

Cartilha

Assédio Moral



O que é assédio moral?

Para Marie-France Hirigoyen, o assédio moral no trabalho pode ser definido “como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.



Adriane Reis Araújo (2012) define assédio moral organizacional “como o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos”.

O assédio moral pode ocorrer tanto na iniciativa privada como nas instituições públicas.

Atitudes que podem caracterizar o assédio moral

- Violência psicológica destinada a provocar o desequilíbrio emocional na vítima;
- Submissão do trabalhador a situações repetidas de vexames e humilhações;
- Criação de “premiações” para trabalhador com menor produtividade;
- Exclusão do trabalhador do ambiente de trabalho, levando-o a ser hostilizado e desacreditado diante dos colegas;
- Limitação total da autonomia do trabalhador;
- Críticas em público, repreensão com grosserias, xingamentos ou gritarias;
- Divulgação de boatos ofensivos sobre a moral e a saúde do trabalhador;
- Ordem ou orientação para o trabalho de forma confusa e imprecisa com o intuito de dificultar o desempenho da atividade;

- Atos que possam desestabilizar emocional e profissionalmente;
- Exigência de que a vítima realize funções acima do conhecimento exigido, "tarefas impossíveis", ou abaixo da capacidade ou, ainda, degradantes;
- Imposição de exigências diferentes das que são cobradas dos demais trabalhadores ou imposição de tarefas inúteis;
- Indução do trabalhador ao erro, não só para criticá-lo ou rebaixá-lo, mas também para que ele tenha uma má imagem de si mesmo;
- Transferência de setor para isolar o trabalhador ou forçar sua demissão;
- Brincadeiras de mau gosto quando o empregado falta ao serviço por motivo de saúde ou para acompanhar um familiar ao médico;
- Vigilância excessiva do trabalhador;
- Limitação do uso do banheiro.

Não confunda assédio moral com:

Ato de humilhação isolado

A principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o trabalhador é a frequência. Para configurar assédio moral é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos. Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano moral.

Conflitos internos

Algumas situações como transferências de postos de trabalho; remanejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções, ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais são situações que podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral isoladamente. No entanto, a demora na solução de conflitos pode propiciar a ocorrência de prática de assédio moral.

Exigências profissionais normais

A empresa pode instituir metas, fazer cobranças ou críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico referente ao trabalho, desde que feitas de forma explícita e não vexatória. Porém, ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa ou grupo de modo repetitivo e utilizadas com um propósito de represália, comprometendo negativamente a integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo ou do grupo.





Quem pratica o assédio moral?

Qualquer pessoa no local de trabalho pode ser o assediador:

- O superior hierárquico/chefe (assédio moral descendente);
- Entre colegas de trabalho (assédio moral horizontal);
- O trabalhador que assedia seu chefe (assédio moral ascendente).

Perfil do agressor (assediador)

- Cruel, autoritário e perverso em palavras e atos;
- Dissimulado;
- Inseguro e confuso: dá ordens contraditórias;
- Egoísta e até mesmo “bajulador” do superior hierárquico;
- Hábil em humilhar disfarçadamente;
- Esconde sua incapacidade e dificuldade nas atitudes ou gritos que dirige aos subordinados ou colegas;
- Não conhece bem seu trabalho, mas conta vantagens. Não admite que seu subordinado ou colega saiba mais do que ele;
- Critica todos que o cercam, mas não admite ser questionado ou censurado;
- Está sempre pronto a apontar as falhas.

Motivação do assediador:

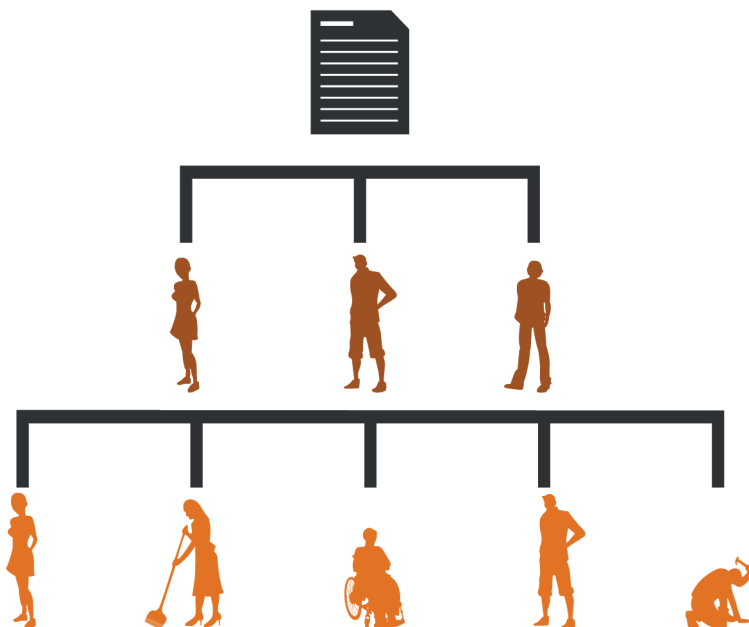
- Sentimento de poder;
- Ganância;
- Competição;
- Exigência para que os trabalhadores ultrapassem metas de produção;
- Realização de trabalho repetitivo, monótono, anti-ergonômico ou sob pressão.

