

ASSÉDIO MORAL

COMO PREVENIR E COMBATER.



**SAIBA MAIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL
NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Expediente

Oswaldo de Jesus Ferreira
Presidente

Eduardo Chaves Vieira
Diretor Vice-Presidente

Rodrigo Augusto Barbosa
Diretor de Gestão de Pessoas

Waldir João Ferreira da Silva Junior
Corregedor-Geral

Savana Karoline Farias Dantas
Ouvidora-Geral

Produção

Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas
Serviço de Relações de Trabalho

Diagramação e arte
Coordenadoria de Comunicação Social

Apresentação

A Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh), estatal vinculada ao Ministério da Educação (MEC), tem como desafio a melhoria dos hospitais universitários federais por meio de uma gestão participativa e democrática que possibilite a valorização do trabalhador. E qualquer proposta de gestão inovadora requer grande empenho dos gestores para mediar possíveis conflitos nas relações de trabalho.

Embora busque construir uma cultura organizacional que preze pelo bem-estar dos colaboradores, a empresa reconhece que o assédio moral no ambiente de trabalho é uma realidade antiga em diversos locais e que traz consequências negativas para a saúde física e mental dos trabalhadores, para o próprio ambiente de trabalho e para o desempenho organizacional.

O conhecimento e a apropriação do tema por todos os colaboradores da instituição são de fundamental importância para o fortalecimento de estratégias de prevenção, acolhimento e cuidado nas situações reconhecidas como assédio moral.

Visando prevenir tais atos na Ebserh, a Diretoria de Gestão de Pessoas apresenta esta cartilha para esclarecer os colaboradores da Ebserh sobre questões referentes ao tema.

O que é assédio moral?



O assédio moral pode ser definido como uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida que ocorre no ambiente do trabalho e que se manifesta por meio de palavras, gestos, comportamentos ou de forma escrita que visa diminuir, humilhar, constranger ou desqualificar uma pessoa ou um grupo.

O assédio moral é uma prática na qual o tempo e a duração são importantes. Não se trata de uma violência pontual. O fenômeno pode ocorrer de maneira sutil, dissimulada e não declarada abertamente.

Toda relação de trabalho requer certo grau de exigências que são inerentes ao trabalho. É normal que hajam cobranças, críticas construtivas, avaliações e monitoramento do trabalho realizado, o que não deve ser caracterizado como assédio. Nas situações de conflito, cada indivíduo pode defender sua posição. Entretanto, esses problemas devem ser resolvidos para que não se fortaleçam e, com o tempo, possam favorecer a prática de assédio moral.

ATENÇÃO:

Algumas situações de conflito podem ser confundidas com assédio!

Tipos de assédio moral

Assédio Moral Vertical (descendente): o superior hierárquico (chefe) constrange, humilha e destrata o subordinado.



Assédio Moral Horizontal (paritário): praticado por colegas de trabalho quando a equipe é intolerante com outro profissional. As agressões podem começar em tom de brincadeira maldosa, piada grosseira, gestos obscenos, menosprezo.



Assédio Moral Ascendente: neste caso o chefe é o assediado. Casos assim são mais raros, porém existem. Ocorre, por exemplo, quando o grupo não aceita a nova chefia. Para sabotá-lo, sonegam informações, são hostis e burlam atividades.



Formas de reconhecer o assédio moral no trabalho

O assédio moral pode se manifestar de várias formas. Apresentaremos os quatro grupos que representam situações mais recorrentes:

Atentado contra a dignidade

Utilizar insinuações desdenhosas para desqualificar o trabalhador

Espalhar rumores a respeito da honra e da boa fama da vítima

Zombar de suas origens, nacionalidade, crenças religiosas
ou convicções políticas

