Assédio

A palavra Assédio tem origem na expressão latina “absidium”, o que, traduzido, significa cerco, estratégia militar, fortaleza armada, em que posteriormente levaria uma cidade à rendição, portanto, significa obrigar alguém a fazer algo contra sua vontade

O assédio pode incluir uma variedade de comportamentos de natureza verbal e física, incluindo:

- Piadas ofensivas, intimidadoras ou incômodas
- Observações humilhantes
- Xingamentos, apelidos ofensivos ou calúnias
- Imagens ou objetos ofensivos, incluindo imagens pornográficas
- Assédio moral
- Agressões físicas
- Ameaças
- Intimidação

Existem quatro tipos de assédio

- Moral
- Sexual
- Stalking
- Bullying

ASSÉDIO MORAL

- Normalmente, este tipo de assédio ocorre no local de trabalho, mas pode se manifestar em outros contextos.
- Pelo texto da lei, configura-se como assédio moral a ofensa reiterada à dignidade de alguém, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, por conta do exercício de emprego, cargo ou função.

ASSÉDIO SEXUAL

- “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”,
- Artigo 216-A do Código Penal

STALKING

- é um termo em inglês que significa "perseguição". Este tipo de assédio é menos comum, mas nem de longe é menos danoso à vítima
- o stalker é um indivíduo obsessivo que persegue e invade a privacidade da vítima reiteradamente, tanto em espaços físicos como virtuais.

Bullying

- Este tipo de assédio é mais frequente nos espaços escolares, mas também pode acontecer no trabalho, nas universidades e nos ambientes virtuais. Define-se como o conjunto de atos violentos, intencionais e repetidos para causar danos à vítima, por meio de discriminação, humilhação pública e ameaça física e psicológica.

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

- O **assédio moral** consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva.

ASSÉDIO MORAL

- Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) ou o(a) terceirizado(a), individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima.

De acordo com o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), considera-se assédio moral o processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socio profissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico

É a repetição proposital de gestos, palavras, comportamentos e qualquer outro tipo de comunicação com o objetivo de humilhar ou constranger pessoas no ambiente de trabalho, independentemente do cargo ou da função exercida.

A caracterização do assédio moral depende da frequência e da intencionalidade na conduta do agressor e, ainda, do fato de normalmente ocorrer no local de trabalho, podendo ser verificado também em outros ambientes, desde que relacionados com as atividades profissionais.

No serviço público, o assédio moral é caracterizado pelo agente público que ultrapassa os limites de suas funções de maneira repetitiva, com o objetivo de afetar a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público da mesma instituição.

Os resultados são significativos para o órgão público e para a sociedade, impactando não só a vida e a produtividade da vítima, mas o ambiente de trabalho e a qualidade dos produtos e serviços entregues à população.

Estas condutas abusivas podem ocorrer de maneira direta (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e/ou indireta (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social), desestabilizando a vítima das mais variadas formas (como nos campos profissional, emocional, físico, social, entre outros).

A exposição repetitiva e prolongada a este tipo de violência pode evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou até mesmo para a morte. Por isto, estas condutas abusivas são inadmissíveis e devem ser combatidas.

LEGISLAÇÃO

Constituição Federal

Qualquer tipo de assédio afronta o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho.

Código Civil

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo (Lei n° 10.261/1968)

São deveres do servidor público, entre outros, cooperar e ser solidário com os colegas de trabalho, tratar as pessoas com urbanidade e proceder de forma que dignifique a função pública.

É proibido promover manifestação de apreço ou desapreço dentro da repartição, ou tornar-se solidário com elas

Regramento Municipal de Santos – Lei Complementar n. 894 de 20 de julho de 2015.

ASSÉDIO MORAL

LEI COMPLEMENTAR Nº 894
DE 20 DE JULHO DE 2015

Art. 3° Para os efeitos desta lei, considera-se assédio moral coagir moralmente subordinado, por meio de atos ou expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a sua dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.

