

MPSP

Trabalho Sem Assédio

todos contra o assédio moral no MPSP



Trabalho Sem Assédio - Todos contra o assédio moral no MPSP

Esta cartilha é uma produção do Centro de Gestão de Pessoas,
aprovada pelo Comitê de Políticas de Gestão de Pessoas

São Paulo

2023

MPSP | MINISTÉRIO PÚBLICO
DO ESTADO DE SÃO PAULO

Índice

Apresentação	4
Você sabe o que é assédio moral?	5
Assédio Sexual	6
Características	7
Exemplos	8
Abrangência	10
Tipos	11
O que NÃO é assédio moral	12
Pontos importantes	12
Assédio moral e discriminação	13
Consequências	14
Prevenção	14
Sou vítima de assédio moral. O que fazer?	15
Denúncia	16
Apuração	16
Bibliografia	17

Apresentação

A cartilha “Trabalho sem assédio – Todos Contra o Assédio Moral no MPSP” foi desenvolvida em continuidade à campanha “Trabalho sem Assédio - Todos contra o Assédio Sexual”, amplamente divulgada em 2019.

É lançada agora como uma das ações da nova estrutura de recebimento de denúncias de assédio moral, que passam a ser acolhidas pelo aMPara, do Subcomitê de Gênero e Diversidade. Idealizado em maio de 2021, o projeto, que foi estruturado com objetivo de acolher integrantes ou terceirizadas vítimas de violência doméstica, foi ampliado para realizar o acolhimento de vítimas de assédio moral na instituição.

Como o assédio moral também pode ser um ato discriminatório, o aMPara é constituído por um Comitê de Integrantes composto, dentre outros, de representantes das Redes de Valorização da Diversidade e de Enfrentamento ao Racismo, organismos instituídos pela Procuradoria-Geral de Justiça em 2021 para letramento, conscientização e estratégias de enfrentamento às práticas de discriminação dentro e fora da instituição. Esse Comitê será responsável pelo atendimento e acolhimento das pessoas que fizerem denúncias de assédio moral.

O aMPara se soma à atuação da Câmara de Prevenção e Resolução de Conflitos Internos da Capital e Grande São Paulo (Resolução 1355/2021), existente desde agosto de 2021 para mediação de conflitos por meio de profissionais externos capacitados, comprometidos com o absoluto sigilo.

A presente cartilha visa orientar os integrantes a identificar, prevenir e combater o assédio moral, prática que o MPSP, instituição vocacionada na defesa da ordem e dos direitos humanos, não compactua. com uma instituição vocacionada na defesa da ordem jurídica e dos direitos humanos.

Você sabe o que é assédio moral?

O conceito de assédio moral decorre da violação do princípio da dignidade humana, do valor social do trabalho e do direito à honra, previstos, respectivamente, no artigo 1º, incisos III e IV, e no artigo 5º, X, todos da Constituição Federal.

Segundo o Manual sobre a Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação do Ministério Público do Trabalho, a expressão assédio moral remete diretamente à ideia de perseguição ao estado de espírito da vítima, com um efeito desmoralizador, atuando de forma contrária aos valores pelos quais se devem pautar o comportamento em sociedade e as relações humanas.

Para Rodolfo Pamplona Filho, professor de Direito, estudioso e autor de diversos livros sobre o tema, entre eles Assédio Moral em Tempos de Pandemia, assédio moral é toda conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.

Importante ressaltar que o poder é o elemento chave para a ocorrência do assédio moral. Entretanto, há divergências quanto ao sujeito que pode exercê-lo. Segundo Lydia Ramirez, jurista cubana, o assédio moral é um processo, conjunto de regras e procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes, que na sutileza do cotidiano aparecem no estilo pé-de-ouvido, sendo a agressão não aberta, nem exposta ao diálogo, mas praticada pela comunicação não verbal. É propiciado pelo elemento poder nas relações de trabalho, o qual pode centralizar ao seu redor uma parte do coletivo com a finalidade de propiciar um ambiente hostil e desestabilizador para o integrante hostilizado de forma sistemática, durante um longo período de tempo, sobre outra pessoa no local de trabalho.