Desacreditar o trabalho diante dos colegas, superiores ou subordinados

Atribuir tarefas humilhantes

Ofender o profissional usando termos obscenos ou degradantes



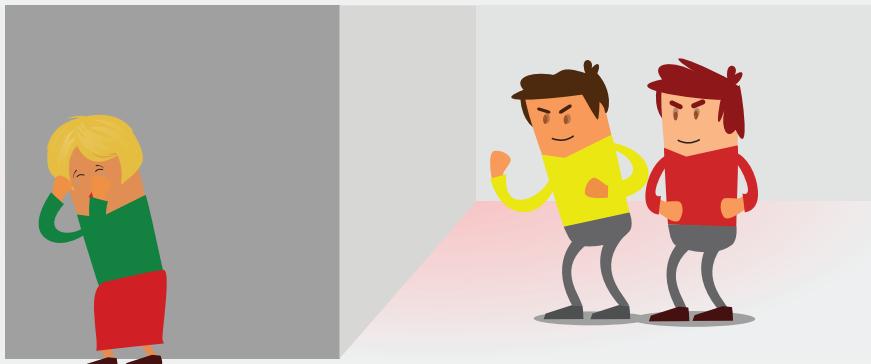
Isolamento e recusa de comunicação

Interromper a vítima com frequência

Comunicar-se unicamente por escrito

Isolar a vítima do restante do grupo

Proibir os colegas de trabalho de se comunicarem entre si



Degradação proposital das condições de trabalho

Não transmitir informações úteis para a realização das tarefas

Retirar da vítima sua autonomia

Criticar injusta e exageradamente o trabalho realizado

Atribuir tarefas inferiores ou superiores às suas competências

Impedir acesso a meios de trabalho necessários (computador, mesa, etc.)

Induzir a vítima ao erro

**Pressionar para que não faça valer seus direitos
(férias, licenças, horários,etc.)**

Violência verbal, física ou sexual

Ameaçar ou agredir o trabalhador verbal e/ou fisicamente

Gritar, xingar, imitar ou apelidar o trabalhador

**Producir qualquer dano material aos bens (automóvel,
imóveis, objetos pessoais)**

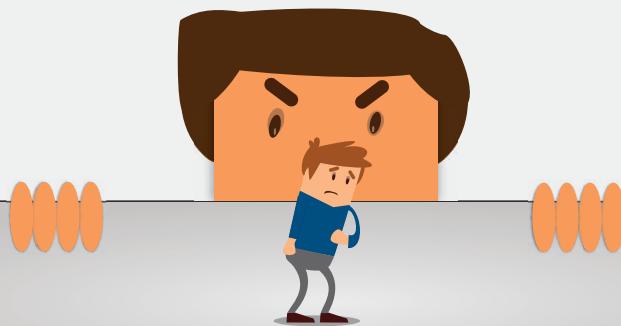
**Invadir a intimidade por meio da escuta de ligações telefônicas,
leitura de e-mails, etc.**

Assediar ou agredir sexualmente a vítima por meio de gestos ou propostas

Principais consequências

As consequências do assédio moral podem ser graves e afetar o indivíduo assediado, o ambiente de trabalho e a sociedade. A seguir algumas das características de cada um destes:

Indivíduo Assediado	Organização/Empresa	Sociedade
Dores generalizadas	Redução da produtividade	Custos com tratamentos médicos e reabilitação
Palpitações	Aumento da rotatividade	Despesas com benefícios sociais
Distúrbios digestivos	Aumento de erros e acidentes	Custos de processos administrativos
Dores de cabeça	Absenteísmo	Processos judiciais
Hipertensão arterial	Aposentadoria prematura	
Alteração de sono	Passivos trabalhistas para indenização	
Crise de choro	Multas administrativas	
Depressão	Licenças médicas	
Estresse	Demissões	
Suicídio	Clima desfavorável	



O que prevê a legislação sobre assédio moral

No Brasil ainda não existe uma legislação federal específica que tipifique o assédio moral. Porém, é possível resguardar os direitos tendo como base a Constituição Federal de 1998 e outras legislações existentes, como, por exemplo, o art. 186 do Código Civil, que explicita: “aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete um ilícito”.

