



1. Inicialmente cumpre esclarecer, que a fiscalização do trabalho da SRTE atua de forma pontual, ou seja, necessita constatar o ilícito no momento de sua inspeção através de documentos ou de flagrante agressão
2. atividade de negociação, conciliação e mediação na tentativa de dirimir o conflito constituído nas relações de trabalho.
3. No primeiro momento, há uma tentativa de negociação com os prepostos da empresa acusada na tentativa que esta estruture um modelo de gestão das questões relacionadas ao assédio moral no trabalho, partindo de uma visão de resolução de conflitos busca-se que a própria empresa construa uma solução através de uma mediação interna, caso este processo se realize, então, a SRTE contata o denunciante para confirmar se a solução atendeu ambas as partes. Caso a solução não se concretize de acordo com o negociado, há ainda uma tentativa de mediação conjunta na SRTE, se mesmo assim persistir o impasse o processo é enviado ao Ministério Público do Trabalho para que este tome as providências que lhe compete.
4. Durante esta atividade se realiza uma tentativa de negociar um modelo de prevenção ao assédio moral no trabalho



5. 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.
6. 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.
7. Assegurar que os gerentes tenham recebido o treinamento necessário em gestão de conflitos.
8. Produzir e manter metas, papéis e responsabilidades claras e com alta ética no trabalho.
9. Criar uma cultura onde o Assédio Moral e maus tratos a empregados não sejam tolerados.



Buscar parcerias para implementar ações conjuntas, uniformizar operações e reconstituir núcleos nas cidades pólos do estado, induzir a participação através de um evento estadual e diagnosticar o fenômeno do assédio moral no estado:

- ✓ Formar rede de relacionamento externo junto as organizações relacionadas a saúde e segurança do trabalhador para propugnar por ações conjuntas de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho.
- ✓ Realizar eventos de sensibilização sendo um seminário estadual e ciclos de palestras em cidades pólos, visando uma ampla discussão sobre os aspectos legais, sociais e individuais que compõe as operações de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho.
- ✓ Diagnosticar a existência e as conseqüentes ações realizadas pelas empresas catarinenses para minimizar e/ou neutralizar as atitudes do assédio moral no trabalho
- ✓ Pesquisar junto aos sindicatos suas ações quanto ao tema
- ✓ Pesquisar junto aos profissionais de atendimento seu conhecimento quanto ao fenômeno e buscar uma relação de causa e efeito entre o assédio moral no trabalho e o adoecimento dos atingidos.
- ✓ Pesquisar junto aos trabalhadores a freqüência , a gravidade e as estratégias utilizadas pelos assediadores.
- ✓ Realizar um planejamento conjunto de atividades com o mais diversificado conjunto de organizações possível.