

ASSÉDIO MORAL



**GOSTO DE SER TRATADO COM RESPEITO.
E VOCÊ?**

**Fundação
Saúde**

Cartilha

Assédio Moral

Gosto de ser tratado com respeito. E você?

Rio de Janeiro, 2016

INTRODUÇÃO

O verbete do dicionário registra:

“Assédio Moral. Exposição dos trabalhadores a situações constrangedoras, duradouras e repetitivas durante o exercício de um trabalho, geralmente acontece em relações em que há subordinação hierárquica”.

Há muito tempo, o assédio moral é uma realidade no ambiente de trabalho, mas apenas nos últimos anos tem sido debatido de forma séria e comprometida, não só pelos empregadores e empregados, mas também pela sociedade. O desafio é gerar conscientização sobre os danos que o tema traz às vítimas e às instituições.

Dessa maneira, este material tem por finalidade esclarecer dúvidas sobre como o assédio moral é praticado e quais as medidas protetivas e de punição cabíveis quando a pessoa é vítima dessa violência psicológica.

Assédio Moral



O QUE É?

ASSÉDIO MORAL é todo comportamento abusivo praticado no ambiente de trabalho, proposital e frequente, que ofenda a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa.

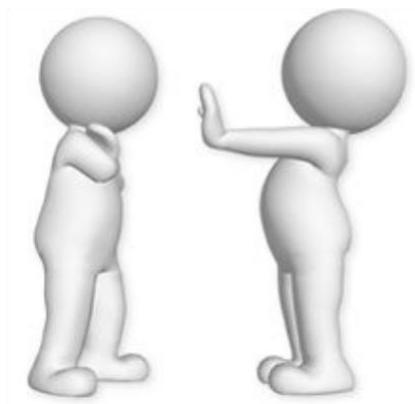
Quem pratica? Os casos de assédio moral acontecem tanto na iniciativa privada quanto nas instituições públicas e podem ser praticados por qualquer pessoa dentro de uma empresa e não somente pelo chefe. Embora a situação mais comum seja a do assédio moral partir de um superior, pode acontecer entre colegas de mesmo nível hierárquico ou mesmo partir de subordinados para um superior.

COMO SE MANIFESTA?

É no dia a dia das relações trabalhistas que o assédio moral ganha fôlego. Entre os comportamentos típicos do (a) agressor (a), que caracterizam o assédio moral, estão:

- Exigir o cumprimento de atividades incompatíveis com o cargo;
- Apropriar-se de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho do colaborador;
- Limitar a autonomia do colaborador;
- Dificultar as tarefas cotidianas do colaborador;
- Exigir prazos exíguos para tarefas, sem que haja necessidade;
- Demandar funções fora da jornada de trabalho;
- Ocultar documentos ou informações que sejam importantes para a realização do trabalho;
- Agredir verbal ou fisicamente a pessoa;
- Desvalorizar o trabalho do colaborador;
- Sobrecarregar o colaborador de tarefas;
- Isolar o colaborador;
- Fazer revista vexatória.

***É importante ressaltar
que um ato isolado de
humilhação não
caracteriza assédio moral***



ASSÉDIO MORAL X COBRANÇA

Exigências relativas à excelência no trabalho, metas, prazos e resultados não qualificam assédio moral. Estes são atos comuns, inerentes ao cargo de chefia e de coordenação de equipe, e não devem ser vistos como agressão. No entanto, essas cobranças devem respeitar os limites físicos e psicológicos do colaborador, assim como sua honra e dignidade. Exigir metas impossíveis, execução de tarefas desumanas e fixação de prazos inatingíveis são exemplos de atos que configuram assédio moral, pois representam formas de pressionar o colaborador.

Na área de saúde, a determinação de mudança de função e as críticas construtivas não caracterizam assédio moral, pois não há intencionalidade nessas atitudes e ocorrem com todos os empregados.



