

Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral





SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	2
2. ABRANGÊNCIA	2
3. REFERÊNCIAS.....	2
4. DEFINIÇÕES	2
5. OBJETIVO	3
6. DIRETRIZES.....	3
7. LINHAS GERAIS DA CULTURA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO	4
8. RESPONSABILIDADES.....	4



POLITICA INTERNA	
ASSUNTO: ASSÉDIO MORAL	CÓDIGO: PRES-SUCIR-
ELABORAÇÃO: SUPEJ/SUCIR	
APROVAÇÃO: CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	ATA 06/2020
REVISÃO: 004	

1. INTRODUÇÃO

Consideradas todas as implicações da atividade laboral na vida das pessoas, seja por conta da dependência financeira estabelecida perante a empresa, seja por conta de propósitos intangíveis, como a dignidade humana e realização pessoal, entende-se fundamental trazer o bem-estar no trabalho para o centro das atenções das organizações modernas e socialmente responsáveis.

O assédio moral é um fenômeno comportamental que inibe o bem-estar, sendo advindo das relações de trabalho e potencialmente é gerador de males à personalidade, dignidade ou integridade física e psíquica de alguém, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho e favorecendo a incidência de um amplo espectro de doenças, idealizações suicidas, absenteísmo, perda de produtividade e eficiência, alto *turn over*, baixa sinergia, competitividade destrutiva, danos à imagem corporativa e majoração do passivo trabalhista, haja vista ser, a prática, incompatível com a Constituição.

A prática é, a rigor, uma forma de violência que se manifesta no ambiente laborativo pela exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras a partir de condutas abusivas, por ação direta, indireta ou omissão (a saber, a ausência de ordens por parte do empregador que deixa de atribuir tarefas, de orientar sua execução e de assumir as responsabilidades pela produção laboral), através de palavras, atos, gestos ou registros escritos emitidos para desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo.

O tema é extremamente relevante, pois este comportamento ocasiona impactos negativos à saúde e ao bem-estar das vítimas e da empresa. Assim, é importante referir que situações isoladas não necessariamente o configuram, ao contrário de incidências repetidas, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima. Sem prejuízo a outros enquadramentos, inclusive de ordem jurídica, é também fundamental estabelecer que exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência, estimular o cumprimento de metas, modificar o volume de trabalho, adotar mecanismos de controle (tecnológicos ou não) ou eventualmente disponibilizar condições de trabalho que possam ser interpretadas como insuficientes ou inadequadas são circunstâncias que, por si, somente, não constituem assédio moral, a menos que incidam sobre o trabalhador de forma a deliberadamente lhe causar prejuízo.

Dada a extrema relevância social e corporativa do contexto, é natural que as organizações adesas às modernas práticas de gestão estratégica de pessoas atuem sistemicamente para prevenção e enfrentamento do fenômeno, adotando medidas de esclarecimento, prevenção, identificação, correções, atenção ao assediado, responsabilizações, etc., afastando totalmente a permissividade em relação ao assunto, mas fazendo-o de forma séria, equilibrada e estruturada, dotando gestores e demais empregados de meios para identificar o que é e o que não é enquadrável como assédio moral, seja na condição em que se possa ser vítima, seja em situações em que se possa ser acusado.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se a todos os empregados, estagiários, colaboradores e gestores da Corsan, prestadores de serviço e aqueles que exercem mandato, ainda que, transitoriamente e sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo.

3. REFERÊNCIAS

- a) O fundamento da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como o direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, incs. III e IV, 5º, inc. X, e 6º da Constituição da República Federativa do Brasil.
- b) O art. 186 do Código Civil, que dispõe que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

4. DEFINIÇÕES



POLITICA INTERNA	
ASSUNTO: ASSÉDIO MORAL	CÓDIGO: PRES-SUCIR-
ELABORAÇÃO: SUPEJ/SUCIR	
APROVAÇÃO: CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	ATA 06/2020
REVISÃO: 004	

Sempre que utilizados nesta Política, os termos com iniciais em maiúsculas terão, tanto no singular quanto no plural, assim como no feminino ou no masculino, os seguintes significados:

- a) Administração: são todos os membros integrantes do Conselho de Administração e da Diretoria da Companhia.
- b) Competência: É o poder de agir ou decidir sobre determinado assunto e/ou a responsabilidade sobre o mesmo.
- c) Assédio moral interpessoal: Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.
- d) Assédio moral institucional: Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.
- e) Assédio moral vertical: Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies: descendente e ascendente.
- f) Assédio moral vertical descendente: Assédio caracterizado pela pressão dos chefes sobre os subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.
- g) Assédio moral vertical ascendente: Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.
- h) Assédio moral horizontal: Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do *bullying*, por ter como alvo vítimas vulneráveis.
- i) Assédio moral misto: Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

5. OBJETIVO

Esta Política fixa conceitos e práticas relativos ao assédio moral e, neste contexto, constitui a diretriz que estabelece um ambiente voltado à cultura da prevenção, do esclarecimento, da identificação, da correção e das responsabilizações funcionais, a fim de que resulte preservada a dignidade profissional e a integridade emocional dos trabalhadores, bem como mitigado o risco de majoração do passivo trabalhista. A Política reafirma a Administração como garantidora primordial do bem-estar funcional, buscando um ambiente de confiança que resulte numa maior propensão a que, voluntariamente, os empregados prefiram buscar apoio na Corsan antes de acionar outras instâncias (sindicais, midiáticas ou judiciais).

