

CARTILHA

CONSCIENTIZAÇÃO E ENFRENTAMENTO

À PRÁTICA DE **ASSÉDIO MORAL** NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA



Apresentação

A cartilha que você tem em mãos materializa a importância da conscientização sobre o assédio moral no Poder Executivo estadual, bem como o compromisso com as ações necessárias à sua prevenção, enfrentamento e combate. Este material foi especialmente estruturado para o público interno da administração direta e indireta do Estado de Minas Gerais, com foco no ambiente de trabalho.

O tema vem sendo debatido, cada vez mais, nas instituições e merece sempre atenção por parte da Administração Pública, que deve, não apenas coibir tais práticas, como também prevenir e orientar quem se encontre nessas situações. Mais do que reconhecer a existência do grave problema, deve-se impor o cumprimento das normas legais e administrativas que regem o serviço público, preservando a humanidade das relações no trabalho.

Produzida em parceria pela Ouvidoria-Geral do Estado - OGE, Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão - SEPLAG e Controladoria-Geral do Estado - CGE, esta cartilha tem como finalidade promover um ambiente mais saudável, comprometido, pautado na dignidade e respeito entre as pessoas.

Organizada em formato de perguntas e respostas, esta publicação traz informações relevantes sobre como se configura o assédio moral, quais os tipos, as responsabilidades e consequências para servidores e organização, além de conscientizar e orientar os servidores para a prevenção e denúncia dos casos.

Certamente, o tema não se esgota nesta cartilha e muitos debates ainda virão. Aproveite a leitura e usufrua deste conteúdo de forma a se conscientizar sobre o Assédio Moral e compartilhar o conhecimento com seus colegas de trabalho.

Sumário

O que é Assédio Moral?	Pág.4
Como se caracteriza?	Pág.4
Como identificar?	Pág.5
Quais os tipos de Assédio Moral?	Pág.5
Quais as consequências do assédio moral para o indivíduo?	Pág.6
Quais os custos diretos e indiretos para a organização?	Pág.6
O que NÃO É Assédio Moral?	Pág.7
Sentiu-se assediado? Como proceder?	Pág.8
Qual legislação trata o tema?	Pág.8
Quais os órgãos competentes para proceder a formulação da política e a implementação de ações para prevenção e punição do assédio moral no âmbito do Poder Executivo estadual? Qual papel de cada um deles?	Pág.9
Quais as penalidades previstas legalmente para situações conclusivas da prática de assédio moral?	Pág.10
Quanto à saúde do trabalhador, quais medidas serão adotadas?	Pág.10
Envio de informações para subsidiar ações preventivas	Pág.11
Curiosidades	Pág.12
Mensagem final	Pág.12
Referências bibliográficas	Pág.13

O que é Assédio Moral?

"[...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho." Marie France Hirigoyen

Na legislação mineira: "Considera-se assédio moral a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional". Art. 2º do Decreto nº 47.528, de 12/11/2018

Como se caracteriza?

O assédio moral possui um caráter sistemático, ou seja, ele se dá de forma gradativa.

Tem como característica uma conduta reiterada, que requer um certo tempo, necessitando de um lapso temporal duradouro para se caracterizar.

É possível identificar uma relação de poder ou força na conduta abusiva por parte do assediador.

Muitas vezes é possível identificar nitidamente a intencionalidade. Possui um alvo (pessoa ou grupo) específico.



Como identificar?

- O comportamento é inoportuno ou ofensivo?
- O comportamento é aceitável para os padrões éticos de conduta?
- O comportamento denegriu, rebaixou ou causou humilhações ou vergonha à pessoa a quem foi dirigida?
- O comportamento é prejudicial à saúde ou ao ambiente de trabalho?

A resposta positiva, a pelo menos uma dessas perguntas, indica a necessidade de investigação mais aprofundada da situação.

Quais os tipos de Assédio Moral

- Assédio Moral Vertical Descendente
O ato do superior hierárquico assediar o (s) subordinado (s)
- Assédio Moral Vertical Ascendente
O ato do (s) subordinado (s) assediar (em) o superior hierárquico.
- Assédio Moral Horizontal
O ato de assediar parte dos colegas de mesmo nível ou classe de um mesmo campo laboral.
- Assédio Moral Misto
Ocorre entre superiores e ao mesmo tempo entre colegas de trabalho, com as mesmas peculiaridades do assédio horizontal.

