ASSÉDIO MORAL
REDE DE PREVENÇÃO E COMBATE

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Juiz de Fora
Prefeitura

Sumário:

Apresentação 3
Introdução 4
Assédio Moral e os Direitos Humanos 4
O que é assédio moral? 5
Como o assédio moral se caracteriza 6
Quais são os tipos de assédio moral 6
Como identificar assédio moral? 10
Como perceber a possibilidade de meu ambiente de trabalho ser afetado pelo assédio moral 11
Quais as consequências do assédio moral? 11
Fui vítima ou vivenciei uma situação de assédio na PJF, o que fazer?..... 12
O que devo relatar na denúncia? 12
Qual o fluxo das situações de assédio na PJF 12
O procedimento de mediação é judicial? 13
Quais as penalidades para o assediador? 13
Como prevenir o assédio moral? 14
Então, o que NÃO é assédio moral? 15
Referências 16

Apresentação

Essa cartilha tem como objetivo disseminar informações acerca da conceituação de assédio moral, quais os tipos, as ações de prevenção e como a PJF lida atualmente com a questão no âmbito das relações entre os servidores. Esse assunto tem sido cada vez mais debatido devido suas nuances e consequências aos indivíduos e à sociedade. A PJF é uma das instituições pioneiras em estabelecer uma política pública específica para o tema. As normativas estabelecem ações de conscientização, prevenção e até punições de gradações diferentes. O objetivo maior é atuar na harmonização das relações de trabalho e valorizar o servidor.

Aproveite a leitura e **compartilhe!**

Introdução

O assédio moral sempre esteve presente nos ambientes de trabalho. Porém, desde os anos 80 tem sido estudado com mais especificidade devido seu impacto negativo nos contextos individual, coletivo, institucional e social. Mesmo com o aumento do trabalho remoto após a pandemia de Covid-19 percebe-se que as agressões se adaptaram ao estilo das novas formas de trabalho, reverberando nas instituições como um todo, não tendo relação direta com a proximidade física dos profissionais. Fato é que, não adianta ignorar o problema o qual atualmente pode ser considerado uma questão de saúde pública que atinge sobremaneira o desenvolvimento de uma instituição até um país. Faz-se necessário aceitar, de forma a não negligenciar sua existência, entender e trabalhar essa questão, atuando na prevenção e conscientização.

O Assédio Moral e os Direitos Humanos

O assédio moral é uma violação direta aos direitos humanos, por ferir a dignidade humana do trabalhador de maneira física e psíquica. E o respeito à dignidade humana é um dos direitos fundamentais previstos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, que em seu Artigo 23.1, trata especificamente da dignidade humana no trabalho.
Porém, o assédio moral não é um problema meramente individual. Ele reproduz no ambiente de trabalho práticas enraizadas num contexto social, econômico, organizacional e cultural mais vasto de desigualdades sociais, inclusive as relacionadas ao gênero e à raça. Ele se apresenta de maneira ainda **mais devastadora** com relação aos sujeitos historicamente **fragilizados na sociedade**:

- População LGBTQIA+;
- População negra;
- Mulheres;
- Idosos;
- Pessoas com deficiência;
- Egressos do sistema prisional

O que é assédio moral?

É a exposição de trabalhadores a situações constrangedoras e humilhantes no exercício do seu trabalho, de maneira repetitiva, caracterizando uma ação desumana, violenta e antiética.

Segundo o Decreto municipal 14.695/2021 considera-se assédio moral:

> "**I** - como ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a integridade moral do servidor: realizar críticas ou comentários improcedentes ou subestimar o trabalho realizado pelo servidor; desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, de forma que o isole de contatos com outros servidores de qualquer nível, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas, e outras atividades através de terceiros ou por quaisquer outros meios; apropriar-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho realizado por outro servidor;
>
> **II** - como atribuir funções de menor complexidade a funcionários capacitados para executar funções de grande complexidade: a prática de exigir o exercício de funções triviais, sob reiteradas ameaças, ao servidor que exerce função técnica ou especializada, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimentos específicos;
>
> **III** - como sonegar informações: a prática de não repassar, propositalmente, informações indispensáveis ao desempenho da função do servidor."

