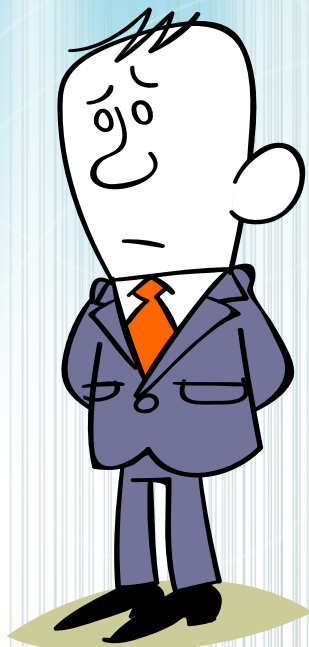


ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO:

orientação, prevenção e combate



Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais

APRESENTAÇÃO

Desembargador Pedro Carlos Bitencourt Marcondes
Presidente

O trabalho é um espaço de realização pessoal e profissional, local onde se pode exercer a capacidade produtiva e criativa. A capacidade de criar, nesse contexto, abrange o potencial para descobrir alternativas ou soluções para questões do dia a dia, das mais triviais às mais complexas. Por meio do trabalho, é possível encontrar motivação e desenvolver o sentimento de identidade, de pertencimento a um grupo.

Diante das possibilidades de desenvolvimento que a vida profissional oferece, é importante atentar para os fatores que são obstáculos para a sua concretização. Segundo o sociólogo americano Richard Sennett, estudioso das relações humanas, “na essência, um ambiente de trabalho deveria ser um lugar onde as pessoas aos poucos desenvolvem habilidades específicas e se tornam mais competentes”. Sennett alerta para o fato de que “desenvolver habilidades exige tempo para cultivar relações com outras pessoas, tempo para aprender com os próprios erros”.

O trabalho em equipe e o diálogo contribuem para a superação das dificuldades, pois evitam a cristalização dos conflitos e proporcionam soluções para os momentos de crise. Torna-se fundamental perceber as diferenças como oportunidades de crescimento, considerando que o grupo é sempre mais forte que a parte. Essencial ainda é desenvolver uma política de cooperação, em que todos se agregam para buscar

os resultados esperados pela instituição (produtividade, qualidade, etc.) mas, acima de tudo, o fortalecimento humano e social.

Aceitar e conviver com as diferenças são atitudes importantes que em muito beneficiam o relacionamento entre as pessoas – no lar, no trabalho ou na sociedade. Assim evita-se o surgimento de sentimentos negativos que podem gerar a discriminação e o preconceito. Nesse sentido, importa ressaltar a necessidade da vigilância e da reflexão constantes, porque, quando sentimentos dessa natureza se estabelecem no ambiente de trabalho, na maioria das vezes tornam-se fatores que sustentam a prática do assédio moral, cujas vítimas podem ser, também, indivíduos portadores de necessidades especiais.

Ainda existe muito a ser superado nas relações humanas – dentro e fora do trabalho. Há casos evidentes de assédio moral nas organizações, mas já existem leis que criminalizam e buscam reverter essa situação prejudicial ao ser humano e à coletividade.

O Tribunal de Justiça de Minas Gerais está empenhado em prevenir e erradicar esse tipo de violência. Por isso, instituiu comissão paritária e multidisciplinar de estudos, prevenção e recebimento de reclamações acerca do assédio moral no trabalho, no âmbito da Justiça Comum Estadual.

A melhor forma de evitar o problema é fortalecer o diálogo e trabalhar em equipe. Com o empenho de todos é possível construir relacionamentos saudáveis no trabalho, em benefício dos magistrados, servidores, profissionais parceiros e de toda a sociedade.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO:

orientação, prevenção e combate



O Tribunal de Justiça de Minas Gerais conta com uma comissão paritária e multidisciplinar de estudos, prevenção e recebimento de reclamações acerca do assédio moral no trabalho, no âmbito da Justiça Comum Estadual em Minas Gerais. Essa comissão tem competência para realizar a conciliação dos conflitos relacionados à prática de assédio moral e propor soluções práticas e medidas preventivas.

As ações relativas ao tema estão contempladas nas políticas de saúde ocupacional da instituição. Mais informações estão disponíveis na **Rede TJMG**, link *Programas e Projetos/Saúde no Trabalho/Assédio Moral*.

O que é assédio moral?

O assédio moral no trabalho é um tipo de violência que ocorre nas organizações e provoca inúmeros prejuízos. Com ele, todos perdem: os servidores, os magistrados, o Judiciário e a sociedade. Por isso, é fundamental atuarmos em ações preventivas que levem em conta sua origem, a fim de construirmos um ambiente que zele pela saúde e segurança no trabalho.

O assédio pode partir de um superior hierárquico em relação aos subordinados (vertical descendente), de um ou mais subordinados em relação a um superior hierárquico (vertical ascendente) ou entre iguais (horizontal).

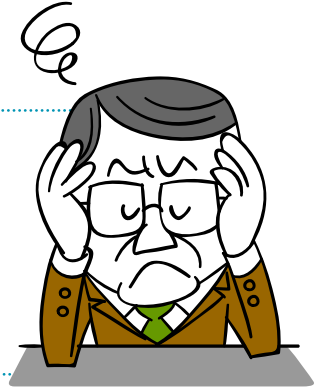
“O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.”

Marie-France Hirigoyen

Veja alguns exemplos

1

Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de agente público, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior.

