

PREFEITURA DE SOROCABA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO



LEI Nº 9.026, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2 009.

Assédio Moral no Trabalho

Conceito

No ambiente de trabalho está relacionado, entre outras coisas, as relações interpessoais baseadas no respeito, na ética e na justiça. Um bom ambiente de trabalho é aquele cuja cultura organizacional preza por valores voltados ao bem estar dos funcionários. Embora se reconheça a importância desses valores, a violência nos locais de trabalho é uma realidade que ocorre com frequência nos dias de hoje.

A prática dessa conduta fortalece a discriminação, a manutenção da degradação das relações de trabalho e a exclusão social.

A Divisão de Segurança e Saúde Ocupacional da Prefeitura de Sorocaba possui uma Comissão Conciliadora para Análise Prévia de Casos de Assédio Moral, instituída através do Decreto 20.194/2012 com a competência para analisar e mediar os casos ocorridos no ambiente de trabalho, propondo conciliação entre as partes envolvidas a fim de promover ambientes de trabalho saudáveis e melhoria contínua no relacionamento interpessoal entre os servidores.

O contato com a Comissão deve ser feita através do email

sead.saudeocupacional@sorocaba.sp.gov.br

Como se caracteriza o Assédio Moral?

O assédio moral no trabalho caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e relativas ao exercício de suas funções.

Tais práticas evidenciam-se em relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados, entre colegas e, excepcionalmente, na modalidade ascendente (subordinado x chefe), desestabilizando a relação da vítima.

Entendendo um pouco mais sobre o assédio moral

O assédio moral pode ser entendido como qualquer conduta abusiva, prolongada e repetitiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos e gestos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica dos funcionários, pondo em risco seu emprego e degradando os ambientes de trabalho.

Significa todo ato comissivo ou omissivo, atitudes, gestos e comportamentos dos superiores hierárquicos, chefes, coordenadores gerentes, ou até mesmo de colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos ao funcionário, além de afetar o seu desempenho e o próprio ambiente de trabalho.

Situações que podem ser confundidas com o Assédio Moral

1º Situações eventuais

A principal diferença entre o assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentários depreciativos ou constrangimento contra o trabalhador é a frequência, ou seja, para haver assédio moral, é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos. Um comportamento isolado ou eventual não é considerado assédio moral, embora possa produzir dano moral.

2º Exigências profissionais

Todo trabalhador apresenta certo grau de imposição e dependência. Assim existem atividades inerentes ao contrato de trabalho que devem ser exigidas ao trabalhador. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico feitas de forma explícitas não vexatórias.

3º Conflitos

Em um conflito, as repreensões são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender a sua posição. Algumas situações, como transferências de postos de trabalhos, remanejamentos do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções, mudanças decorrentes de prioridades institucionais, são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral por si mesma.

4º Más condições de trabalho

Trabalhar em um espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral em si.

Como identificar o assediador

É no cotidiano do ambiente de trabalho que o assédio moral ganha corpo. Alguns comportamentos típicos do(a) agressor(a) fornecem a senha para o processo de assédio moral.

O assédio moral é uma relação triangular entre quem assedia a vítima e os demais colegas de trabalho.

Após a confirmação de que está sendo vítima de assédio moral, não se intimide, nem seja cúmplice.

Denuncie!

O que a vítima deve fazer

- Resistir. Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agressor(a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário.
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que sofrem humilhações do(a) agressor(a).
- Evitar conversa, sem testemunhas, com o(a) agressor(a).
- Procurar a Comissão de Assédio Moral e relatar o acontecido.
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas.

Ações preventivas do assédio moral

Os problemas de relacionamento dentro do ambiente de trabalho e os prejuízos daí resultantes serão tanto maiores, quanto mais desorganizada for a empresa e maior for o grau de tolerância do empregador em relação às práticas de assédio moral.

Ações

- Estabelecer diálogo sobre os métodos de organização de trabalho com os gestores (RH) e trabalhadores(as)
- Realização de seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão e sensibilização sobre tais práticas abusivas
- Criar um código de ética que proíba todas as formas de discriminação e de assédio moral

Aspectos legais relacionados com o Assédio Moral

O.I.T. – Organização Internacional do Trabalho

A Convenção nº 111 define discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Abrangendo, nessas situações, os casos de assédios, seja moral ou sexual, no ambiente de trabalho.

Constituição Federal

Em respeito a dignidade do trabalhador, a Constituição Federal ao estabelecer princípios gerais, e, portanto, também aplicáveis ao Direito do Trabalho, consagra em seu art. 1º, inciso III, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana. O art. 3º além de outros objetivos fundamentais, prevê a “construção de uma sociedade livre, justa e solidária”. No art. 5º e incisos V e X, é taxativa ao afirmar que: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e a propriedade.

Código Civil Brasileiro

Art. 186. “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

Art. 187. “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa fé ou pelos bons costumes.”

Prefeitura de Sorocaba

Lei 9026/2009 - Art. 1º incisos 1º e 2º

Fontes:

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), 2013 – Assédio Moral no Trabalho: uma violência a ser enfrentada, Cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego, 2013 – Assédio Moral e Sexual no Trabalho, Organização Internacional do Trabalho – OIT, Constituição Federal de 1988 e o Código Civil Brasileiro – [HTTP://jus.com.br/artigos/19710/conceito-terminologia-e-elementos-caracterizadores-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho](http://jus.com.br/artigos/19710/conceito-terminologia-e-elementos-caracterizadores-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho).

**ÁREA DE PLANEJAMENTO DE PESSOAS
DIVISÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL
COMISSÃO CONCILIADORA PARA ANÁLISE PREVIA DE CASOS DE
ASSÉDIO MORAL**