionados a situações que causam sofrimento psicológico.

O **assédio moral,** como vimos, é uma prática abusiva e repetitiva, que visa humilhar, intimidar ou constranger uma pessoa no ambiente de trabalho. Geralmente, é praticado por um superior hierárquico ou por um colega de trabalho e pode se manifestar de diversas formas, como por meio de insultos, críticas excessivas, isolamento e ameaças. É uma prática ilegal e pode gerar danos psicológicos graves à vítima.

Já o **dano moral** é uma lesão à dignidade da pessoa, que pode ser causada por uma série de situações, como por exemplo: difamação, calúnia, injúria, exposição a situações vexatórias, preconceito e discriminação.

Sendo assim, o dano moral pode ser causado tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele e pode ser gerado por uma única ação ou omissão. É uma prática também ilegal e pode gerar indenização à vítima, conforme a legislação brasileira.

ACONTECEU DE VERDADE!

MODELISTA DE SAPATOS QUE FOI REBAIXADO DE FUNÇÃO QUANDO ERA MEMBRO DA CIPA DEVE SER INDENIZADO

Para a 6ª Turma, o conjunto de provas demonstrou que o objetivo da empresa era causar desconforto no trabalhador e talvez um pedido de demissão, caracterizando assédio moral.

A decisão reformou a sentença da 1ª Vara do Trabalho de Sapiranga. A indenização foi fixada em R$ 5 mil, considerados o porte da empresa e o caráter pedagógico da multa.

O empregado trabalhou por 30 anos como modelista, sendo oito deles na empresa reclamada. Em 2018, deixou a função técnica e artística para ser controlador de depósito. A remuneração continuou sendo a mesma, mas as atividades passaram a ser de limpeza, coleta de entulho e organização do local. A partir do rebaixamento, ele narrou que passou a sofrer danos psicológicos e depressão por causa da rotina profissional.

Fonte: Granadeiro / Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região Rio Grande do Sul, 03.02.2023.

Diferenças entre assédio moral e sexual

O assédio moral e o assédio sexual são dois tipos diferentes de assédio, embora possam ter algumas semelhanças. A principal diferença entre eles é o tipo de comportamento que é considerado como assédio.

O **assédio moral**, como observamos, é um comportamento abusivo ou ofensivo que afeta a dignidade e o bem-estar emocional de uma pessoa, causando-lhe sofrimento psicológico. Pode incluir comportamentos como humilhação, ameaças, discriminação, isolamento social, entre outros.

Já o **assédio sexual** é um comportamento de natureza sexual que seja inadequado ou ofensivo para a pessoa alvo. Pode incluir comportamentos como comentários sexuais inapropriados, gestos obscenos, toques indevidos, solicitações de favor sexual, entre outros.

Em ambos os casos, o assédio pode ser cometido por um superior hierárquico, colega de trabalho ou mesmo por um cliente ou fornecedor.

ACONTECEU DE VERDADE!

EMISSORA DE TV É CONDENADA A PAGAR INDENIZAÇÃO A REPÓRTER QUE SOFREU ASSÉDIO SEXUAL

A comprovação de que o gerente de uma emissora de TV em Mato Grosso assediou sexualmente uma repórter culminou na condenação à empresa em pagar indenização pelo dano moral sofrido pela ex-empregada. O caso ocorreu em uma cidade do médio norte do estado e foi julgado pela Justiça do Trabalho, que concluiu que a conduta do ex-chefe atentou contra a dignidade da trabalhadora.

Diversos comentários postados pelo gerente nas redes sociais da trabalhadora e imagens de corações, fogueiras e outros emojis foram utilizados como provas do assédio. Ele também constrangia a trabalhadora e fazia promessas de presenteá-la com um celular. "Queria te dar um iphone mas quem sabe né vai que consigo", dizia uma das mensagens postada por ele nas redes sociais, situação que era do conhecimento de todos na emissora, conforme confirmaram as testemunhas.

Fonte: Granadeiro / Tribunal Regional do Trabalho 23ª Região Mato Grosso, 12.01.2023.

Assédio moral virtual

O assédio moral em tempos de home office pode ocorrer de diversas formas, incluindo o cyberstalking e o cyberbullying.

- **Cyberstalking** é o uso repetido da tecnologia para monitorar, seguir ou intimidar outra pessoa. Isso pode incluir o envio de mensagens repetitivas ou ameaçadoras, o monitoramento de atividades online ou o uso de tecnologias para rastrear a localização de alguém.

- **Cyberbullying**, por outro lado, é a forma de bullying que ocorre online. Isso inclui o envio de mensagens de texto ou e-mails insultuosos ou ameaçadores, a publicação de comentários negativos ou falsos em redes sociais, compartilhamento de imagens ou vídeos humilhantes, entre outros.