6. DIRETRIZES

- a) Respeito e proteção à dignidade, à honra, à imagem e à reputação das pessoas.
- b) Proteção aos denunciantes e às testemunhas.
- c) Promoção de ambiente de trabalho justo, produtivo, salutar e respeitoso, sem discriminações e favorável à tolerância e à diversidade.
- d) Promoção de cultura organizacional pautada pelo respeito mútuo e pela conscientização das responsabilidades de cada qual na construção do clima organizacional.
- e) Promoção constante de ações de informação e esclarecimento.
- f) Capacitação.
- g) Avaliar periodicamente o tema do assédio moral nas pesquisas de clima organizacional, *latu sensu*, e de situações específicas, no tocante ao tema.



POLITICA INTERNA	
ASSUNTO: ASSÉDIO MORAL	CÓDIGO: PRES-SUCIR-
ELABORAÇÃO: SUPEJ/SUCIR	
APROVAÇÃO: CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	ATA 06/2020
REVISÃO: 004	

7. LINHAS GERAIS DA CULTURA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO

Deve ser garantida a situação em que todos saibam o que é e o que não é assédio moral, tendo clara noção de quais comportamentos são ou não enquadráveis no conceito, seja para avaliar condutas alheias, seja para pautar condutas próprias. Ademais, devem ser asseguradas as melhores condições possíveis para que eventuais ocorrências de assédio sejam adequadamente científicas e tratadas. Para tal, a Administração deverá garantir a observância do que segue:

- a) Construção de um ambiente laborativo inclusivo, em que os empregados executem suas tarefas em sinergia com o objeto social e com os objetivos estratégicos da Corsan, com clara definição de tarefas, funções, metas e condições de trabalho.
- b) Instituição, revisão, ampla disponibilidade e efetividade do Código de Conduta Ética e Profissional da Corsan e envolvimento da Comissão de Ética no tratamento das situações trazidas ao conhecimento da Administração através de relatórios com histórico que permitam a visualização macro das ocorrências e propositura de ações.
- c) Disponibilização de materiais explicativos.
- d) Permanente promoção de eventos de capacitação, esclarecimento e conscientização sobre o tema, voltado ao corpo funcional.
- e) Adoção e/ou ampliação de práticas constantes de análise do clima organizacional, dos riscos psicossociais e, em específico, do absenteísmo, com especial atenção a modificações súbitas nos padrões habitualmente observados e também em focos estatisticamente divergentes.
- f) Práticas administrativas e gerenciais aplicadas de forma isonômica, com tratamento justo e respeitoso.
- g) Gestão pelo exemplo.
- h) Combate à omissão.
- i) Apoio psicológico aos empregados vitimados, ou que assim se entendam.
- j) Contraditório e ampla defesa.
- k) Consistência, proporcionalidade e adequação sancionatória, em linha com os processos disciplinares já estabelecidos na Corsan.
- l) Estabelecer e manter canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias, observando o sigilo, bem como disponibilizar aos empregados orientação permanente sobre como buscar apoio e reunir provas.
- m) Notificação obrigatória da Supej à Sugep, nos casos de condenações judiciais em indenização por dano e assédio moral e/ou sexual, com trânsito em julgado, a fim de que possa haver atendimento psicossocial do assediado e do assediador
- n) Tratamento de situações à luz do Regulamento Disciplinar.
- o) Observância do sigilo do atendimento prestado às vítimas, nos termos da regulamentação ética aplicável aos profissionais de apoio psicossocial.
- p) Auditoria de existência e suficiência das políticas, normas e planos pertinentes ao tema.
- q) Supervisão do funcionamento do canal de denúncias.
- r) Qualificação constante do corpo gerencial através do Programa de Desenvolvimento de Gestores entre outras ações educativas.

8. RESPONSABILIDADES

- a) **Aos colaboradores**, em geral, compete observar a diretriz expressa no item 7.a.
- b) **Aos gestores**, em específico, observar os itens 7.f e 7.g.
- c) **À Superintendência de Gestão Estratégica de Pessoas - Sugep**, acompanhar, analisar, supervisionar e garantir a operacionalização do item 7.i e 7.e e colaborar nos itens 7.b, 7.c e 7.d, e, aos empregados envolvidos no atendimento psicossocial, em específico, observar item 7.o.



POLITICA INTERNA	
ASSUNTO: ASSÉDIO MORAL	CÓDIGO: PRES-SUCIR-
ELABORAÇÃO: SUPEJ/SUCIR	
APROVAÇÃO: CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	ATA 06/2020
REVISÃO: 004	

- d) À **Superintendência Jurídica - Supej**, compete promover e acompanhar o andamento dos processos previstos pelo item 7.n, observando preceitos previstos nos itens 7.j e 7.k, bem como colaborar no item 7.b.
- e) À **Universidade Corporativa da Corsan - Unicorsan**, competirá realizar o item 7.r.
- f) À **Superintendência de Controles Internos, Gestão de Riscos e Compliance – Sucir**, competirá manter um programa de integridade que contemple as tramitações pertencentes ao processo previsto no item 7.l, bem como apoiar o item 7.b.
- g) À **Auditoria Interna – Audit**, recairá a responsabilidade pelos itens 7.p e 7.q, bem como apoio ao item 7.l.
- h) O **denunciante** deve realizar o registro da denúncia no formulário eletrônico disponível no site da Corsan. A Central de Manifestação está disponível para qualquer pessoa (público interno ou externo). Para facilitar a análise da situação que está sendo relatada, é importante observar e informar o maior número de detalhes possível. Informar de maneira clara e detalhada:
- O que está acontecendo;
 - Quem são as pessoas envolvidas;
 - Quando aconteceu ou desde quando acontece a situação;
 - Onde ocorre a situação;
 - Esta situação continua a acontecer?
 - Nomes de eventuais testemunhas