Além dessas, destacamos o Decreto nº 1.171/94, que aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público e estabelece princípios norteadores da conduta do servidor, e o Código de Ética e Conduta da Ebserh, que tem em seu artigo 3º entre seus princípios e valores o “repúdio ao preconceito e ao assédio”.

No âmbito do serviço público, o assediador pode receber punições disciplinares, de acordo com regramento próprio. O assédio moral provoca a violação dos deveres dos servidores públicos da União de manter conduta compatível com a moralidade administrativa e de lealdade à instituição, assim como o de tratar com urbanidade às pessoas (Lei nº 8.112/90). Da mesma forma, viola os deveres dos empregados públicos da empresa, sobretudo quanto à moralidade, à lealdade e a urbanidade, conforme preconizam o Código de Ética e Conduta e o Regulamento de Pessoal da Ebserh.

Se o servidor público descumprir os preceitos do Regime Jurídico Único (RJU) estará sujeito a penalidades que vão desde advertência até demissão ou cassação de aposentadoria, assim como destituição de cargo em comissão. No caso da Ebserh, o empregado estará sujeito às penalidades previstas no Regulamento de Pessoal, respeitados os ritos descritos na Norma Operacional de Controle Disciplinar (NOCD).

Ressalta-se que é assegurada a apuração criteriosa dos fatos, em procedimentos de mediação ou disciplinares, em que seja garantida ampla defesa ao agente acusado.



Por se tratar de violência de ordem psicológica, as medidas legislativas nem sempre são suficientes para combater e prevenir as práticas de assédio moral no trabalho. Acredita-se que o assédio deve ser coibido pela gestão das próprias organizações.

E na CLT?

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) há a previsão, no art. 482, de rompimento unilateral do contrato de trabalho quando houver falta grave de uma das partes. A responsabilidade pode recair sobre o empregador (pessoa física ou jurídica), porque cabe a este reprimir as condutas indesejáveis.

O que fazer? Como agir?

Para reagir a intimidação que o assédio moral causa, primeiramente o trabalhador tem que conhecer e saber identificar que está sofrendo assédio moral. O segundo passo é dar visibilidade ao fato, registrando denúncia na Ouvidoria que irá encaminhar a demanda para as instâncias responsáveis.

Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da auto-estima, da identidade e da cidadania.