Como o assédio moral se caracteriza?

Caracteriza-se por condutas **repetitivas** e gradativas, ou seja, há a intencionalidade do autor. Isto é, o assédio moral refere-se a comportamentos de um agente público que, INTENCIONALMENTE, ofende a dignidade, o desenvolvimento profissional e/ou a integridade física ou psíquica de outro agente público, provocando danos morais e/ou psicológicos.

Quais os tipos de assédio moral?

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

- **Assédio moral interpessoal:**

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

- **Assédio moral institucional:**

Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio.

E de acordo com o seu tipo o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

1 - Assédio moral vertical:

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

Descendente: ações dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para colocar o servidor em situações desconfortáveis.

Ascendente: 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.

2 - 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.

3 - 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.

Como identificar o assédio moral?

A ação é ofensiva?
A ação é reiterada (repetitiva)?
A ação não está dentro dos padrões éticos da sociedade em que vive?
A ação desqualificou, humilhou ou envergonhou a pessoa a quem foi dirigida?
A ação está prejudicando o ambiente de trabalho?
A ação compromete a dignidade profissional e pessoal da vítima?
A ação gera degradação proposital das condições de trabalho da vítima?
A ação tem por objetivo isolar ou excluir a vítima de informações importantes para a realização do trabalho?

A resposta positiva - e **constante** - para qualquer uma dessas perguntas mostra a necessidade de investigação mais profunda da situação, pois essas práticas afetam os indivíduos tanto comportamental como emocionalmente, além de degenerar todo o ambiente do trabalho.

Não é demais lembrar que o assédio moral é caracterizado pela prática reiterada e discriminatória de condutas abusivas.

Como perceber a possibilidade de o meu ambiente de trabalho ser afetado pelo assédio moral?

- Altas taxas de rotatividade de pessoal;
- Excesso de faltas e atestados, chamado absenteísmo;
- Relatos de desconforto durante reuniões;
- Crises de ansiedade, depressão, e síndrome do pânico;
- Queda de produtividade;
- Aumento de erros e acidentes;
- Exposição negativa da instituição;
- Indenizações trabalhistas;
- Multas administrativas.

Quais as consequências do assédio moral?

As consequências são maiores para as vítimas que podem ter depressão, alterações no sono, diminuição da capacidade de concentração, memorização, dificuldades para tomar decisões, baixa autoestima, isolamento, irritação; alterações de peso, tremores, palpitações e em casos extremos, risco de suicídio. Os prejuízos são em todas as instâncias da vida: psicológicos, físicos, sociais e profissionais.

Para a instituição também há perdas: rotatividade, afastamentos por problemas de saúde, queda de produtividade e na qualidade do trabalho, deterioração do clima organizacional; desestímulo na criatividade e na inovação; comprometimento dos resultados, impactos financeiros com os afastamentos, aposentadorias por incapacidade laboral permanente ou treinamentos de substitutos, processos trabalhistas, impacto nos demais funcionários e prejuízo à imagem institucional.

Fui vítima ou vivenciei uma situação de assédio na PJF, o que fazer?

