

COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Visando facilitar o entendimento dos nossos funcionários, quanto ao tema citado, trouxemos aqui neste material uma breve explicação sobre quais condutas configuram assédio moral e quais não configuram, podendo ser praticadas pelos gestores em prol da melhor produtividade e de melhores resultados na organização.

O que é discriminação:

Associa a toda distinção, exclusão, restrição, inclusive a recusa de adaptação razoável ou preferência fundada em raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero.

Assédio Sexual:

Conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, de modo verbal, não verbal ou físico, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, para perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar para ela um ambiente intimidativo, hostil.

O que não configura assédio sexual no ambiente de trabalho :

Tentativa de aproximação para relacionamento amoroso, ou seja, uma proposta feita sem insistência e sem ameaça ou pressão, como comentários normais ou elogiosos.

Assédio Moral

O assédio moral é conceituado por 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.

Importante esclarecer que há situações, que apesar de estressantes no ambiente de trabalho, não podem ser classificadas, como assédio moral:

Seguem alguns exemplos:

- Exigir que o profissional cumpra com eficiência, suas obrigações de contrato, e estimular cumprimento de metas.
- 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, pode ocorrer e com isso a necessidade de serviços extraordinários e não deve ser considerada com assédio, sobrecarga de trabalho só pode ser classificada com assédio de for utilizada de maneira a desqualificar especificamente um indivíduo, ou usada com punição.

COMO FAÇO PARA COMUNICAR UM ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO?

As condutas tidas como assédios e discriminação deverão ser encaminhadas e feitas pelos canais de atendimento de cada unidade, contendo detalhes no mural, a partir de agora caso pode utilizar o formulário que estará disponível via Qrcode também nos murais, e direcionar ao RH ou SESMT e forma anônima se preferir . É necessário que o noticiante descreva a conduta e apresente indícios que possam contribuir com comitê que irá analisar do caso.

O assunto será tratado sigilosamente deste da apresentação até o desfecho da apuração.