Em resumo, o cyberstalking é uma forma de assédio virtual que se concentra em monitorar e ameaçar a vítima, enquanto o cyberbullying é uma forma de bullying que ocorre online e se concentra em prejudicar a vítima por meio de mensagens negativas ou humilhantes.

Ambos os tipos de assédio virtual devem ser de conhecimento das empresas, pois podem ter consequências graves para a saúde mental e bem-estar da vítima e devem ser levados a sério.

ACONTECEU DE VERDADE!

TRABALHADOR QUE TEVE CONVERSAS DE WHATSAPP LIDAS PELA EMPREGADORA DEVE SER INDENIZADO

O empregado de uma construtora que teve as mensagens por ele enviadas no WhatsApp para um grupo de colegas lidas pela empregadora deverá receber indenização. A juíza Fernanda Guedes Pinto Cranston Woodhead, da 3ª Vara do Trabalho de São Leopoldo, considerou que a empresa praticou ato ilícito, pela violação de privacidade e de preceitos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Nesses termos, condenou a construtora a pagar ao trabalhador indenização por danos morais, fixada em R$ 3 mil. A decisão foi mantida, por seus próprios fundamentos, pelos desembargadores integrantes da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS).

As mensagens foram enviadas, em sua maioria, fora do horário de trabalho, sempre pelo telefone particular do empregado. A empresa teve acesso ao teor das conversas pelo celular funcional de outro trabalhador, e, em seguida, dispensou o remetente por justa causa de indisciplina e insubordinação.

Fonte: Granadeiro / Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região Rio Granade do Sul, 13.01.2023.

Situações que caracterizam o assédio moral

É importante lembrar que um incidente único pode causar dano moral, mas não configura assédio moral. Para ser considerado assédio, a agressão deve ser repetida, prolongada e intencionalmente prejudicar emocionalmente a vítima.

Alguns exemplos de situações que podem caracterizar o assédio moral são:

- **Isolamento:** Quando a vítima é excluída de reuniões, projetos ou eventos sociais sem justificativa ou sem que haja uma razão profissional para isso.

- **Críticas excessivas:** Quando a vítima é alvo de críticas constantes, que ultrapassam os limites do razoável e que são desproporcionais aos erros ou falhas cometidos, incluindo sobre a vida particular.

- **Insultos e ameaças:** Quando a vítima é insultada, ameaçada ou recebe comentários ofensivos e humilhantes de forma repetitiva, inclui gritar ou falar de forma desrespeitosa.

- **Sobrecarga de trabalho:** Quando a vítima é sobrecarregada de trabalho de forma injusta ou sem justificativa, o que pode levar ao esgotamento físico e emocional.

- **Desvalorização do trabalho:** Quando a vítima tem seu trabalho desvalorizado, retira sua autonomia ou não recebe reconhecimento adequado pelo esforço e dedicação. Inclui tarefas humilhantes.

- **Discriminação:** Quando a vítima é alvo de discriminação por motivos de gênero, raça, orientação sexual ou qualquer outra característica pessoal.

- **Desrespeito e abuso:** Espalhar rumores e boatos ofensivos, colocar apelidos pejorativos, punições vexatórias, delegar tarefas impossíveis, vigilância excessiva, limitar o número de vezes que o colaborar vai ao banheiro, impor condições além do limite legal, entre outros.

ACONTECEU DE VERDADE!

VAREJISTA DEVE PAGAR R$ 50 MIL A EMPREGADA VÍTIMA DE OFENSAS COM CUNHO RACIAL, DECIDE 1ª VT DE SÃO JOSÉ

A 1ª Vara do Trabalho de São José, município da Grande Florianópolis, condenou uma empresa do ramo varejista a pagar R$ 50 mil a título de danos morais a uma empregada ofendida com palavras de cunho racial.

A autora, que exercia a função de operadora de caixa, alegou sofrer preconceito e perseguição pelo fato de ser negra. Entre o que foi dito a ela, estariam frases como “melhora essa cara para não levar chibatadas” e “para não ir para o tronco”.

Em determinada ocasião, o superior teria exibido, em meio a colegas, a foto de uma antiga escravizada negra, sugerindo que fosse parente da autora. Uma testemunha que trabalhou para a varejista ainda afirmou que o homem era habitualmente mais ríspido com a ex-colega do que com outros funcionários.

Fonte: Granadeiro / Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região Santa Catarina, 07.02.2023.

Causas do assédio moral

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ter diversas causas, que muitas vezes estão relacionadas à dinâmica das relações de poder e hierarquia no local de trabalho.

Algumas das causas comuns incluem:

- Concorrência acirrada entre os trabalhadores.
- Falta de comunicação efetiva no ambiente de trabalho.
- Ambiente de trabalho tóxico, com práticas abusivas enraizadas na cultura organizacional.
- Ausência de políticas e práticas de prevenção e combate ao assédio moral.
- Busca incessante do cumprimento de metas e cultura autoritária.
- Gestão autoritária e hierárquica, que não respeita e não valoriza os funcionários.