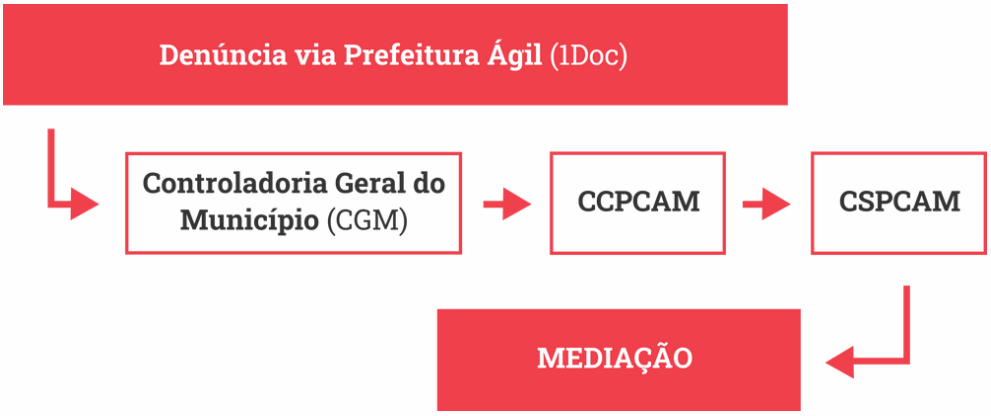
Se você foi vítima de assédio ou presenciou um colega sendo assediado, denuncie! A denúncia é feita por meio do "Protocolo Sigiloso- Assédio Moral" na plataforma "Prefeitura Ágil". Para denunciar você precisa preencher um questionário e detalhar o máximo possível o que foi vivenciado/observado. Na denúncia é sempre necessária a identificação das partes. Não é possível fazer denúncia anônima por esse meio.

O que devo relatar na denúncia?

O assédio moral tem como característica o fato de ser ação repetitiva e intencional. Assim, caberá ao denunciante detalhar todas as situações que o assediador cometeu, contendo os dias, as circunstâncias, cada fato ocorrido, com destaque para as condutas do denunciado, evidenciando o suposto assédio moral. Caso queira, pode inserir documentos, fotos, vídeos ou outras provas que possam comprovar os fatos narrados pelo denunciante. Esse material tem importância maior para caso um PAD venha a ser aberto.

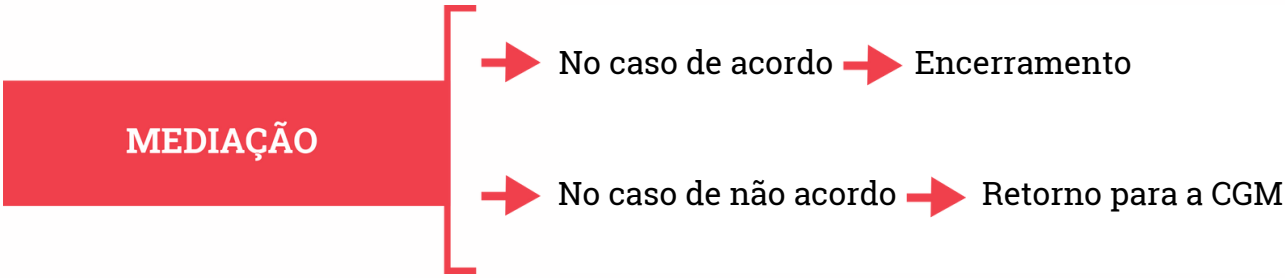
Qual o fluxo das situações de assédio na PJF?

O fluxo se inicia com a denúncia feita no Protocolo Sigiloso da plataforma "Prefeitura Ágil". A denúncia chega diretamente à CGM (Controladoria Geral do Município) que encaminha à CCPCAM (Comissão Central de Prevenção de Combate ao Assédio Moral), esta despacha à Comissão Setorial (CSPCAM) da secretaria responsável, sempre a do denunciante. A CSPCAM realiza o procedimento de mediação com as partes e retorna o resultado até a CCPCAM que remete à CGM. No caso de acordo, o despacho é arquivado pela CGM. No caso de não composição a Controladoria verifica a necessidade de abertura de PAD (Processo Administrativo Disciplinar).



O procedimento de mediação é judicial?

Na PJF não. As partes serão convidadas para um procedimento de mediação realizado por servidores da PJF. É um procedimento informal, isto é, não judicial e tem como objetivo a escuta das partes e a autocomposição, quando as partes podem chegar a um acordo.



Quais as penalidades para o assediador?

Após o resultado do PAD, caso o servidor seja reconhecido enquanto assediador sofrerá penalidades gradativas respeitando os princípios de razoabilidade, proporcionalidade e as causas agravantes da conduta.

As penalidades são: participação em curso de aprimoramento profissional, suspensão, multa e demissão ou exoneração.