Portanto, entende-se como **assédio moral toda e qualquer conduta abusiva, sem conotação sexual, que se manifesta por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que exponha o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada.**

Tal conduta traz danos à personalidade, dignidade ou integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo suas condições de executar as funções ou tornando o ambiente tóxico e se configura por atitudes ligadas ao abuso de poder e caracterizadas por práticas de forma reiterada que humilhe, intimide, ridicularize, menospreze, inferiorize, rebaixe e ofenda o trabalhador, podendo ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).



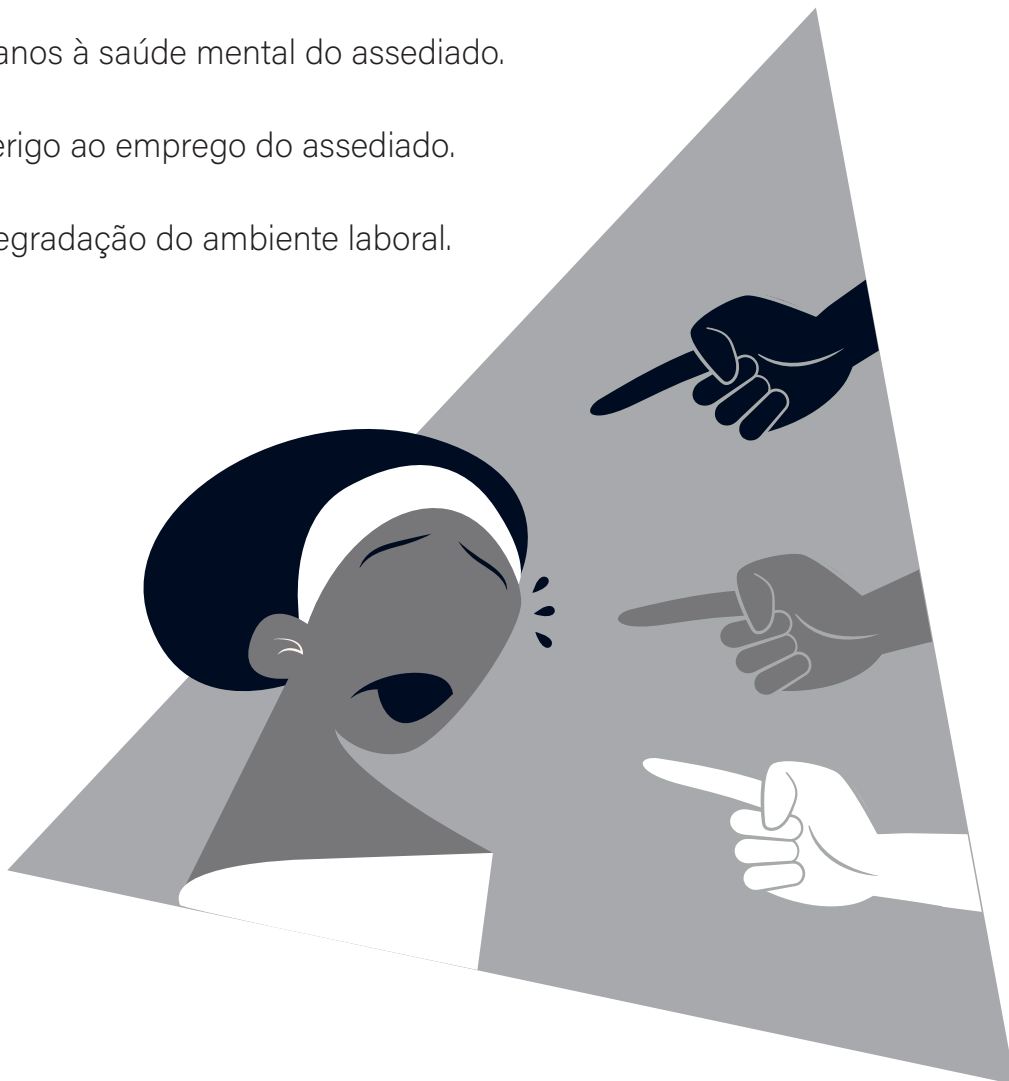
Assédio Sexual

Consiste em constranger colega de trabalho com a finalidade de obtenção de vantagens de natureza sexual. Pode se expressar por meio de condutas físicas, verbais, claras ou sutis, em forma de coação ou em forma de chantagem. Consulte a cartilha Trabalho sem Assédio: Todos contra o assédio sexual no MPSP.