Possíveis consequências sofridas pelas vítimas de assédio moral

- Faltas excessivas ao trabalho;
- Falta de motivação;
- Queda da produtividade;
- Atoes, acidentes de trabalho e outros danos;
- Afastamentos para tratamento médico e psicológico;
- Redução da produtividade e da eficiência;
- 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;
- Falta de esperança no futuro;
- Mudança de personalidade, com reprodução das condutas de violência moral;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Redução da libido;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas;
- Tentativa de suicídio;
- Agravamento de doenças já existentes, como também o surgimento de novas doenças.

Possíveis consequências do assédio moral para o empregador:





Quem pode ser responsabilizado pelo assédio moral?

O assédio moral, por si só, não é crime, mas o assediador pode ser punido na esfera penal se praticou crime de injúria, difamação, ameaça ou constrangimento.

Poderá também ser dispensado por justa causa. O assediador pode ser responsabilizado na esfera civil e pode ser condenado a indenizar a vítima por danos materiais e morais.

O empregador também pode ser responsabilizado por atos do seu empregado assediador, pois é responsável pela segurança e saúde de seus empregados, inclusive a psicológica e responde por danos morais causados à vítima.

Aplicam-se as normas que protegem a dignidade da pessoa humana, a honra, a igualdade e a vida privada do trabalhador.



Como o empregador deve agir para combater a prática do assédio moral

- Dialogar sobre os métodos de organização de trabalho;
- Adotar práticas/procedimentos de trabalho que impeçam ou dificultem o assédio moral;
- Adotar código de ética interno para combater e proibir todas as formas de discriminação;
- Implementar uma ouvidoria para denúncias;
- Realizar atividades voltadas à discussão e sensibilização sobre os efeitos danosos do assédio moral;
- Manter canais de comunicação dos trabalhadores com suas chefias e também com os responsáveis pelo empreendimento;
- Proceder análise dos ambientes da empresa com busca a diagnosticar possíveis focos de assédio moral, identificando eventuais agressores;
- Quando houver suspeita de assédio moral, investigar o caso de forma rápida;
- Buscar modificar a situação, por meio do diálogo, ou adotar medidas disciplinares caso o problema não se resolva.

O que a vítima pode e deve fazer:

- Resistir à agressão moral, mantendo a calma e tranquilidade;
- Dar visibilidade ao ato, procurando ajuda com colegas;
- Evitar não ficar sozinho com o assediador;
- Como estratégia de defesa, a vítima deve anotar todos os fatos com detalhes (data e hora, local, nome do agressor, testemunhas e conteúdo da conversa);
- Reunir provas como gravações, documentos, correspondências e;
- Buscar apoio de familiares e de profissionais capacitados.

Onde denunciar

- No sindicato dos trabalhadores da sua categoria;
- Nos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST);
- Relatar o ocorrido ao médico, assistente social ou psicólogo;
- Ministério do Trabalho e Emprego (Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego - Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidade e de Combate à Discriminação);
- Comissão de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação;
- Ministério Público do Trabalho;
- Justiça do Trabalho;
- Comissão dos Direitos Humanos;
- SESMT - Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa.

Endereços e telefones:

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM MATO GROSSO DO SUL

Disque-Denúncia: 0800 647 5566 (para municípios do interior)

SEDE - CAMPO GRANDE - PRT 24ª REGIÃO

Rua Pimenta Bueno, 139 - B. Amambai - CEP: 79005-020 / Campo Grande - MS

Site: www.prt24.mpt.mp.br / Fone: (67) 3358-3000

COMISSÃO PERMANENTE DE INVESTIGAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO EM MATO GROSSO DO SUL

Rua 14 de Julho, 992 - Vila Glória - CEP 79002-337 - Campo Grande - MS

E-mail: comissaopermamentems@hotmail.com / Fone: (67) 3320-1349

CEREST E SERVIÇOS DE SAÚDE DO TRABALHADOR

CEREST Estadual

Rua Joel Dibo, 267, Centro - CEP: 79002-060 - Campo Grande - MS

E-mail: cvist@saude.ms.gov.br / Site: cerest.administrativo@saude.ms.gov.br

Fone: (67) 3312-1117

CEREST Regional de Saúde do Trabalhador (RURAL)

Rua Sergipe, 402, Jardim dos Estados - CEP: 79020-160 - Campo Grande - MS

E-mail: cerestregional@sesau.capital.ms.gov.br / Fone: (67) 3314-3718

Serviço de Saúde do Trabalhador Municipal - SESTRAB e Gerencia Técnica Vigilância Epidemiológica em Saúde do Trabalhador