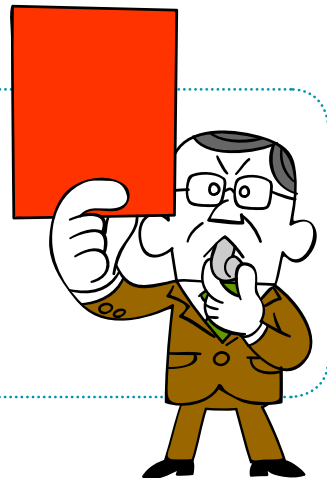


2

Isolar ou incentivar o isolamento de agente público, privando-o de informações e treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas.

3

Preterir o agente público, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica.





4

Atribuir ao agente público, de modo frequente, função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento.

5

Desrespeitar limitação individual de agente público, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais.

6

Manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de agente público, submetendo-o a situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos.

7

Subestimar, em público, as aptidões e competências de agente público.



8

Manifestar publicamente desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho.

9

Relegar intencionalmente o agente público ao ostracismo.

10

Apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público.

11

Valer-se do cargo para induzir ou persuadir agente público a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei.

Discriminação e assédio moral

Segundo a pesquisadora francesa Marie-France Hirigoyen, psiquiatra e psicanalista, todo assédio moral é discriminatório, porque se inicia em razão da recusa da alteridade de alguém e manifesta-se por um comportamento de discriminação.



No Brasil existe uma cultura que tende a ignorar a existência do preconceito, o que dificulta ainda mais o combate à discriminação, que surge mais comumente em razão de gênero, raça, idade, necessidades especiais, doenças e orientação sexual.

Em relação às pessoas com deficiência, aspectos como medo, ignorância, falta de acessibilidade e piadas levam à estigmatização, dificultam o processo inclusivo e afetam a dignidade do indivíduo.

Nesse sentido, é preciso cultivar nas organizações o respeito à diversidade e repensar as relações de trabalho que envolvam pessoas com deficiência, a fim de romper tabus como o da incapacidade para exercer as suas atribuições.

O que diz a lei?



Na administração pública de Minas Gerais, a Lei Complementar 116/2011 trata da prevenção e da punição do assédio moral. A lei conceitua assédio moral como 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.

No Tribunal de Justiça de Minas Gerais, a Lei Complementar 116/2011 foi regulamentada por meio da Resolução 748/2013, com a criação de comissão para estudar, combater e prevenir casos de assédio moral no trabalho. Os integrantes da comissão foram designados pela Portaria 3045/2014.

Como proceder se você estiver sofrendo assédio moral?

O assédio moral no trabalho é uma prática perniciosa que traz consequências negativas para os indivíduos e para a instituição. Redução da produtividade e da motivação, alta rotatividade de servidores, absenteísmo (ausências ao trabalho), presenteísmo (comparecimento improdutivo) e aposentadoria precoce são alguns exemplos dos males causados. Além de prejudicar a saúde física e mental da vítima, essas ocorrências comprometem a excelência do serviço oferecido à sociedade.

Em caso de assédio moral, envie sua reclamação ou denúncia à Comissão Paritária e Multidisciplinar de Estudos, Prevenção e Recebimento de Reclamações acerca do Assédio Moral no Trabalho. Para isso, é necessário preencher o formulário disponível na **Rede TJMG** (www.tjmg.jus.br/redetjmg/programas-e-projetos/saude-no-trabalho/saude-no-trabalho/assedio-moral/assedio-moral.htm) e encaminhá-lo, por meio de protocolo, à Diretoria Executiva de Administração de Recursos Humanos (DEARHU).

Deve-se detalhar a denúncia com o máximo de informações, para subsidiar o trabalho da comissão, que guardará sigilo sobre a identidade das pessoas envolvidas.

Vamos zelar pelo nosso ambiente de trabalho. Combater e denunciar o assédio moral são tarefas de todos nós. Se ele prevalece, todos perdem: servidores, magistrados, o Judiciário e a sociedade.



Para saber mais:

- *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*, de Marie-France Hirigoyen.
- www.assediomoral.org.br

Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais

Desembargador Pedro Carlos Bitencourt Marcondes
Presidente

Desembargador Fernando Caldeira Brant
1º Vice-Presidente

Desembargador Kildare Gonçalves Carvalho
2º Vice-Presidente

Desembargador Wander Paulo Marotta Moreira
3º Vice-Presidente

Desembargador Antônio Sérvulo dos Santos
Corregedor-Geral de Justiça

Desembargador Marcílio Eustáquio Santos
Vice-Corregedor-Geral de Justiça

Comissão paritária e multidisciplinar de estudos, prevenção e recebimento de reclamações acerca do assédio moral no trabalho, no âmbito da Justiça Comum do Estado de Minas Gerais

Juizes

- Soraya Hassan Baz Láuar
- Ângela de Lourdes Rodrigues
- Eveline Mendonça Félix Gonçalves
- Rui de Almeida Magalhães

Servidores

- Robert Wagner França, representante do Sindicato dos Servidores da Justiça de Segunda Instância do Estado de Minas Gerais - SINJUS-MG
- Antônio Costa dos Santos Júnior, representante do Sindicato dos Servidores da Justiça de Primeira Instância do Estado de Minas Gerais - SERJUSMIG
- Ana Luiza Alves Carneiro da Silva, representante do Sindicato dos Oficiais de Justiça Avaliadores do Estado de Minas Gerais - SINDOJUS
- Etna Barbieri Marques, cirurgiã-dentista lotada na Gerência de Saúde no Trabalho - GERSAT