Características

- ▶ Perseguição ou submissão do assediado a pequenos ataques repetidos.
- ▶ Ataques por qualquer tipo de atitude, não necessariamente ilícita em termos singulares, podendo ocorrer por gestos, palavras, atitudes ou omissões.
- ▶ Repetição ou sistematização no tempo.
- ▶ Utilização de recursos e meios insidiosos, sutis ou subversivos, não claros nem manifestos, visando a diminuição da capacidade de defesa do assediado.
- ▶ Criação de uma relação assimétrica de dominante e dominado psicologicamente.
- ▶ Destruição da identidade do assediado.
- ▶ Violação da dignidade pessoal e profissional e da integridade psicofísica do assediado.
- ▶ Danos à saúde mental do assediado.
- ▶ Perigo ao emprego do assediado.
- ▶ Degradação do ambiente laboral.



Exemplos

- ▶ Uso excessivo dos meios telemáticos de comunicação (teams, whatsapp, etc.) para solicitar tarefas ao servidor antes ou depois de seu expediente, inclusive durante o horário de almoço.
- ▶ Postar mensagens depreciativas em grupos, nas redes sociais ou divulgar boatos ofensivos sobre a moral do assediado.
- ▶ Retirar do assediado a autonomia prevista em legislação ou regulamento, ou contestar suas decisões a todo o momento.
- ▶ Sobrecarregar o assediado com novas tarefas, incluindo tarefas que configuram desvio de função ou acúmulo de atividades.
- ▶ Retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência.
- ▶ Solicitar tarefas de interesse pessoal, que não fazem parte da função, como levar o carro para lavar, pagar contas, etc.
- ▶ Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para a finalização de um trabalho, ou ainda não atribuir atividades, deixando o assediado sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-o em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho.
- ▶ Passar tarefas humilhantes (ex. solicitar ao assediado que refaça tarefas desnecessárias ou inúteis).
- ▶ Bloquear o andamento do trabalho.
- ▶ Atribuir erros inexistentes.
- ▶ Dar propositalmente instruções confusas ou imprecisas.
- ▶ Isolar fisicamente o assediado para que não haja comunicação com os demais colegas.
- ▶ Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores.
- ▶ Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do assediado.
- ▶ Evitar a comunicação direta, comunicando-se apenas por e-mails, bilhetes ou terceiros, prejudicando emocionalmente o assediado.
- ▶ Gritar ou falar de forma desrespeitosa.
- ▶ Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do assediado.