Consequências do assédio moral

O assédio moral tem efeitos negativos tanto para a saúde mental e física do indivíduo que sofre as agressões quanto para a empresa.

Consequências para o indivíduo

- Sofrimento psicológico intenso, como ansiedade, insônia e estresse pós-traumático.
- Perda de autoestima e autoconfiança.
- Dificuldades em se relacionar com os colegas de trabalho e familiares.
- Queda na produtividade e no desempenho profissional.
- Danos físicos, como dores de cabeça, hipertensão, palpitações, irritabilidade, alteração do sono, úlceras e outros problemas de saúde relacionados ao estresse crônico.
- Esgotamento físico e emocional, problemas familiares e de relacionamento, crises de choro, isolamento, depressão e até mesmo suicídio.

Consequências para a empresa

- **Perda de produtividade:** Funcionários que sofrem assédio moral podem ficar desmotivados e ter sua produtividade comprometida, o que pode prejudicar a eficiência e rentabilidade da empresa.

- **Turnover elevado:** Muitas pessoas que sofrem assédio moral acabam deixando a empresa, o que pode resultar em altos custos de recrutamento e treinamento de novos funcionários.

- **Danos à imagem da empresa:** O assédio moral pode prejudicar a reputação da empresa, especialmente se a situação se tornar pública.

- **Processos judiciais:** Funcionários que sofrem assédio moral podem entrar com ações judiciais contra a empresa, o que pode resultar em despesas legais e danos financeiros significativos.

- **Clima organizacional prejudicado:** O assédio moral pode prejudicar o clima organizacional e afetar a moral e o bem-estar dos funcionários, o que pode levar a uma série de problemas, como absenteísmo, baixa rotatividade e baixa satisfação no trabalho.

Como prevenir o assédio moral?

A prevenção do assédio moral é um desafio que requer ações e mudanças tanto do lado da empresa quanto dos próprios funcionários. E o principal motor para a mudança é a informação! Além disso, algumas das medidas que podem ser adotadas para prevenir o assédio moral:

- **Políticas de prevenção e combate:** as empresas devem implementar políticas claras e eficazes de prevenção e combate ao assédio moral – RH, CIPA, SESMT, etc – que incluam a conscientização dos funcionários, a criação de canais de denúncia seguros e confidenciais e a punição dos agressores.

- **Treinamentos e capacitações:** é importante que os funcionários sejam treinados e capacitados para identificar e prevenir o assédio moral, bem como para lidar com situações de conflito e diferenças culturais.

- **Comunicação clara e efetiva:** as empresas devem promover uma comunicação clara e efetiva entre os funcionários, para evitar mal-entendidos e conflitos que possam levar ao assédio moral.

- **Detecção e correção:** Tão importante quando treinamentos e a criação de estrutura de prevenção, é a criação de um canal para recebimento de denúncias, para poder apurar e dar tratamento rápido a todas as denúncias recebidas, como medidas conciliatórias e de ajuste de conduta.

- **Respeito à diversidade:** a diversidade é uma riqueza no ambiente de trabalho, e as empresas devem promover o respeito às diferenças culturais, étnicas, de gênero, entre outras.

- **Feedback e avaliação de desempenho:** a avaliação de desempenho deve ser baseada em critérios objetivos e transparentes, e os feedbacks devem ser construtivos e respeitosos, evitando a exposição pública e a humilhação.

- **Monitoramento constante:** é importante que as empresas monitorem constantemente o ambiente de trabalho, identificando possíveis situações de assédio moral e tomando medidas imediatas para interrompê-las.

- **Garantir um ambiente de trabalho saudável**: reduzir o trabalho monótono e repetitivo, incentivar boas relações, garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso

- **Apoio:** é importante oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral, para isso é necessário criar canais de recebimento e protocolos de encaminhamentos de denúncias.

A prevenção e o combate ao assédio moral devem ser uma responsabilidade de todos, e as empresas devem criar políticas e práticas inclusivas e respeitosas para promover um ambiente de trabalho saudável para todos.

O que fazer diante de uma situação de assédio moral?

A vítima

- **Documentar o assédio:** registrar todas as ocorrências de assédio, incluindo datas, horários, locais e detalhes específicos do comportamento abusivo.

- **Conversar com alguém de confiança:** falar com um colega ou um amigo, principalmente aqueles que testemunharam o fato ocorrido.

- **Denunciar o assédio:** se a empresa tiver uma política de denúncia de assédio, use-a para relatar o assédio, ou vá ao departamento de recursos humanos ou a um supervisor hierárquico.

- **Se necessário, procure assistência jurídica:** em casos mais graves, pode ser necessário procurar assistência jurídica para proteger seus direitos e obter reparação pelos danos sofridos.