Art. 4º Considera-se, entre outras, como assédio moral as seguintes condutas do superior hierárquico para com seu subordinado

INCISOS I, II, III e IV

I - cumprimento de atribuições incompatíveis com o cargo ocupado ou em condições adversas ou com prazos insuficientes;

II - reiteração de críticas e comentários improcedentes ou subestimação de esforços;

III - sonegação de informações indispensáveis ao desempenho das suas funções;

IV - submissão a efeitos físicos e mentais prejudiciais ao seu desenvolvimento pessoal e profissional;

LEGISLAÇÃO

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui várias convenções que dispõem sobre a proteção da integridade física e psíquica do trabalhador, a exemplo da Convenção nº 155, de 1981.

um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero

Convenção nº

190 e a Recomendação nº 206

Organização Internacional do Trabalho (OIT)

EXEMPLOS DE CONDUTAS DE ASSÉDIO MORAL

- Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;
- Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;

EXEMPLOS DE CONDUTAS DE ASSÉDIO MORAL

- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas;
- Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;

EXEMPLOS DE CONDUTAS DE ASSÉDIO MORAL

- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;
- Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas;
- Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada;

EXEMPLOS DE CONDUTAS DE ASSÉDIO MORAL

- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, ocorrendo normalmente quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas indiretas de comunicação;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
- Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço;
- Ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve;
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails;
- Ignorar a presença da pessoa; e
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa.

O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL

- • Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;
- • Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração;
- • Conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa;
- • Críticas construtivas; e
- • Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada;
- • Síndrome de Burnout – distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento físico e mental intenso.

O ASSÉDIO MORAL PODE OCORRER ENTRE COLEGAS, NO MESMO NÍVEL HIERÁRQUICO, E ENTRE CHEFE E SUBORDINADO(A)

- • Assédio moral vertical: ocorre quando há relação de hierarquia entre o(a) agressor(a) e o(a) assediado(a), podendo ser descendente ou ascendente.
- • Descendente: quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica superior.
- • Ascendente: quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica inferior.
- • Assédio moral horizontal ou "bullying hexagonal": ocorre quando o assédio é praticado entre pessoas de mesma hierarquia
- • Assédio moral misto ou “bullying misto”: ocorre quando, de forma coordenada, uma pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação

ASSÉDIO MORAL NA PRÁTICA

- É importante destacar que nem toda conduta pode ser considerada assédio moral.
- Nas relações profissionais é necessário certo grau de exigência, de compromisso e de qualificação.
- No dia a dia das atividades profissionais, acontecem conflitos esporádicos, críticas construtivas e avaliações do trabalho realizadas por colegas e chefias. Desde que não sejam realizadas em público e que não exponham o servidor a situações vexatórias, estas condutas não constituem assédio moral
- Desde que justificados e vinculados aos interesses da Administração, não constituem assédio atos de gestão, tais como: atribuição de tarefa aos subordinados com estabelecimento de parâmetros, prazos e metas razoáveis para entrega; transferência do servidor para outra lotação ou posto de trabalho; aumento do volume de trabalho; alteração da jornada de trabalho; destituição de funções de confiança.
- **LEMBRE-SE:** para caracterizar assédio moral, a conduta precisa ser habitual e intencional.

Mais exemplos de condutas indicativas de assédio moral no ambiente de trabalho

- Retirar autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho;
- • Contestar repetidamente todas as decisões e criticar o trabalho de modo exagerado ou injusto;
- • Entregar, de forma constante, quantidade superior de atividades comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente;
- • Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores, superiores e até mesmo humilhantes, distintas das atribuições do trabalhador;
- • Vigiar de maneira excessiva a vítima como, por exemplo, controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros;

Mais exemplos de condutas indicativas de assédio moral no ambiente de trabalho

- • Instigar a vigilância de um trabalhador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas;
- • Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para a finalização de um trabalho;
- • Manipular informações, propositalmente deixando de repassá-las com a antecedência necessária para que o trabalhador realize suas atividades;
- • Pressionar para que o trabalhador não exerça seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- • Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;

Mais exemplos de condutas indicativas de assédio moral no ambiente de trabalho

- • Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas de profissionais que se encontram em situação similar;
- • Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;
- • Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções da pessoa assediada;
- • Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- • Atribuir apelidos pejorativos;

Mais exemplos de condutas indicativas de assédio moral no ambiente de trabalho

- • Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- • Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- • Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
- • Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;
- • Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;
- • Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- • Desconsiderar sumariamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento

