

CARTILHA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO:

Guia para Líderes



1. Introdução e Compromisso da Liderança

A **Coopermota** reafirma seu compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho ético, seguro, respeitoso e **livre de qualquer forma de violência, assédio ou discriminação**. Como líder, você é o principal guardião da cultura organizacional e tem um papel fundamental na promoção de um ambiente respeitoso e ético.

O **Código de Conduta Ética da Coopermota** estabelece que a **liderança deve sempre servir de exemplo** para que suas equipes se sintam integradas e parte de uma única organização, mantendo coerência plena entre o discurso e a prática.

O seu papel como líder inclui:

- Atuar como exemplo de conduta ética e profissional.
- Prevenir ativamente situações de assédio, estando atento ao clima da equipe.
- Incentivar o respeito às diferenças e a diversidade.
- Apoiar e orientar suas equipes quanto às diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio.
- Acolher denúncias de forma empática e encaminhá-las aos canais competentes.

2. Assédio Moral: Gestão Firme vs. Assédio

O assédio moral caracteriza-se pela exposição do colaborador a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva, durante a jornada de trabalho, podendo afetar sua dignidade e integridade. Para a configuração de assédio moral, é necessário que a conduta seja reiterada e prolongada no tempo, com a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima. Como líder, é crucial entender a diferença entre o exercício regular do poder de gestão (feedback, cobrança de metas) e o assédio moral.

O que é Assédio Moral?

- Retirar a autonomia funcional do trabalhador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Ignorar a presença do colaborador, dirigindo-se apenas aos demais colegas (isolamento);
- Passar tarefas humilhantes ou delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas;
- Gritar, falar de forma desrespeitosa ou usar xingamentos;
- Advertir arbitrariamente ou expor o colaborador a situações vexatórias na frente da equipe;
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o trabalhador permanece no banheiro.

O que NÃO é Assédio Moral (Gestão Legítima)?

- Exigências de cumprimento de metas e distribuição de tarefas dentro da normalidade;
- Avaliações de desempenho e feedbacks construtivos, desde que não exponham o colaborador a situações vexatórias;
- Cobrança de observância da jornada e do horário de trabalho;
- Transferência do colaborador para outra unidade de lotação no interesse da administração;
- Conflitos esporádicos com colegas ou subordinados, sem caráter de perseguição.

Gestão Firme / Feedback Construtivo

Assédio Moral

Foco no comportamento e no resultado do trabalho;	Foco em atacar a pessoa, sua personalidade ou características;
Feito em particular (elogios em público, críticas em particular);	Feito em público, com o intuito de humilhar e expor;
Busca a melhoria contínua e o desenvolvimento do colaborador;	Busca desestabilizar, punir ou forçar a saída do colaborador;
Baseado em fatos, dados e metas claras.	Baseado em perseguição, boatos ou exigências impossíveis.

3. Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho

O assédio sexual consiste em constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento de natureza sexual, podendo ocorrer por meio de palavras, gestos, contatos físicos ou outras formas de abordagem inadequada. Não é necessário que haja contato físico para que o assédio sexual se configure.

O que é Assédio Sexual?

- Promessas de promoção, aumento salarial ou manutenção do emprego em troca de favores sexuais (assédio por chantagem);
- Ameaças de demissão ou prejuízos na carreira caso as investidas sexuais sejam recusadas;
- Comentários, piadas ou insinuações de cunho sexual que causem constrangimento;
- Contato físico indesejado, como abraços forçados, toques inapropriados ou “esbarrões” propositais;
- Envio de mensagens, e-mails ou imagens de conteúdo sexual explícito ou sugestivo.

O que NÃO é Assédio Sexual?

- Elogios profissionais e respeitosos sem conotação sexual;
- Relacionamentos consensuais entre colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico (**a Coopermota proíbe relacionamentos amorosos entre líderes e subordinados**);
- Aproximação sutil e respeitosa que, sendo devidamente recusada, não teve qualquer outro desenrolar na esfera profissional e pessoal.

Atenção Líder: O ASSÉDIO SEXUAL É CRIME. Como gestor, **você não pode tolerar “brincadeiras” de mau gosto na sua equipe.** A omissão do líder diante de situações de assédio sexual na equipe pode ser considerada conivência.

4. Assédio Político ou Eleitoral

O assédio político ou eleitoral caracteriza-se por qualquer conduta que vise influenciar, constranger, coagir ou direcionar o posicionamento político ou eleitoral de colaboradores. A Coopermota reforça que todas as pessoas têm o direito à livre convicção.

O que é Assédio Político/Eleitoral?

- Solicitar ou impor apoio a candidatos, partidos ou ideologias;
- Promover campanhas político-partidárias no ambiente de trabalho;
- Condicionar benefícios, oportunidades, promoções ou a manutenção do emprego a posicionamentos políticos;
- Realizar intimidação, constrangimento ou retaliação em razão de convicções políticas ou ideológicas;
- Ameaçar fechar a empresa ou realizar demissões em massa caso determinado candidato vença as eleições.
- Exigir que o colaborador comprove em quem votou (ex: pedir foto da urna).

O que NÃO é Assédio Político?

- Diálogos respeitosos e informais sobre o cenário político, desde que não envolvam coação, pressão hierárquica ou constrangimento;
- O exercício do voto livre e secreto por parte de cada indivíduo.

5. Como o Líder deve agir? (Prevenção e Providências)

A **Coopermota** tem tolerância zero a toda forma de assédio. O descumprimento das políticas sujeitará o infrator a medidas disciplinares (advertência, suspensão ou desligamento por justa causa).

Providências a tomar:

- Escuta Ativa e Acolhimento: Se um colaborador relatar uma situação de assédio, ouça com atenção, sem julgamentos e garantindo a confidencialidade;
- Não se omita: A omissão diante de situações de assédio (direta ou indireta) é uma violação do Código de Conduta.
- Acione os Canais Oficiais: Oriente o colaborador a registrar a denúncia no Canal de Denúncias da Coopermota ou reporte você mesmo a situação ao Comitê de Ética.
- Proteção contra retaliação: Garanta que o denunciante de boa-fé não sofra qualquer tipo de retaliação na equipe.
- Intervenção Imediata: Se presenciar uma conduta inadequada (ex: uma piada de cunho sexual ou humilhação em reunião), intervenha imediatamente, cortando o comportamento e chamando o ofensor para uma conversa em particular.

Lembre-se: Comitê de Ética da Coopermota é composto por um representante da **área jurídica**, um representante da área de **Gestão de Pessoas**, o(a) **gestor(a) da Unidade de Cândido Mota**, o(a) **presidente da CIPA da Matriz** (em exercício) e um representante da **Diretoria Executiva**. Este comitê é o órgão responsável por apurar todas as denúncias com imparcialidade e sigilo.

Diretoria Executiva