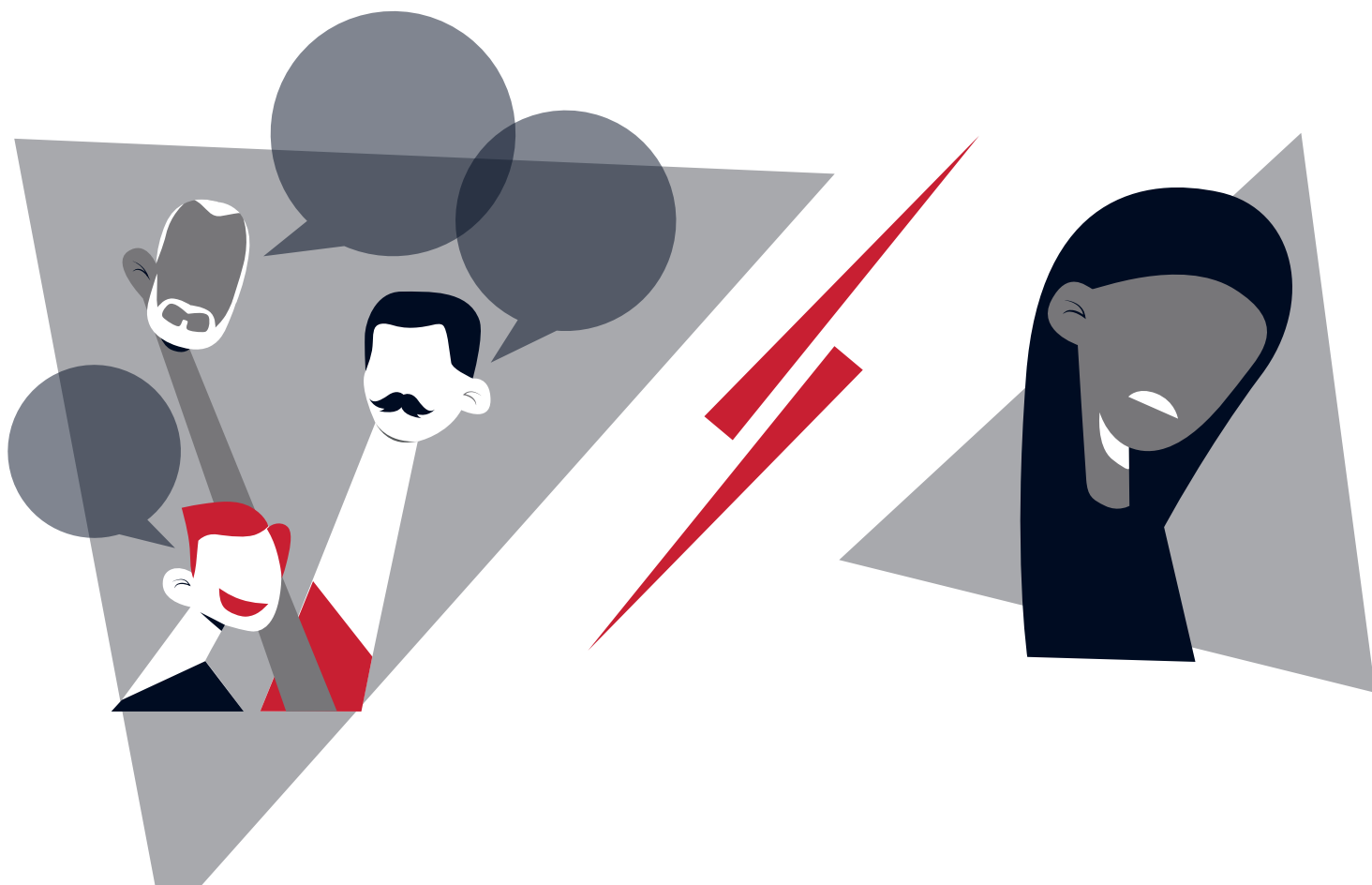
- ▶ Criticar a vida particular do assediado.
- ▶ Advertir arbitrariamente.
- ▶ Não levar em conta seus problemas de saúde.
- ▶ Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas).
- ▶ Manipular informações, deixando de repassá-las com a antecedência necessária para que o assediado realize suas atividades.
- ▶ Vigiar excessivamente, inclusive limitando o número de idas ao banheiro e monitorar o tempo que ele lá permanece.
- ▶ Atribuir apelidos pejorativos.
- ▶ Fazer comentários indiscretos na ausência do assediado.
- ▶ Difamar-lhe a imagem e a dignidade.
- ▶ Discriminar em razão de cor, gênero, idade, atividade, crenças religiosas, convicções políticas e orientação sexual.
- ▶ Instigar o controle de um integrante sobre o outro, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e prejudicando a solidariedade entre colega
- ▶ Provocar propositalmente a deterioração das condições de trabalho
- ▶ Boicote a um novo gestor ou chantagem visando uma promoção

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não configuram assédio moral. Para que o assédio moral se caracterize, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado.



Abrangência

Em relação à abrangência, no ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser interpessoal, quando ocorre de maneira individual e direta, ou institucional, se houver um conjunto de condutas abusivas de qualquer natureza, exercidas de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho e que resulte em vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas, com a finalidade de 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.



Tipos

Em relação ao tipo, o assédio moral se manifesta de três maneiras:

Assédio moral vertical

Vertical descendente, que ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados. Grande parte da doutrina considera que o assédio moral, em regra, manifesta-se por condutas abusivas de quem detém o poder diretivo, ou cargos de comando. O comportamento do assediador ultrapassa os limites do poder diretivo e atinge os direitos fundamentais do assediado, violando o dever de boa-fé, principalmente a observância aos limites da relação de trabalho e dos bons costumes.

