



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM SANTA CATARINA
COMISSÃO DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

Acordo de Implementação de um Programa de Gestão das Questões Relativas à Discriminação no Trabalho, conforme acordado em reunião que entre si celebram a Superintendência Regional do Trabalho, através da Comissão de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades, e a Empresa :

Número do processo :

Elementos que deve conter a prevenção do Assédio Moral no Trabalho:

1. Criar um clima social com uma atmosfera de respeito e abertura, com tolerância com a diversidade e onde a existência de frustração e atrito interpessoal seja aceita, mas também apropriadamente gerenciada.
2. Assegurar que o estilo de liderança e práticas gerenciais aplicadas dentro da organização leve ao tratamento justo e respeitoso a todos os empregados, e que seja levada em conta às vulnerabilidades e necessidades pessoais.
3. Assegurar que os gerentes tenham recebido o treinamento necessário em gestão de conflitos.
4. Produzir e manter metas, papéis e responsabilidades claras e com alta ética no trabalho.
5. Criar uma cultura onde o Assédio Moral e maus tratos a empregados não sejam tolerados.

Intervenção nos Casos de assédio Moral no Trabalho

1. Tomar uma atitude não punitiva, o objetivo deve ser parar o comportamento indesejado e restaurar o clima de trabalho justo. Esta regra deve estar clara para todos na Empresa.
2. Todas as entrevistas e discussões decorrentes da investigação com os alegados assediadores, testemunhas e assediados tem de ser imparciais e justas e devem almejar estabelecer o seguinte:
 - a. Se o assédio moral ocorre e como parar sua ocorrência e/ou reincidência.
 - b. Se não é assédio moral, pode ser outra coisa, por exemplo, estresse, conflitos interpessoais, desentendimentos. Se for este o caso, trabalhar para restaurar as boas condições de trabalho para todos.
 - c. Quais condições ou práticas organizacionais necessitam de alterações para prevenir cenários de assédio moral e maus tratos no futuro.

Permitir a cooperação daqueles que estão dispostos a auxiliar para a mudança da situação: Considerar a necessidade de ensinar as normas sociais básicas sobre o assédio moral através de coaching ou guias pessoais e/ou se for o caso treinamento gerencial. Tomar ações disciplinares se os casos de assédio moral forem graves.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM SANTA CATARINA
COMISSÃO DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Tomar providencia, para que as vítimas de assédio moral sejam protegidas de estigmatização ou retaliações.

Os assediados podem ficar perturbados, assim deve ser providenciado o apoio adequado, se for o caso com intervenção de psicólogo ou médico.

Verificar se há a necessidade de reabilitação para reintegração ao grupo para retorno ao trabalho produtivo.

Manter o sigilo dos casos individuais preservando os envolvidos e evitando uma atmosfera de conflito entre grupos que possivelmente tomarão partido de uma das partes.

Considerações Afirmação de Intenção e Comprometimento da política contra o assédio moral:

1. O direito de trabalhar em um ambiente livre de assédio, discriminação e intimidação.
2. Afirmar a seriedade do problema, por exemplo, que o assédio moral é ilegal.
3. Que a política se aplica a todos os empregados, incluindo gerentes, trabalhador e qualquer indivíduo contratado ou terceirizado.
4. Todos os empregados da empresa são responsáveis pela política.
5. Os gerentes têm a responsabilidade de implantar a política.
6. Nenhuma recriminação ou futura vitimização contra qualquer um que usar a política de queixas será tolerada.

Definições e Exemplos de Comportamentos que violam a política contra o assédio moral:

1. Descrever os comportamentos, atos e situações que são cobertos pela política, como eles são julgados e percebidos:
 - ✓ Definir claramente o que é assédio moral, buscando na bibliografia científica e/ou órgãos governamentais.
 - ✓ Listar exemplos de comportamentos que se considera que violam a política contra o assédio moral.

Como encaminhar uma queixa sendo alvo de assédio moral

- ✓ Embora normalmente o gerente de linha seja o primeiro contato, o assediado deve considerar a possibilidade de falar diretamente com o assediador.
- ✓ Para as queixas formais devem estar claros os seguintes pontos:
 - a. Como, onde e para quem a queixa deve ser enviada;
 - b. Tempo de resposta, estabelecer um período de tempo razoável dentro do qual a resposta será dada, por exemplo, uma semana.
 - c. Enfatizar que o assediado deve se sentir livre para ser acompanhado por uma pessoa de sua escolha ou quando preenchendo uma queixa, por exemplo, um colega de confiança, um membro da CIPA etc.
- ✓ Tornar claro onde se queixar se o perpetrador do assédio for o gerente de linha, por exemplo, uma pessoa dedicada à função como alguém do RH.
- ✓ Ressaltar a responsabilidade e o papel de cada conselheiro e como eles podem ser contatados:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM SANTA CATARINA
COMISSÃO DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE
OPORTUNIDADES

- a. Providenciar conselhos quanto aos direitos dos alvos e as alternativas disponíveis para eles;
 - b. Providenciar ajudas práticas, por exemplo, auxiliando em escrever correspondências, e em reuniões, etc.
1. Providenciar informações para os interessados a respeito dos profissionais de apoio/aconselhamento através do processo.
 2. Emitir uma declaração das sanções que podem ser aplicadas se as queixas forem acolhidas.

Monitoramento e avaliação

1. Registrar queixas/incidentes (e seus resultados) para ser arquivado e analisado pelo RH.
2. Rever regularmente a política e sistema de monitoramento.
3. Coletar informações de comportamentos negativos como parte das entrevistas de desligamento.
4. Elaborar e implementar indicadores da efetividade das polícias junto aos trabalhadores.

Estas são recomendações básicas que fazem parte da literatura técnica e científica que trata do problema, evidentemente que as peculiaridades se expressarão em conformidade com cada organização.

Florianópolis, 16-ago-12