Rua Bahia, 280, Jardim dos Estados - CEP: 79002-530 - Campo Grande - MS

E-mail: sestrab@sesau.capital.ms.gov.br / gsaudedotrabalhador@gmail.com

Fone: (67) 3301-4351 (Sestrab) / (67) 3314-3049 (Gerência)

Corumbá

CEREST Regional de Saúde do Trabalhador

Rua Ladário, s/n, Centro - CEP: 79303-090 /

E-mail: cerest@corumba.ms.gov.br / Fone: (67) 3907-5444

Dourados

CEREST Regional de Saúde do Trabalhador

Av. Weimar Gonçalves Torres, 4225, Jardim Caramuru - CEP: 79830-020

E-mail: cerestdourados@hotmail.com / Fone: (67) 3428-2494 / (67) 3428-2400

Aquidauana

Serviço de Saúde do Trabalhador

Rua Pedro Pace s/nº Bairro Serraria - CEP: 79200-000

E-mail: stgesau@hotmail.com / Fone: (67) 3241-7111 / (67) 3241-1421

Nova Andradina

Serviço de Saúde do Trabalhador

Rua Alcides Menezes Farias nº 1.016 – Centro - CEP: 79750-970

E-mail: saude.trabalhador@pmna.ms.gov.br / Fone: (67) 3441-4080

Ponta Porã

Serviço de Saúde do Trabalhador

Rua Baltazar Saldanha, s/nº Horto Florestal - CEP: 79904-544

E-mail: sauddotrabalhadordeponta@gmail.com / Fone: (67) 3431-3844

Três Lagoas

Serviço de Saúde do Trabalhador - Rua Bruno Garcia, nº 3.172 – Jardim Primavera - CEP: 79611-050

E-mail: v.saudedotrabalhador@treslagoas.ms.gov.br / Fone: (67) 3929-9951

FUNDACENTRO - ESCRITÓRIO DE REPRESENTAÇÃO NO MATO GROSSO DO SUL (ERMS)

Rua Geraldo Vasques, 66 - Vila Costa Lima - CEP: 79003-023 - Campo Grande - MS

E-mail: erms@fundacentro.gov.br / Fone: (67) 3321-1103 / Fax: (67) 3321-6910

FORO TRABALHISTA DE CAMPO GRANDE

Rua João Pedro de Souza, 1025 3º Andar - CEP: 79004-914

E-mail: foro_cg@trt24.jus.br / Fone: (67) 3316-1905

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Superintendência Regional do Trabalho e Emprego SRTE/MS - Mato Grosso do Sul

Rua 13 de Maio, nº 3214, Campo Grande - MS - CEP: 79002-356

Fone: (67) 3901-3022 - Fax: (67) 3901-3059

Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Dourados

Rua Ponta Porã, 3095. Vila Planalto - CEP: 79826-080

Fone: (67) 3902-1040 / 1040 / 1041 / 1043

Agência Regional do Trabalho em Aquidauana

Rua Manuel Antonio Paes de Barros, nº 1.161 - Centro - CEP: 79200-000

Fones: (67) 3904-2600 / 2601 / 2602 / 2603 / 2604

Agência Regional do Trabalho em Corumbá

Rua Frei Mariano nº 612/A - Centro - CEP: 79300-001

Fones: (67) 3907-5600 / 5602 / 5603

Agência Regional do Trabalho em Naviraí

Rua Yokohama, nº 278 - Centro - CEP: 79950-000

Fones: (67) 3924-4002 / 3924- 4003

Agência Regional do Trabalho em Nova Andradina

Rua Santo Antonio, nº 307 - Centro - CEP: 79750-000

Fones: (67) 3925-5032 / 5033

Agência Regional do Trabalho em Paranaíba

Rua Coronel João Pereira Dias, nº 1621 - Centro - CEP: 79500-000

Telefones: (67) 3668-1873 / 3668-1952

Agência Regional do Trabalho em Ponta Porã

Av Brasil, nº3371 - Centro - CEP: 79900-000

Telefones: (67) 3926-6060 / 3926-6063

Agência Regional do Trabalho em Três Lagoas

Rua Eloy Chaves, nº 738 - Centro - CEP: 79602-002

Fones: (67) 3929-9602 / 9603 / 9604

Referências

- Folder "Assédio moral no Trabalho", publicado pela PRT 4ª Região, Porto Alegre, RS.
- Folder "Assédio moral: sofrimento e humilhação no ambiente de trabalho", publicado pela PRT 5ª Região. - Salvador, BA. Julho de 2011.
- Cartilha "Assédio moral e sexual: previna-se!", publicada pela Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho do MPT - Brasília, DF.
- Cartilha sobre assédio moral. Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério Público da União - Sinasempu. Brasília, DF.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho; assédio moral. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2008.
- O Assédio Moral Organizacional. Adriane Reis de Araújo, LTr, 2012,





Realização

Apoio



FSSHTMS



**CPI MS.
FCT**
COMISSÃO PERMANENTE DE INVESTIGAÇÃO E FISCALIZAÇÃO
DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO EXTERNO DO MERCADO DE TRABALHO