PRINCIPAIS EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL

:: Para a instituição

Queda de produtividade

Aumento dos custos relativos a afastamento por doença

:: Para o assediante

Demissão por justa causa

Responsabilidade pelos danos causados

:: Para o assediado

Baixa autoestima

Estresse

Desmotivação

Depressão

Ansiedade

Cansaço exagerado

Insônia

Sentimento de inferioridade

Distúrbios digestivos

Hipertensão

Isolamento

Enxaquecas e dores generalizadas



Além de distúrbios físicos e psicológicos, o assédio moral causa a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar.

COMO AGIR DIANTE DO ASSÉDIO?

A informação é a principal fonte para minimizar os efeitos e maximizar as ações frente a um caso de assédio moral. Conhecer a legislação e as formas de defesa é imprescindível, assim como buscar a colaboração dos colegas de trabalho.



DENUNCIE O ASSÉDIO MORAL

Para relatar o fato, procure a **Ouvidoria Geral da Fundação Saúde**.

As denúncias poderão ser feitas pessoalmente na Sede da Fundação Saúde, localizada na Av. Padre Leonel Franca, nº 248, 1º andar, Gávea, ou pelo email ouvidoria@fs.rj.gov.br

:: E depois que a vítima denunciar o ato de assédio moral?

Após ser protocolada a denúncia, será aberto um processo administrativo disciplinar para apuração do fato. A verificação e aplicação das penalidades serão de responsabilidade da empresa que o assediador é vinculado.

AÇÕES PREVENTIVAS

Manter um ambiente de trabalho saudável e implementar métodos de organização efetivos são ações imprescindíveis no combate ao assédio moral. É importante que haja diálogo entre gestores e colaboradores para discussão sobre métodos de organização de trabalho. Outra medida importante é a realização de eventos que promovam o debate e a sensibilização sobre o assunto.



O melhor combate a esse tipo de prática não deve ser a via punitiva, mas, sim, a preventiva.

O QUE DIZ A LEI?

No Brasil, há leis estaduais e decretos que vedam o assédio moral no trabalho. No Rio de Janeiro, a Lei nº 3.921, sancionada em agosto de 2002, foi a primeira a ser aprovada no Brasil.

>> Determina a “vedação do assédio moral no âmbito no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário”.

>> De acordo com seu artigo 2º, o assédio moral no trabalho se caracteriza pela “exposição do funcionário, servidor ou empregado à situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, palavra, gesto, praticado de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida”.



PUNIÇÃO

No âmbito da administração pública estadual, a Lei nº 3.921, de 2012, reconhece o assédio moral como delito grave e o infrator pode sofrer advertência, suspensão e até mesmo demissão como penalidade, dependendo da gravidade do ato praticado.

De acordo com o artigo 4º da referida lei:

§ 1º - Na aplicação das penalidades, serão considerados os danos para a Administração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço;

§ 2º - A advertência será aplicada por escrito, nos casos em que não se justifique imposição de penalidade mais grave, podendo ser convertida em frequência obrigatória a programa de aprimoramento, e melhoria do comportamento funcional, com o infrator compelido a dele participar regularmente, permanecendo em serviço;

§ 3º - A suspensão será aplicada em caso de reincidência de faltas punidas com advertência;

§ 4º - Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, em montante ou percentual calculado por dia, à base dos vencimentos ou remuneração, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade, sujeitando o infrator a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades;

§ 5º - A demissão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com suspensão, nos termos regulamentares e mediante processo administrativo próprio.

Essa cartilha foi elaborada pela Assessoria de Comunicação Social e Relações Institucionais da Fundação Saúde do Estado do Rio de Janeiro.

Referências Bibliográficas:

- www.direitonet.com.br
- www.tst.jus.br
- www.psicologia.pt
- Um Olhar sobre o Assédio Moral
(Cartilha da Secretaria Estadual de Saúde)
- Assédio Moral e Sexual no Trabalho
(Ministério do Trabalho e Emprego)



Avenida Padre Leonel Franca, nº 248, 1º andar, Gávea - CEP 22451-000

www.fundacaosaude.rj.gov.br