

## **PROJETO DE PREVENÇÃO E COMBATE AOS ASSÉDIOS**

### **Associação Brasileira de Ouvidores/Ombudsman**

#### **Introdução**

Como nos apresenta a cartilha disponibilizada pelo Conselho Nacional do Ministério Público, “o assédio moral caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, no exercício de suas funções. Tais situações ofendem a dignidade ou a integridade psíquica dos trabalhadores. Por vezes, são pequenas agressões que, se tomadas isoladamente, podem ser consideradas pouco graves, mas, quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se destrutivas.”

Afirma-se ainda que : “o assédio moral pode ser conceituado como “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN, 2001, p. 65). “

No material observa-se que: “tais atitudes são normalmente expressas por condutas, sem conotação sexual, ligadas ao abuso de poder e caracterizadas por práticas de humilhação e intimidação ao assediado. O objetivo do assediador, em regra, é motivar o trabalhador a pedir desligamento, exoneração ou remoção, mas o assédio pode configurar-se também com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador simplesmente visando, por exemplo, à humilhação perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões, atitudes manifestadas ou por discriminação. “ (Assédio Moral e Sexual – Previna-se . Cartilha do Conselho Nacional do Ministério Público, 2016, p.06)

O importante, para a configuração do assédio moral, é a presença de conduta reiterada que humilhe, ridicularize, menospreze, inferiorize, rebaixe, ofenda o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e físico.

Relatos apontam que condutas de assédio são o extremo oposto da Segurança Psicológica. Elas se caracterizam por agressões e atos reiterados que faltam com o respeito ao indivíduo, ocasionam humilhação e constrangimento e, portanto, ferem a dignidade do trabalhador.

O estresse no trabalho causa desgaste neuropsicológico - comprometimento das funções cognitivas: atenção, raciocínio, memória e tomada de decisão. Atos de assédio causam aumento dos níveis de insatisfação no trabalho; desequilíbrio físico e mental, e *burnout*.

Em ambientes psicologicamente seguros, indivíduos não são ridicularizados se admitirem ignorância a respeito de algum conceito, manifestarem discordância de ideias apresentadas; eles sabem que serão ouvidos, e que podem admitir eventuais erros cometidos.

A segurança psicológica promove o engajamento no trabalho; ela afeta a disposição individual em se expressar fisicamente, cognitivamente e emocionalmente no desempenho do papel profissional. Constitui uma postura inversa a desmotivar-se ou se defender a si próprio.

### **Dados Específicos sobre Assédio Moral e Sexual**

- Pesquisa feita pelo Vagas.com com 70 mil profissionais: Assédio moral foi identificado como o tipo de abuso mais comum, apontado por 47,3% dos profissionais que responderam à pesquisa, enquanto 9,7% disseram ter sofrido assédio sexual. Entre os entrevistados 48% disseram não ter sofrido assédio.
- Enquanto o assédio moral foi relatado em proporções semelhantes por homens (48%) e mulheres (52%), o sexual é quatro vezes mais comum entre elas: 80% das pessoas que disseram ter sido vítimas de abuso são do sexo feminino.
- 87,5% das vítimas ouvidas pela pesquisa não prestaram denúncia.

- Entre os receios mais comuns entre as vítimas de assédio que não o denunciaram, estão perder o emprego (39%) e sofrer represália (31,6%). Não se trata de um medo infundado, pois, entre os que denunciaram, 20,1% afirmaram terem sido demitidos e 17,6% disseram ter sofrido algum tipo de perseguição.

É um desfecho bastante comum nos casos de assédio que são denunciados, segundo o estudo da Vagas.com: 74,6% dos profissionais que denunciaram o abuso disseram que o assediador permaneceu na empresa.

Em relação ao Assédio Sexual , dados da pesquisa realizada pela Talenses, com 3215 entrevistados, exclusivamente para a Você S/A, Abril apontam o seguinte :

- 34% das mulheres já sofreram algum tipo de assédio sexual no ambiente de trabalho.
- entre os homens, o número alcança 12%.

Segundo Força Sindical, o assédio sexual é o segundo maior problema enfrentado pelas mulheres no ambiente de trabalho, ficando atrás somente dos baixos salários.