RESULTADO DO PAD (CGM)

1 - Curso de aprimoramento profissional, realizado pela SRH e SEDH;

2 - Suspensão;

3 - Multa;

4 - Demissão ou exoneração.

Como prevenir o assédio moral?

A prevenção do assédio começa com a conscientização, com a informação sobre o que é e não é assédio moral. Mas algumas ações no dia a dia do trabalho contribuem para prevení-lo, tais como:

- Ter uma comunicação clara, assertiva, ou seja, dizer o que se pensa de maneira que o outro entenda e sem agredi-lo;
- Ter um ambiente com o respeito mútuo entre os servidores;
- Manter o ambiente laboral saudável, com relacionamentos interpessoais positivos;
- Realizar constantemente formação dos líderes/gestores e demais trabalhadores sobre o tema, bem como sobre habilidades na gestão de pessoas;
- Divulgar cartilhas e realizar campanhas educativas;
- Ter definição clara de tarefas, funções e fluxos de trabalho;
- Estar atento aos comportamentos diferentes dos funcionários;
- Dar retorno (feedbacks) constantes sobre o trabalho realizado;
- Seguir o código de ética da instituição e fomentar uma cultura ética.

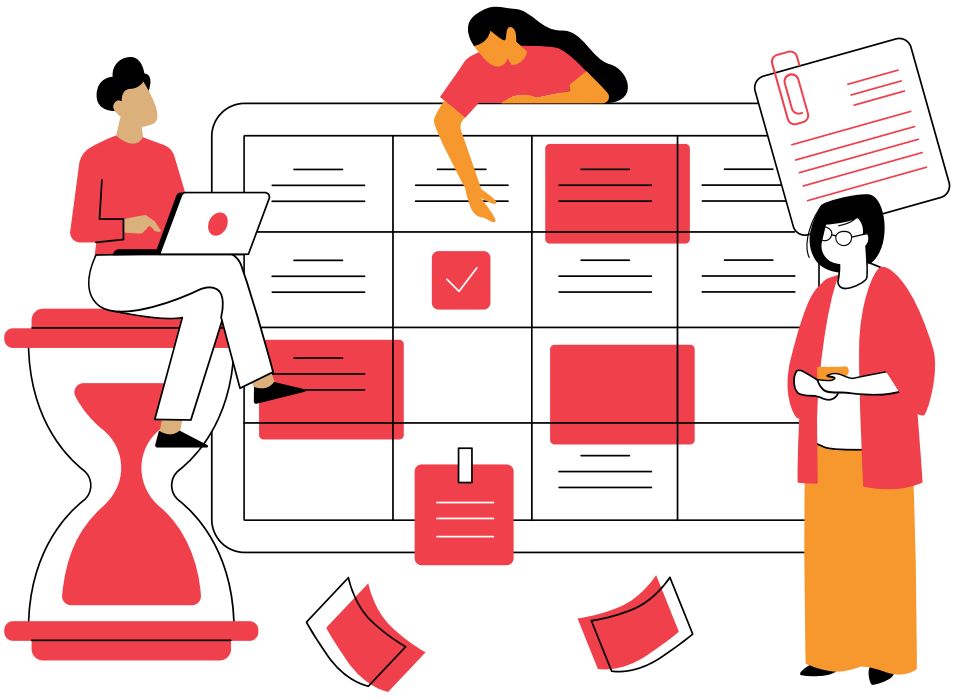
Então, o que NÃO é assédio moral?

Acontece com frequência de o assédio moral ser confundido com um conflito, um ato de gestão ou um ato diretivo. As situações abaixo NÃO são consideradas assédio.

Situações eventuais: A maior diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação ou constrangimento é a frequência, ou seja, para haver assédio moral é necessário que os comportamentos do agressor sejam repetitivos. Portanto uma ação isolada ou eventual não é assédio moral, embora possa causar dano moral. Até porque seres humanos são passíveis de erros. E em se tratando de ser humano é quase impossível exigirmos lisura o tempo todo.