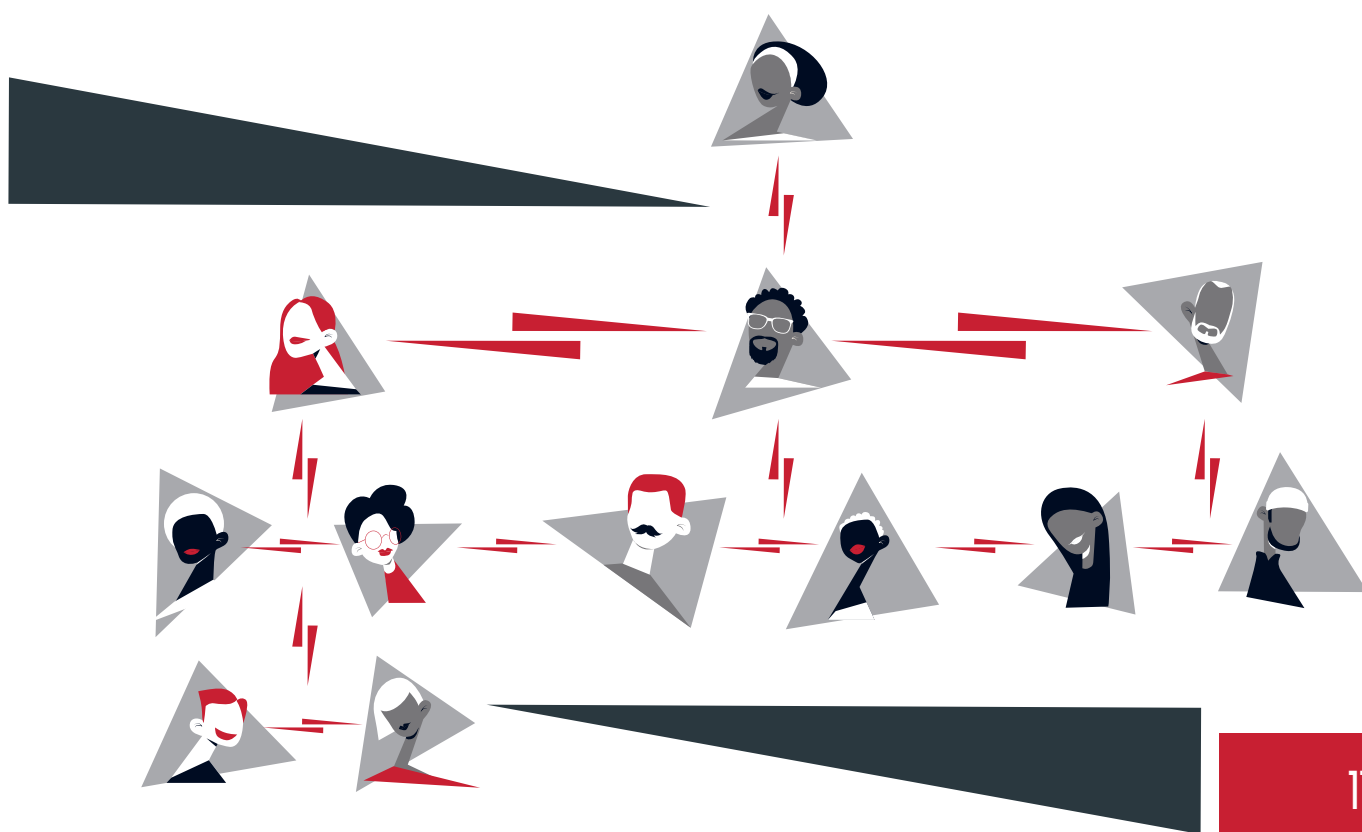
Vertical ascendente, quando praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe.

Assédio moral horizontal

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia (clima de competição exagerado entre colegas de trabalho).

Assédio moral misto

Ocorre quando a pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho do mesmo nível na hierarquia.



O que NÃO é assédio moral

- ▶ Demandar que o trabalho seja cumprido com eficiência, estimulando o cumprimento de metas. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional de todos os envolvidos. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.
- ▶ Mecanismos tecnológicos de controle de frequência e assiduidade, utilizados com finalidade de gestão do quadro pessoal.
- ▶ Aumentar o volume de trabalho extraordinário dentro dos limites da média dos demais integrantes da unidade e por necessidade de serviço. Importante considerar que, dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. (A sobrecarga de trabalho pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição).
- ▶ A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.
- ▶ Sugerir capacitação para o exercício da função em atendimento às exigências institucionais.



Importante

- ▶ **Qualquer pessoa pode ser assediadora ou assediada.**
- ▶ É desnecessário o adoecimento para que se configure o assédio moral.
- ▶ As agressões nem sempre precisam ser humilhantes ou constrangedoras, se tomadas isoladamente (ou seja, fora do contexto em que praticadas).
- ▶ A política de gestão de pessoas deve valorizar o respeito às diferenças, incentivar eventos que tratem do assunto e estimular campanhas de prevenção.
- ▶ O perfil e a intencionalidade do agressor não têm particular importância.