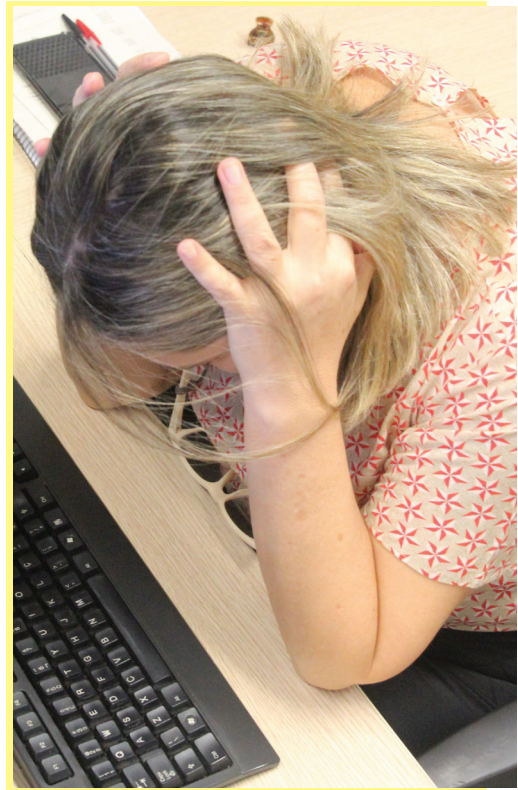
O Assédio moral pode se dar por:

- ! Ações Indiretas:
(propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social); ou
- ! Ações diretas :
(acusações, insultos, gritos, humilhações públicas.



Quais as consequências do assédio moral para o indivíduo?

- Depressão, angústia, crises de choro;
- Insônia, alterações no sono, cansaço exagerado;
- Diminuição da capacidade de concentração, memorização;
- Dificuldades para tomar decisões;
- Baixa autoestima, isolamento, irritação constante;
- Aumento do peso ou emagrecimento exagerado;
- Distúrbios digestivos, aumento de pressão arterial, tremores, palpitações; e
- Em casos extremos, risco de suicídio.



Quais os custos diretos e indiretos para a organização?

- Rotatividade;
- Faltas e afastamentos por problemas de saúde;
- Perda de produtividade e qualidade do trabalho;
- Deterioração do clima organizacional;
- Aumento dos índices de acidente de trabalho;
- Desestímulo na criatividade e na inovação;
- Comprometimento dos resultados.

1. Situações eventuais

“A principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o trabalhador é a frequência.

Para haver assédio moral é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos.

Comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano moral.”

E configurar outro ilícito previsto na Lei Estadual nº 869/52, que Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de Minas Gerais.

2. Exigências profissionais

“Todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência.

É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico, desde que feitas de forma explícita e não vexatória.

Porém, ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo e utilizadas com um propósito de represália, comprometendo negativamente a integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo.”

Um chefe com personalidade exigente, que exige a excelência no trabalho tem uma conduta inerente ao seu papel e função de coordenar e gerenciar pessoas e processos. Trata-se do seu poder diretivo de disciplinar.

3. Más condições de trabalho

“Trabalhar em um espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral em si, a não ser que um trabalhador (ou um grupo de trabalhadores) seja tratado dessa forma e sob tais condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.”

4. Conflitos no ambiente de trabalho

“Em um conflito, as repreensões são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender a sua posição. Contudo, a demora na resolução de conflitos pode fortalecê-los e, com o tempo, propiciar a ocorrência de práticas de assédio moral.”

Algumas situações, como transferências de postos de trabalho; re-anejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções; ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais, são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral por si mesmas.

Sentiu-se assediado? Como proceder?

Aquele que se sentir ofendido deverá procurar, presencialmente, a unidade setorial de recursos humanos do órgão ao qual for vinculado ou registrar a reclamação em sistema eletrônico próprio, disponibilizado pela Ouvidoria-Geral do Estado - OGE.

Qual legislação trata o tema na esfera estadual?

- ▶ Lei Complementar nº 116, de 11/01/2011;
- ▶ Decreto nº 47.528, de 12/11/2018; e
- ▶ Resolução Conjunta OGE/SEPLAG/CGE nº 01, de 5 de dezembro de 2018.

Quais os órgãos competentes para proceder a formulação da política e a implementação de ações para prevenção e punição do assédio moral no âmbito do Poder Executivo estadual? Qual papel de cada um deles?

A Ouvidoria-Geral do Estado - OGE, a Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão - SEPLAG e a Controladoria-Geral do Estado - CGE são os órgãos competentes para procederem a formulação da política e a implementação de ações para prevenção e punição do assédio moral no âmbito do Poder Executivo estadual, nos termos do Decreto nº 47.528, de 12 de novembro de 2018 e da Resolução Conjunta OGE/SEPLAG/CGE nº 01, de 5 de dezembro de 2018.

As mencionadas legislações definem que o recebimento, acolhimento e encaminhamento de reclamação sobre a prática de assédio moral no âmbito do Poder Executivo estadual serão realizados pela OGE e pelas unidades setoriais de recursos humanos.

Definem, ainda, que os órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta deverão instituir Comissão de Conciliação que será responsável por adotar os procedimentos de conciliação, no âmbito do respectivo órgão ou entidade, indicar agente público para acompanhar e tramitar a reclamação no sistema eletrônico, bem como comunicar à OGE e à SEPLAG a designação e a substituição dos membros, sempre que necessário.

Caberá à SEPLAG, orientar as unidades de recursos humanos quanto aos procedimentos de conciliação.