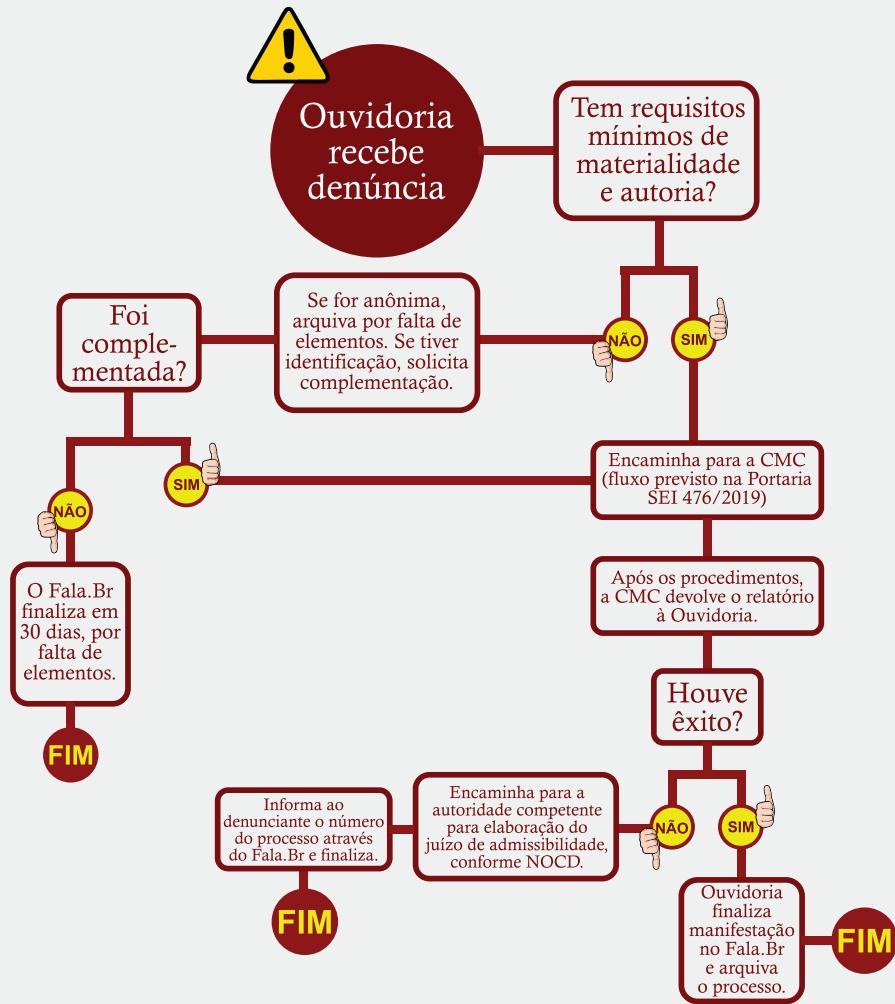
Outro meio de agir é apresentar denúncia no sindicato da categoria ou na confederação a que faz parte. A vítima pode ainda registrar a denúncia nas delegacias e nas Superintendências Regionais do Trabalho, procurar ajuda no setor de atendimento à saúde na Gestão de Pessoas ou nos seguintes órgãos: Ministério Público do Trabalho, Justiça do Trabalho e Comissão de Direitos Humanos.

Por que denunciar?

- ◆ Combater o comportamento do agressor na empresa
- ◆ Prevenir que outras pessoas na organização sofram assédio
 - ◆ Sentir-se mais amparado com relação à queixa
 - ◆ Contribuir para uma relação mais colaborativa e saudável no ambiente de trabalho



Fluxo das denúncias de assédio moral



Para mais informações acesse o link do Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação ou da Ouvidoria-Geral:

Como provar?

O ônus da prova incumbe a quem alega, ou seja, à vítima. Bilhetes, mensagens eletrônicas e gravações telefônicas podem ser provas. Anote com detalhes a situação de assédio: dia, hora e mês, nome do agressor e conteúdo da conversa, testemunhas e tudo o que lembrar. Evite conversar com o agressor sem a presença de testemunhas.



Se você presenciar uma cena de assédio de seu colega de trabalho, supere o medo e seja solidário! Coloque-se no lugar do outro. Um dia, você pode passar pela mesma situação. Nesse momento, o apoio dos colegas é precioso. Não esqueça: o medo reforça o poder do agressor.

Prevenir é possível?

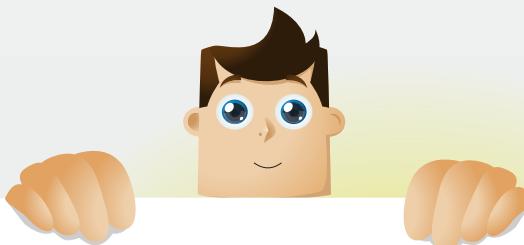
Para aumentar o conhecimento e as chances de prevenir o ato, deve ser garantido que os gestores tenham acesso a ações educativas para administrar conflitos. As equipes multidisciplinares devem ser capacitadas envolvendo o engajamento de diferentes atores sociais: Serviço de Relações de Trabalho, advogados, equipe do Serviço de Saúde Ocupacional e Segurança no Trabalho, Comissão de Ética e toda a alta gestão. Todo o processo visa conquistar um melhor ambiente de trabalho.