Assédio moral e discriminação

Há grande proximidade entre os conceitos de assédio moral e discriminação, pois o assédio moral pode ser causado por algum preconceito, de forma que, na prática, muitas vezes não é possível identificar o motivo da conduta. Todavia, os termos não se confundem.

Segundo a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), discriminação compreende toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Já o assédio moral caracteriza-se por ser uma perseguição e tem como finalidade o engajamento subjetivo do grupo de trabalhadores (seu controle e disciplina) às metas de produção e regras de administração, o que não impede que possa reforçar uma discriminação, podendo ocorrer conjuntamente. No entanto, distingue-se da discriminação em relação à sua finalidade, pois **o motor do assédio não é a discriminação, mas o engajamento subjetivo do trabalhador**. Tem-se, portanto, no assédio moral a perseguição regular e sistemática para impor determinada conduta à vítima.

Caso você seja vítima de atitudes discriminatórias, como de raça, gênero, lgbtfobia, capacitismo ou etarismo, procure o Subcomitê de Gênero do Comitê de Gestão de Pessoas, o qual conta com Comissão Plural, para acolhimento da vítima e orientação quanto ao encaminhamento.



Consequências

O assédio moral pode trazer consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais ao assediado e prejudica o ambiente de trabalho e a Instituição.

Pode acarretar prejuízos práticos e emocionais, causando perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, podendo provocar não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças.

A humilhação repetitiva e de longa duração pode interferir de modo direto na saúde e bem-estar do assediado, além de poder afetar negativamente a produtividade e a qualidade do trabalho.

Prevenção

A principal forma de prevenir o assédio moral no trabalho é a informação e o diálogo. Saber quais são os comportamentos e ações aceitáveis contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática.

Cabe:

À Instituição: ter atenção ao excesso de faltas e afastamentos (ex. Reiterados pedidos de férias e licença-prêmio), promover palestras, reuniões ou rodas de conversa sobre o tema e zelar pela cessação da conduta assediadora e punição aos autores.

Aos superiores hierárquicos: manter o bom clima e bom andamento dos trabalhos, manter o contexto e conteúdo de suas condutas dentro do exercício das atividades profissionais, evitando condutas excessivas e que possam ser enquadradas como assédio, dando exemplo de condutas adequadas, além de oferecer acolhimento e favorecer o uso do apoio psicológico disponível na Instituição.

Aos colegas: oferecer apoio e acolhimento e disponibilizar-se para prestar informações junto à Instituição.

Sou vítima de assédio moral. O que fazer?

- ▶ Busque apoio dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação.
- ▶ Evite conversar e permanecer sozinho(a) - sem testemunhas - com o(a) assediador(a).
- ▶ Se possível, reúna provas do assédio, anotando, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) e dos colegas que testemunharam os fatos, conversas e o que mais achar necessário.
- ▶ Use seu celular. O celular pode ser um importante meio para obter provas do assédio sofrido.



Denuncie!

Denúncia

Por meio do formulário do canal aMPara pela intranet, você pode fazer a denúncia sigilosa, anônima ou identificada. Acesse pelo link <https://bit.ly/mpspcontraoassedio> ou pelo qr code ao lado.



Se você testemunhar condutas de assédio moral, também pode realizar a denúncia.

Toda denúncia será encaminhada para a Ouvidoria e distribuída para o Comitê de Integrantes do canal aMPara, que fará o contato para definir os próximos passos, resguardado o sigilo do assediado (a) e de testemunhas.



Apuração

A apuração se inicia por provocação do assediado ou por terceiro que apresente a notícia.

- ▶ É imediata, confidencial, dinâmica.
- ▶ Permite assistência, orientação e acompanhamento dos envolvidos, incluído o acompanhamento de colega de trabalho ou de representante de sindicato/associação.
- ▶ Permite a juntada de documentos.

Bibliografia

Assédio Moral e Sexual. Previna-se. Conselho Nacional do Ministério Público, 2017

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral – Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho Positivo.

Manual sobre a Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação, do Ministério Público do Trabalho.





MPSP

MINISTÉRIO PÚBLICO
DO ESTADO DE SÃO PAULO

