



RESOLUÇÃO Nº 06/2010

Dispõe sobre a prevenção e a gestão do tema Assédio Moral e Violência Psicológica no Trabalho.

O FÓRUM NACIONAL DE GESTÃO DA ÉTICA NAS EMPRESAS ESTATAIS, em sua 36ª reunião ordinária, atendendo ao disposto no artigo 8º do Capítulo III do seu Regimento Interno, e

CONSIDERANDO o item 2, do Art. 1º do Regimento Interno do Fórum, que cita como competência do Fórum: “Promover o permanente debate de questões sobre gestão da ética e dilemas éticos, como conflito de interesses, assédio moral e discriminações”;

CONSIDERANDO que é função do Fórum Nacional de Gestão da Ética nas Empresas Estatais contribuir para a melhoria da gestão da ética e para o estabelecimento de relações éticas no ambiente de trabalho;

CONSIDERANDO que as empresas estatais participantes do Fórum têm o compromisso de manter padrão ético de excelência na gestão empresarial;

CONSIDERANDO que tem aumentado o número de denúncias de ocorrências com evidências de violência psicológica e de assédio moral no mundo do trabalho, fenômeno que tem se constituído como uma pandemia segundo pesquisadores do tema presentes na Conferência Internacional sobre Assédio Moral e outras manifestações de Violência no trabalho, promovida pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, em agosto de 2010;

CONSIDERANDO que a sujeição de pessoas a situações de constrangimentos, humilhações, desqualificações, ironias e isolamento evidenciam práticas que geram a percepção de violência psicológica no trabalho e podem ser caracterizadas como assédio moral;

CONSIDERANDO que o esvaziamento de atribuições cotidianas ou a atribuição de atividades não condizentes com a experiência e função do empregado, somados aos demais fatores acima elencados, atingem a dignidade pessoal; podem degradar a saúde das pessoas a quem tais ações são direcionadas; contribuir para a deterioração do clima organizacional; influenciar na queda da produtividade e levar a empresa a assumir perdas financeiras, de reputação e de imagem;

CONSIDERANDO que o Fórum aprofundou-se no estudo do tema, com o objetivo de contribuir com a gestão da ética nas empresas.

RESOLVE:

Recomendar às empresas que o integram a adoção dos critérios a seguir para a gestão do tema estudado:

1. Analisar e caracterizar as denúncias recebidas sobre Violência Psicológica e Assédio Moral no Trabalho, de forma a distingui-las daquelas que se caracterizam como conflito nos relacionamentos interpessoais entre empregados, independentemente das funções que exercem na empresa.
2. Adotar os conceitos abaixo sobre Violência Psicológica e Assédio Moral no Trabalho:

Assédio Moral no Trabalho:

Caracteriza-se por gestos, palavras, atitudes ou ações ofensivas, explícitos ou sutis, desqualificadores, discriminadores, humilhantes e constrangedores, repetitivos e duradouros no tempo, decorrentes das relações de trabalho, que atentem contra a dignidade da pessoa e sejam potencialmente capazes de comprometer a sua carreira e/ou causar dano à sua integridade física e/ou psíquica, podendo levar à morte e/ou ocasionar deterioração do ambiente laboral.

Violência Psicológica no Trabalho:

Caracteriza-se por gestos, palavras, atitudes ou ações ofensivas, explícitos ou sutis, desqualificadores, discriminadores, humilhantes e constrangedores, decorrentes das relações de trabalho, que atentem contra a dignidade da pessoa e sejam potencialmente capazes de comprometer a sua carreira e/ou causar dano à sua integridade física e/ou psíquica e/ou ocasionar deterioração do ambiente laboral, mesmo não havendo repetição.

3. Adotar como procedimentos para prevenção e para intervenção com vistas a eliminar a violência psicológica e o assédio moral no trabalho:

Oficinas para prevenção e intervenção efetivas quanto à violência psicológica e ao assédio moral no trabalho, assim como para acolhimento, enfrentamento e resolução das denúncias, para todos os empregados e gestores, e específicas para profissionais de áreas afetas ao tema, tais como Comissão de Ética, Ouvidoria, área de saúde, gestão de pessoas e jurídica;

Divulgação dos canais para reclamação/denúncia/esclarecimentos;

4. Orientar a Comissão de Ética para que:
 - a. Defina os procedimentos internos da empresa para gestão do tema, em articulação com as áreas envolvidas com esse assunto;
 - b. Estabeleça os critérios e procedimentos para acatamento e apuração de denúncias e intervenção para eliminação da violência psicológica e do assédio moral;
 - c. Apure as denúncias considerando a Resolução nº 10/2008, de 29 de setembro de 2008, da Comissão de Ética Pública e de acordo com o Código de Ética e o Regimento da Comissão de Ética da empresa.
5. Adotar procedimentos para proteção dos envolvidos, durante e após o processo, contra qualquer tipo de retaliação. Recomenda-se, dentre outros procedimentos, incluir em Acordo de Conduta Pessoal e Profissional, quando houver, item para garantia de não retaliação em relação ao/à denunciante e às testemunhas, com monitoramento durante período de três anos.
6. Dar conhecimento destas recomendações a dirigentes, gerentes, empregados/as e a todo o público interno.

Brasília, 08 de dezembro de 2010



Rosa Maria de Sousa e Albuquerque Barbosa
Coordenadora do Fórum Nacional de Gestão
da Ética nas Empresas Estatais