Exigências profissionais: cobranças e críticas construtivas fazem parte de qualquer rotina de trabalho, bem como as avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico, desde que feitas de forma explícita, com o objetivo de obter melhorias, e que não sejam vexatórias.

Condições de trabalho: Por vezes ocorre de alguns setores de trabalho não apresentarem condições de infraestrutura ideais ou todas as ferramentas necessárias ao trabalho estão disponíveis às equipes. Mas, trabalhar em um espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral em si, a menos que seja direcionado a um trabalhador ou grupo de trabalhadores com o objetivo de constranger ou desmerecer.



Conflitos no ambiente de trabalho: os conflitos de ideias são normais e saudáveis ao bom desenvolvimento do trabalho desde que não resultem em desrespeito profissional, pessoal ou em desrespeito à hierarquia do cargo.

Atos de gestão: é função de qualquer cargo de liderança planejar, definir metas, organizar e direcionar atividades e funções, bem como acompanhar e avaliar as ações realizadas, de forma a garantir os melhores resultados na execução das políticas públicas. Portanto, os atos de remanejamento ou realocação de servidores entre setores, escalas de trabalho, avaliação de desempenho, por exemplo, são prerrogativas dos gestores e isso por si só não pode ser considerado assédio moral. As discordâncias normais a esses processos devem ser tratadas no campo administrativo.

Ato de gestão ou conduta de assédio moral?

Se ficou com dúvida, observe se aquela prática tem por objetivo ou efeito constranger, humilhar ou discriminar. E se ocorre repetidas vezes.

Para contatos com a Comissão Central de Prevenção e Combate ao Assédio Moral

ccpcam@pjf.mg.gov.br

Referências:

Brasil. LEI 13.140, de 26 de junho de 2015. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm. Acesso em 20 jan 2021.

Conselho Nacional de Justiça. **Manual de Mediação Judicial, 2016.** Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2015/06/f247f5ce60df2774c59d6e2dddbfec54.pdf. Acesso em: 30 set 2021

FERREIRA, Hádassa. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2ª ed. Campinas: Russell Editores, 2010.

FREIRE, Paula Ariane. **Assédio moral e saúde mental do trabalhador**. Disponível em: https://www.scielo.br/j/tes/a/GBZLRHbWZHwgvxnpqq4KgQh/?lang=pt. Acesso em 26 nov 2021.

MESQUITA, Alex A. **Assédio moral: impacto sobre a saúde mental e o envolvimento com trabalho em agentes comunitários de saúde**. Rev. Psicol. Saúde [online]. 2017, vol.9, n.1, pp. 3-17. ISSN 2177-093X. http://dx.doi.org/10.20435/pssa.v9i1.375. Disponível em:http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2177-093X2017000100001. Acesso em: 25 nov 2021.

NASCIMENTO, Sônia. **Assédio moral.** 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Benedito, et al. **Práticas de assédio moral no ambiente de trabalho e seu impacto afetivo.** Rev. FAE, Curitiba, v. 20, n. 2, p. 165 - 178, jul./dez. 2017. Disponível em: https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/533. Acesso em 26 nov 2021.

Prefeitura de Juiz de Fora. **DECRETO N.º 14.695 - de 28 de julho de 2021.**

Prefeitura de Juiz de Fora. **DECRETO N.º 14.696 - de 28 de julho de 2021.**

Prefeitura de Juiz de Fora. **Regimento Interno/ Portaria 5289 -de 12 de janeiro de 2022.**

SILVA, Alexandro da. **Assédio moral e as consequências na saúde mental do trabalhador**. Revista Espacios. Vol. 39 (Nº 16) Ano 2018. Página 26. Disponível em:https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p26.pdf. Acesso em: 23 nov 2021.

VENTURA, Ely, et al. **Assédio moral e seu dano na saúde mental dos indivíduos**. Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde Vol. 14, n.4. Belo Horizonte, MG. OUT/DEZ 2017. Disponível em: Acesso em: 24 de nov 2021.

Juiz de Fora
Prefeitura