Nos casos em que não for obtida a conciliação ou recusada sua tentativa, a CGE receberá da OGE a reclamação de assédio moral para a formulação de juízo de admissibilidade e, se necessário, para a instauração do Processo Administrativo Disciplinar - PAD.

Quais as penalidades previstas legalmente para situações conclusivas da prática de assédio moral?

● **REPREENSÃO** ● **SUSPENSÃO** ● **DEMISSÃO**

Na aplicação das penalidades disciplinares serão consideradas a natureza e a gravidade do ilícito, os danos que dele provierem para o serviço público, as circunstâncias atenuantes e agravantes e os antecedentes funcionais do agente público.

O ocupante de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que cometer assédio moral se sujeita à perda do cargo ou da função e à proibição de ocupar cargo em comissão ou função gratificada na administração pública estadual por cinco anos. (Decreto nº 47.528, de 12/11/2018)

Quanto à saúde do trabalhador, quais medidas serão adotadas?

Há previsão legal no Decreto nº 47528, de 12/11/2018, em que, mediante solicitação da Comissão de Conciliação, da Controladoria-Geral do Estado - CGE, ou de agente público envolvido em episódio de assédio moral, a Superintendência Central de Saúde do Servidor e Perícia Médica da Seplag realizará avaliação da capacidade laborativa do agente público envolvido e estudo denexo causal para caracterização de doença ocupacional.

Para os órgãos e entidades que tiverem unidades periciais próprias, estas serão responsáveis pela avaliação da capacidade laborativa do agente público envolvido e estudo de nexocausal para caracterização de doença ocupacional.

A Superintendência Central de Saúde do Servidor e Perícia Médica da Seplag definirá diretrizes para acompanhamento dos agentes públicos envolvidos em episódios de assédio moral, bem como para orientação às unidades setoriais responsáveis pelo atendimento biopsicossocial e interdisciplinar nos órgãos e entidades do Poder Executivo, adotando as medidas possíveis, tais como:

- Recomendação de acompanhamento psicológico aos agentes públicos envolvidos em episódios de assédio moral;

- Proposição de medidas ao órgão ou entidade de lotação do agente, com o objetivo de apoiar sua reinserção no trabalho; e
- Registro e consolidação de informações sobre licenças e afastamentos de agentes em decorrência de patologias associadas ao assédio moral, mediante estudos que confirmem a existência denexo causal entre o adoecimento físico ou psíquico e a situação de assédio.

Envio de informações para subsidiar ações preventivas

O Decreto nº 47528, de 12/11/2018 prevê que o agente público poderá informar à Ouvidoria-Geral do Estado - OGE, anonimamente ou não, por meio de sistema eletrônico, sobre indícios de práticas em seu ambiente de trabalho que possam ser configurados como assédio moral de acordo com o definido neste decreto.

A OGE encaminhará as informações recebidas para a Seplag com o objetivo de que sejam aplicadas medidas da política de prevenção ao assédio moral na unidade de trabalho de onde partiu a informação. Ficando claro que as informações recebidas anonimamente servirão exclusivamente para o aprimoramento de atividades preventivas de sensibilização e de treinamento.

Contamos com a conscientização da importância do mecanismo oferecido, para que, NÃO seja utilizada de forma indiscriminada e sem coesão com o proposto.

Curiosidades

O Assédio Moral é um fenômeno mundialmente conhecido, e possui diversos nomes que o podem descrever.

- ▶ Harcèlement Moral (França)
- ▶ Mobbing (Itália, Alemanha, Suécia e outros países escandinavos)
- ▶ Psicoterror ou Acoso Moral (Países de língua espanhola)
- ▶ Bullying (Inglaterra)
- ▶ Harassment (Estados Unidos)

Mensagem final

“Muitos que convivem com a violência diariamente supõem que seja uma parte intrínseca da condição humana. Mas não é assim. A violência pode ser evitada. Culturas violentas podem ser modificadas. No meu próprio país e ao redor do mundo, nós temos exemplos brilhantes de como a violência tem sido combatida. Governos, comunidades e indivíduos podem fazer a diferença.”

Nelson Mandela

Referências bibliográficas

MINAS GERAIS. Decreto nº 47.528, de 12 de novembro de 2018.

MINAS GERAIS. Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011.

MINAS GERAIS. Resolução Conjunta OGE/SEPLAG/CGE nº 01, de 5 de dezembro de 2018

O que NÃO é assédio moral no trabalho. Há algumas situações que podem ser confundidas com assédio moral.

Disponível em: http://neppot.ufsc.br/?page_id=87. Acesso em 11/03/2019

Link de acesso à publicação da lista com os membros fixos indicados por cada órgão para composição da comissão de conciliação.

Link de acesso ao sistema eletrônico próprio, disponibilizado pela OGE para registro de reclamação de assédio moral.

<http://www.ouvidoriageral.mg.gov.br/assedio-moral> acesso em 22/03/2019