Diante deste cenário e dos números alarmantes que evidenciam a refutável situação vivenciada no ambiente de trabalho das diversas organizações, faz-se, cada vez mais, necessário organizar atividades e campanhas que estimulem as boas práticas e a conduta ética no espaço laboral , atuando diretamente no combate ao assédio e às práticas abusivas por meio da sensibilização, do esclarecimento, de ações colaborativas e de compromisso a ser assumido pela instituição, estimulada pela ABO .

## **Justificativa**

### **A Ouvidoria no combate ao assédio e práticas abusivas**

Associação Brasileira de Ouvidores/Ombudsman – ABO Nacional, nos seus vinte e cinco anos de existência, tem como um dos seus fundamentos a representação dos legítimos interesses dos cidadãos e identifica uma mais detida preocupação com o tema dos assédios (moral e sexual) que viola a almejada dignidade das pessoas e que deve ser enfrentada com mais rigor pelas instituições públicas e privadas. A disseminação da conscientização de toda a sociedade sobre os malefícios dos assédios é uma necessidade emergente; e a realização de atividades coordenadas, voltadas à prevenção e aos

cuidados aos profissionais envolvidos é o compromisso assumido pela nossa associação

É importante observar que essa violação da dignidade da pessoa humana é catalisada, por vezes, pelas Ouvidorias por meio das manifestações e denúncias que acolhe. Seja entre o público externo e interno ou em seu ambiente de trabalho no âmbito interno da organização. Nesse contexto, desponta de maneira peculiar as Ouvidorias Organizacionais.

### **Importância dos relatórios e indicadores da Ouvidoria**

As Ouvidorias apresentam uma atuação multifacetada com dimensões de diferentes alcances. É de interesse ao presente projeto realçar a Ouvidoria como ferramenta de gestão por meio do tratamento de dados que consolidados em relatórios subsidiam o tratamento de informações estratégicas aos gestores. A Ouvidoria, portanto, contribui com indicadores fidedignos que contribuem no fornecimento de elementos para nortear as ações dos gestores, inclusive em relação a assédios em organização. Esse tema foi retratado no artigo intitulado “denúncias de assédio sexual acolhidas na Ouvidoria Geral do município de São Pulo: análise da política pública implantada – dados de 2016 a 2019” publicado na Revista Científica da Associação Brasileira de Ouvidores e Ombudsman, ano 3 – nº3 em 2020

### **Objetivo**

Apresentar uma “Carta Compromisso para Prevenção e Combate aos Assédios” para instituições públicas e privadas (empresas, universidades, administração pública) estimulando a auto regulação, para a adoção de ações que previnam e combatam a prática de assédios. O assédio é um vetor de deterioração das relações humanas que se reflete no desempenho das organizações, com graves consequências econômicas e reputacionais. Esse tema se revela com cada vez mais urgência e tem despertado atenção em todo o mundo; portanto, não pode ser ignorado ou banalizado.

Para que o compromisso ético não fique retido no discurso, é indispensável que as instituições incentivem e mantenham os melhores processos de trabalho, sustentabilidade econômica, reconhecimento da imagem corporativa; para isso, muitos

cuidados são necessários, especialmente no que se refere às relações interpessoais nas organizações.

## **Público Alvo**

Instituições públicas e privadas, organizações não-governamentais, entidades de classe e sociedade civil

## **Desenvolvimento das Atividades e Metodologia**

### **Atividades Propostas**

Definição da “Carta Compromisso”;

Aprovação da comunicação visual da campanha e do selo demonstrando a adesão ao movimento;

Início da divulgação e engajamento de instituições parceiras; reuniões para a promoção do diálogo de sensibilização e convite à participação do Programa.

Sugestão e orientações às instituições de realização de Pesquisa de Clima Organizacional

### **Cronograma de Implantação**

Carta e comunicação visual – 18/09/2020

Diálogo com a Rede de Apoio e parcerias institucionais: Início em 23/09/2020

### **Avaliação**

Serão realizadas reuniões mensais com o comitê para avaliar os resultados e planejar atividades das próximas etapas.

