



COPEL

Pura Energia

Asseédio Moral



Apresentação

O combate ao assédio moral na Companhia Paranaense de Energia - Copel vem sendo tratado desde setembro de 2009 por meio de campanhas educativas, palestras e treinamentos aos empregados. No entanto, as primeiras menções ao tema datam de 2000, ano em que a Copel se tornou signatária do Pacto Global da ONU e passou a adotar os Objetivos do Milênio. Por meio dos oito Objetivos do Milênio, a Companhia ressalta seu compromisso de empresa social e moralmente engajada nas questões concernentes ao trabalho, ao emprego e ao respeito aos cidadãos.

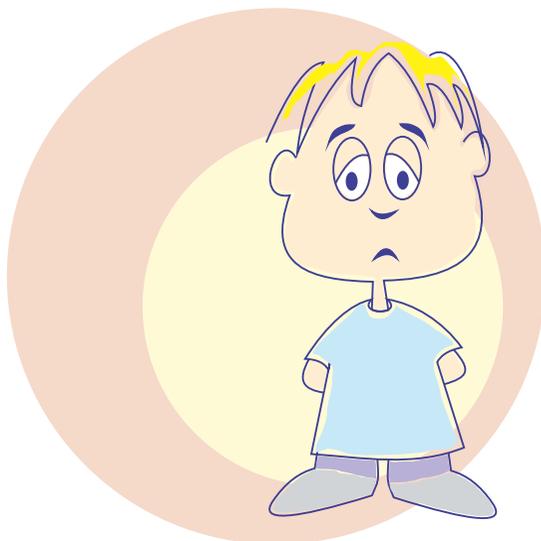
A importância do assunto se tornou ainda mais evidente com a criação da CADAM – Comissão de Análise de Denúncias de Assédio Moral, em 2009, e instituição da NAC 030315, que dispõe sobre as denúncias de assédio moral nas relações trabalhistas no âmbito da Companhia. Com a edição desta cartilha, a Copel deseja contribuir com a formação de empregados e cidadãos conscientes de seus direitos, assegurando que a eles seja aplicado e garantido um dos mais importantes direitos conquistados pelo homem: o respeito à dignidade humana.

CADAM - Comissão de Análise
de Denúncias de Assédio Moral

O que é Assédio Moral?

« Toda e qualquer conduta abusiva e repetitiva, manifestada sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos e materiais escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pondo em risco seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.»

Marie - France Hirigoyen



Situações publicadas na mídia que geraram condenações judiciais para algumas empresas:

-  Ofensas verbais (calúnias, injúrias e xingamentos) constantes e com o intuito de denegrir a imagem;
-  Tratamento vexatório objetivando envergonhar o baixo desempenho perante a equipe;
-  Ociosidade forçada por longo período;
-  Tratamento degradante, direto ou indireto, à pessoa portadora de necessidades especiais;
-  Limite de tempo para tomar água ou ir ao banheiro;
-  Aplicação de castigo físico (ficar sentado(a) de frente para a parede sem trabalhar);
-  Rebaixamento de função sem suporte em fato amparado pela legislação



Tipos de Assédio Moral



Vertical descendente:
praticado pelo próprio empregador
ou por superior hierárquico;



Horizontal simples ou coletivo:
praticado por um ou mais colegas
de trabalho, respectivamente;





Vertical ascendente:
praticado por um ou mais
subordinados contra superior
hierárquico.



Para haver
indício de Assédio Moral
um fato precisa apresentar,
simultaneamente:

- ◎ **Habitualidade;**
- ◎ **Pessoalidade;**
- ◎ **Ataques psicológicos e**
- ◎ **Intenção de prejudicar.**

O que não configura **Assédio Moral**

Alguns exemplos de situações em que a caracterização do assédio moral não tem sido confirmada:



- ◎ Cobrança de pontualidade;
- ◎ Controle e organização do trabalho, exercidos com civilidade;
- ◎ Apresentação, acompanhamento e cobrança do cumprimento de metas;
- ◎ Exigência de cumprimento aos regulamentos internos;
- ◎ Exigência da consideração aos valores culturais das comunidades;
- ◎ Orientação sobre desempenho profissional;

- ◎ Indicação de necessidade de ação no sentido de autodesenvolvimento ou aprimoramento profissional;
- ◎ Falta de promoção salarial ou funcional que não caracterize isolamento ou perseguição;
- ◎ Corte de vantagens indevidamente obtidas;
- ◎ Tratamento por apelido não constrangedor, sempre aceito em situações anteriores;
- ◎ Agressão pontual, porque caracteriza ato de violência;
- ◎ Gestão por injúria, porque nesta forma de liderança a perversidade e a violência do agressor são notadas por todos;
- ◎ Situações de conflito que configurem discussões profissionais comuns;
- ◎ Estresse profissional - depressão por esgotamento diante da exigência de produção;
- ◎ Estresse emocional - situações da vida particular;
- ◎ Más condições de trabalho às quais todos os trabalhadores de um local sejam submetidos, porque somente aos fiscais do Ministério do Trabalho cabe avaliar.

Legislação específica sobre **Assédio Moral**

Inexiste proteção jurídica específica contra a prática do assédio moral no âmbito federal (para todo País)

Ainda não existe definição para inserir Assédio Moral no Direito Cível, no Direito Penal ou no Direito do Trabalho.



A legislação específica, existente hoje, acerca do Assédio Moral no ambiente de trabalho, limita-se a leis municipais e estaduais que contemplam, apenas, servidores de órgãos da Administração Pública Direta e Indireta.

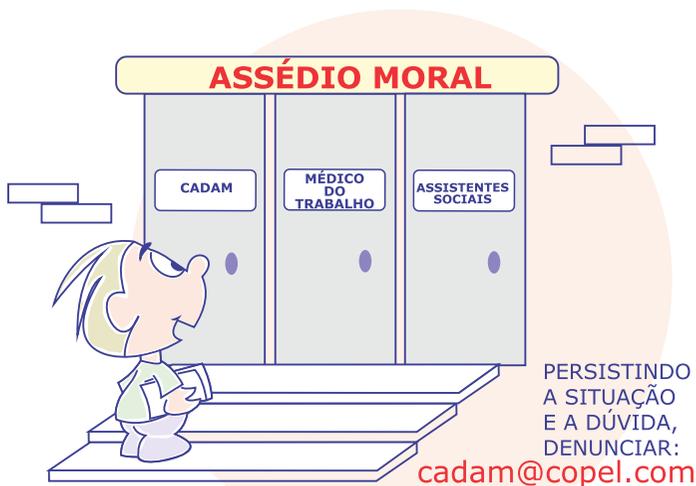
Em termos legais, as condutas que ferem os direitos fundamentais do ser humano e do trabalhador, definidos na Constituição Federal, podem gerar direito a indenização conforme previsão no Código Civil. Podem, também, provocar rescisão de contrato de trabalho por justa causa direta e indireta conforme orientações contidas na Consolidação das Leis Trabalhistas, independentemente de caracterização de assédio moral.

Como lidar com o **Assédio Moral**

**Assédio
Moral**

O empregado que se sentir assediado, na Copel, deve **informar-se** procurando ajuda especializada para certificar-se da situação de assédio:

- CADAM;
- Médico do trabalho;
- Assistentes sociais.



A CADAM tem o dever de confidencialidade em todas as consultas efetuadas e nos casos denunciados.



Contato: cadam@copel.com

Rua Coronel Dulcídio, 800 - CEP: 80420.170
Batel - Curitiba PR