- **Mantenha-se seguro:** se você sentir que está em perigo, procure ajuda imediatamente e, se necessário, saia do ambiente de trabalho.

A empresa

- **Abrir uma investigação interna:** A empresa deve investigar cuidadosamente a denúncia e ouvir todas as partes envolvidas. Isso inclui o denunciante, as testemunhas e o acusado.

- **Tomar medidas preventivas:** Enquanto a investigação está em andamento, a empresa pode tomar medidas para proteger o denunciante, incluindo mudá-lo de equipe ou local de trabalho, se necessário.

- **Manter a confidencialidade:** Todas as partes envolvidas na investigação devem ser informadas sobre a importância da confidencialidade. Não se deve compartilhar informações sobre a denúncia ou a investigação com pessoas que não tenham necessidade de saber.

- **Trabalhar para chegar a uma solução:** Uma vez concluída a investigação, a empresa deve tomar medidas para resolver a situação, que podem incluir treinamento para o acusado, ajuste de políticas internas ou até mesmo demissão, se for o caso.

- **Monitorar o ambiente de trabalho:** Depois de resolver a situação, a empresa deve continuar monitorando o ambiente de trabalho para garantir que o assédio moral não seja uma questão recorrente.

É importante que a empresa tenha uma política clara e esteja aberta para que, se ocorrer um assédio moral, a vítima possa buscar ajuda e apoio para enfrentar as consequências psicológicas e emocionais do assédio.

Além disso, a denúncia do assédio pode ajudar a interromper a prática abusiva e proteger outras pessoas de sofrerem as mesmas consequências.

Referências

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE. **Assédio moral e sexual no trabalho.** Brasília: MTE, ASCOM, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **O estresse no trabalho: um desafio coletivo.** Genebra/Suiça: Oficina Internacional do Trabalho, 2016.

SILVA, Leda Maria Messias da; SILVA, Lanaira da. **Assedio moral na administração pública.** São Paulo: Ltr, 2015.

MARIE-FRANCE HIRIGOYEN. **Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Lei n. 3921, de 23 de agosto de 2002.** Disponível em: https://url.gratis/fhVP5. Acesso em: 14 de março de 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual.** Cartilha produzida pela Comissão de Prevenção ao Assédio Moral. Resolução 229/2018. Disponível em: http://publicacao.mprj.mp.br/cartilhaassedio/. Acesso em: 14 de março de 2023.

NiINA FELIPE FONSECA DE C. **Assédio Moral no Trabalho. Um estudo sobre seus elementos. Revista Âmbito Jurídico.** Ed. 99. 2012. Disponível em: https://url.gratis/oFo2w. Acesso em: 14 de março de 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **O que é assédio moral no trabalho?** Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações e no Trabalho. 2019. Disponível em: https://neppot.ufsc.br. Acesso em: 14 de março de 2023.

ASSÉDIO MORAL. **O que a vítima pode fazer?** Disponível em: http://assediomoral.org.br. Acesso em: 14 de março de 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **O que não é assédio moral no trabalho?** Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações e no Trabalho. 2019. Disponível em: https://url.gratis/24gvm. 14 de março de 2023. Acesso em: 14 de março de 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Assédio Moral e Sexual no Trabalho.** Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457. Acesso em: 14 de março de 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE. **Assédio Moral: Conheça e aprenda a combater.** Disponível em: https://progesp.ufrn.br/cartilhas/assedio/quadrinho2/cartilha_texto_final.pdf. Acesso em: 14 de março de 2023.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS SERVIDORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual.** Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/Cartilha-de%3Dprevencao-e-enfrentamento-ao-assedio.pdf. Acesso: 14 de março de 2023.

GUIA DEFINITIVO

PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO VAREJO

Por um ambiente de trabalho saudável.

O guia definitivo "Prevenção ao Assédio Moral no Varejo" é um guia prático que visa orientar empregadores e funcionários sobre como identificar, prevenir e combater o assédio moral no ambiente de trabalho.

Através de recomendações, a material aborda diversos temas, como os diferentes tipos de assédio, as consequências para as vítimas e para a empresa, bem como as medidas que devem ser tomadas em caso de ocorrência.

O objetivo principal é promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para os trabalhadores, contribuindo para o bem-estar de todos.

9 786599 800726

LIVRO DIGITAL: GUIA DEFINITIVO - PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL NO VAREJO

ISBN: 978-65-998007-2-6 [2023]

Todos os direitos reservados ao Sincovaga SP.

Coordenação editorial: Sincovaga

Rua 24 de Maio, nº 35, 13º Andar, Conjunto 1313, Centro - São Paulo - SP - 01041-000

www.sincovaga.com.br

sincovaga sp

coexistir UMA MARCA VALOR HUMANO VH