### **Ações propositivas da ABO Nacional**

#### **Divulgação no site e redes sociais**

A comunicação é essencial para o despertar para a problemática que envolve o assédio, tanto para motivar a reação e denúncia do assediado como também para coibir essa prática do assediador.

A divulgação com ampla capilaridade representa uma forma de sinalizar aos assediados que há formas de reverter esse círculo vicioso que é o assédio. Uma informação, uma diretriz, um esclarecimento pode contribuir, e muito, para minimizar com essa prática.

### **Live**

A ABO Nacional organizou em 17 de agosto uma live pelo Instagram para abordagem e combate aos assédios. Noções gerais possibilitam que pessoas desatentas, que indiretamente contribuem para o assédio, tenham um alerta. Para os assediados demonstra que não estão sozinhos e que existe base legal para sua tutela, e na mesma medida indica sanções aos assediadores. Com a participação do Dr. Edson Luiz Vismona, Presidente do Conselho Deliberativo da ABO , mediando o debate, a advogada especialista Dra. Flávia Filhorini Lepique transitou pelo tema em vários enfoques solicitados pelo público participante.

### **Curso de Prevenção e Combate ao Assédio nas Organizações;**

O curso de prevenção e **combate** ao assédio realizado pela ABO Nacional em 24 e 25 de agosto de 2020 foi estruturado para uma entrega em 4 dimensões sobre o tema: aspectos jurídicos; a comunicação corporativa e o assédio; os impactos psicológicos dos assédios e as ouvidorias no contexto do assédio.

### **Artigos para a mídia**

A ABO Nacional organizou um Comitê de prevenção e combate ao assédio objetivando a produção de conhecimento sobre o assunto. Entre as estratégias adotadas está a divulgação de artigos com embasamento teórico – prático para um aprofundamento sobre o tema.

### **Reuniões com o público interno das instituições**

As organizações promovem seu discurso de várias formas, uma delas é a Ouvidoria. Assim, com a rede de contato da ABO Nacional oportuniza-se reuniões com as organizações que embora tenham, possivelmente, ferramentas como Código de Conduta, Código de Ética entre outras formas institucionais de discurso, convivem com situações de assédio captadas pelas unidades de Ouvidoria.

As reuniões também objetivam sensibilizar as organizações para que se estruturam na prevenção e combate ao assédio. Para as que não dispõem de recursos de conformidade que se estruturam, para aquelas que dispõem que se aprimorem.

### Referências

#### Bibliográficas

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2006.

ANTUNES, Rosângela Moraes, **Eu Vítima de assédio moral**, Belo Horizonte, MG: Literato, 2006.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006.

BARRETO, Margarida/ Berenchetein Netto, Nilson/ Pereira Batista, Lourival/ **Do assédio moral à morte de si: significados sociais do suicídio no trabalho**. São Paulo: Matsunaga, 2011.

HELOANI, José Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003.

HELOANI, José Roberto. **Os impactos do trabalho sobre a saúde do jornalista no mundo globalizado**. FGV.

WA. Kahan. **Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work**. Acad. Manag. J. 1990.

#### Internet

Assédio Moral e Sexual – Previna-se Cartilha do Conselho Nacional do Ministério Público Disponível em:

<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio#:~:text=Com%20a%20presente%20cartilha%2C%20o,como%20as%20provid%C3%A2ncias%20cab%C3%ADveis%20para>

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. **Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais**. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 123, p. 544-561, Sept. 2015 Disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-66282015000300544&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282015000300544&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 11 jun. 2020.

BBC NEWS Assédio no ambiente de trabalho . Disponível em:  
[https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610\\_assedio\\_trabalho\\_pesquisa\\_rb](https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb) Acesso em : 20 set. 2020 .

Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em:  
[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/a-mulher-esta-mais-sujeita-ao-assedio-em-todas-as-carreiras](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/a-mulher-esta-mais-sujeita-ao-assedio-em-todas-as-carreiras) Acesso em 20 jun. 2020

Você S.A.  
<https://vocesa.abril.com.br/carreira/1-a-cada-5-profissionais-sofreu-assedio-sexual-no-trabalho-veja-relatos/> Acesso em : 18 set. 2020