Cabe, por fim, destacar que o desafio no combate a todas as formas de violência encontra-se em estabelecer ambientes que favoreçam o diálogo, a participação, a transparência, a ética, a valorização do trabalhador e o respeito à diversidade, tendo sempre como objetivo a saúde do trabalhador.

Pense nisso!

Uma boa conversa na própria unidade de trabalho, com mediação de atores diferentes dos envolvidos diretamente, pode resolver o conflito.

Você sabia?



A Rede Nacional de Ouvidorias dos Hospitais Universitários Federais da Ebserh, incluindo a Ouvidoria Geral, compõem o **Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação**. Todas as nossas Ouvidorias estão usando o Fala.BR para o registro das manifestações. Além das denúncias, esse canal de comunicação recebe sugestões, reclamações, solicitações, elogios e pedidos de simplificação.

Para saber mais, acesse:

<http://ouvidorias.gov.br/central-de-conteudos/biblioteca/Material/perguntas-frequentes-2019>

As Comissões de Mediação e Conciliação (CMC) foram criadas pela Ebserh para apoiar os processos de tratamento das denúncias que envolvam alegações de assédio moral. Elas têm como objetivo principal promover a adoção de métodos consensuais de resolução de conflitos, contribuindo assim para a melhoria do ambiente de trabalho e para a mudança da cultura do litígio para a da autocomposição.

Referências Bibliográficas

Assédio Moral no Trabalho. Guia Trabalhista. Acessível em:
<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/assediomoral.htm>

Assédio Moral no Trabalho: Uma violência a ser enfrentada. Coordenação: Suzana da Rocha Tolfo, Renato Toccheto de Oliveira. Universidade Federal de Santa Catarina –UFSC,2013.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto –Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/>

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm

Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm

Código de Ética Profissional do Servidor Público civil do Poder Executivo Federal. Decreto 1.171, de 22 de junho de 1994 . Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm

Ministério da Saúde. FIOCRUZ. Assédio Moral e Sexual no Trabalho: Prevenção e Enfrentamento na Fiocruz, 2014. Disponível em:
http://www.asfoc.fiocruz.br/portal/sites/default/files/2cartilha_assedio_moral_e_sexual.pdf

Ministério da Saúde. Assédio Moral: conhecer, prevenir, cuidar, 2015. Disponível em:
http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/assedio_moral_conhecer_pevinir_cuidar.pdf

Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério Público da União. Cartilha sobre Assédio Moral. Acessível em:
<http://www.ouvidoria.mppr.mp.br/arquivos/File/cartilha.pdf>.

Sindicato dos Servidores Municipais de Jaboatão dos Guararapes. Assédio Moral é Crime: você não pode sofrer calado. Denuncie! Cartilha elaborada pelo sindicato dos Servidores Municipais de Jaboatão dos Guararapes.

Ministério do Trabalho e Emprego. Assédio Mortal e Sexual no Trabalho. Cartilha elaborada pela Subcomissão de Gênero com participação da Comissão de Ética do MTE, 2009. Disponível em:
<http://www.eln.gov.br/opencms/export/sites/eletornorte/ouvidoria/assedioMoral.pdf>

Regulamento de Pessoal da Ebserh. Janeiro/2014. Disponível em:
http://www.ebserh.gov.br/sites/default/files/paginas/2018-12/regulamento%20de%20pessoal%20verso%20final_publicadaBS.pdf

Código de Ética e Conduta da Rede Ebserh. Janeiro/2018. Disponível em:
<http://www.ebserh.gov.br/sites/default/files/paginas/2019-01/2018.01.09%20%C3%B3digo%20de%20%C3%89tica%20e%20Conduta%20da%20Ebserh.pdf>

Norma Operacional De Controle Disciplinar da Ebserh. Julho/2017. Disponível em:
<http://www.ebserh.gov.br/sites/default/files/paginas/2019-01/Norma%20Operacional%20FINAL%2001032018.pdf>