O QUE FAZER QUANDO SE SOFRE ASSÉDIO MORAL

- •Existem alguns meios de agir para a vítima de assédio moral, sexual ou discriminação no ambiente de trabalho:
- • NÃO SE CALE e DENUNCIE o assédio ao setor responsável, ao superior hierárquico ou à Ouvidoria/Ouvidoria das Mulheres;
- • Reúna todas as provas possíveis, tais como bilhetes, presentes e testemunhas;
- • Busque orientação de profissionais da área da saúde, como psicólogos, para saber como lidar com a situação;

O QUE FAZER QUANDO SE SOFRE ASSÉDIO MORAL

- • Procure apoio no sindicato profissional ou órgão representativo de classe, na Delegacia Regional do Trabalho, no Ministério Público do Trabalho ou em qualquer outra entidade de defesa dos direitos humanos, podendo, inclusive, ingressar com ação judicial;
- • Registre a ocorrência na Delegacia de Defesa da Mulher, Delegacia Eletrônica e Delegacias de bairros;
- • Se houver possibilidade de diálogo, converse com o agressor para esclarecer como você se sente e que não aceita o comportamento da pessoa;
- • Não se sinta culpado nem inferiorizado, conte o ocorrido aos colegas, amigos e familiares e procure suporte emocional.

COMO COMPROVAR O ASSÉDIO MORAL

- • Muitas vezes é difícil comprovar a ocorrência destas situações, pois ocorrem geralmente de maneira oculta e o ônus da prova é de quem alega, ou seja, da própria vítima. Mas é possível prová-las através de algumas formas, como:
- • Anotar com detalhes todas as situações de assédio e de discriminação (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, conteúdo das conversas, servidores que testemunharam e tudo o que se lembrar);
- • Realizar gravações das situações;
- • Guardar bilhetes, e-mails, mensagens eletrônicas e o que mais achar necessário para servir como prova do ocorrido;
- • Buscar ajuda dos colegas, principalmente de depoimentos daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação.

DANOS PARA A PESSOA QUE SOFRE ASSÉDIO MORAL

- • Os reflexos de quem sofre humilhação são significativos e vão desde a queda da autoestima a problemas de saúde. Entre as marcas prejudiciais na saúde do trabalhador estão:
- • Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- • Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- • Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- • Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- • Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- • Sensação negativa em relação ao futuro;

DANOS PARA A PESSOA QUE SOFRE ASSÉDIO MORAL

- • Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral ou sexual;
- • Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- • Redução do desejo sexual;
- • Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- • Uso de álcool e drogas;
- • Tentativa de suicídio.

O QUE A INSTITUIÇÃO PODE FAZER?

- • Ter um espaço propício para recebimento das denúncias ou dúvidas sobre o assunto, bem como servidor(es) disponível(eis) e capacitado(s) para acolher e ouvir sem julgamentos (preferencialmente do gênero feminino para casos de assédio contra a mulher);
- • Oferecer apoio e acolhimento com profissionais da área da saúde e orientação às vítimas de assédio e discriminação;
- • Apurar o caso por meio de Comissão instituída, mantendo-se o sigilo;
- • Adotar práticas restaurativas na resolução de conflitos e promover ferramentas como a Comunicação Não Violenta;
- • Responsabilizar os agressores e disponibilizar aconselhamento ou outras medidas para prevenir a reincidência de violência, assédio e discriminação.

COMO PREVENIR

- A maneira mais eficaz de se lidar com estes problemas no trabalho é o treinamento de funcionários e gestores para que desenvolvam habilidades de liderança e capacidade de gerir pessoas, além de investir na formação de seus servidores, promovendo sua valorização.
- Outra forma de prevenção é a realização de campanhas para divulgação de informações sobre os temas, para conscientizar os servidores desses tipos de condutas, de como agir diante delas, das lesões provocadas pelas atitudes de assédio e discriminação e das suas possíveis consequências nas esferas cível, administrativa e criminal.
- Relações de trabalho saudáveis, com tolerância e cooperativismo, são fundamentais para a construção de um ambiente voltado à empatia e à solidariedade, criando uma rede de apoio formada entre os servidores e causando a intimidação de possíveis agressores.
- Chefes, servidores e líderes devem ser equilibrados e justos, com tratamento igualitário e respeitoso aos companheiros de trabalho.

OBRIGADO

ANA CARLA RUIZ ROCHA
DARIO DE ARAÚJO VILLANI
EDUARDO JORGE RODRIGUES DE MIRANDA
COMINQ

PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTOS