

PROGRAMA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

HEL – Hospital Estadual de
Luziânia

Luziânia/GO - 2022

Sumário

I.	MENSAGEM AOS COLABORADORES	3
II.	ASSÉDIO MORAL – CONCEITUAÇÃO.....	4
III.	CLASSIFICAÇÃO	5
IV.	TIPOS.....	5
V.	O QUE CARACTERIZA O ASSÉDIO MORAL	7
VI.	O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?	9
VII.	CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS	11
VIII.	O QUE DEVEMOS FAZER PARA PREVENIR O ASSÉDIO MORAL EM NOSSAS UNIDADES	13
IX.	O QUE FAZER SE VOCÊ ESTÁ SENDO VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL	14

I. MENSAGEM AOS COLABORADORES

O INSTITUTO PÁTRIS, nasceu com a missão de trabalhar em prol da vida e da saúde das pessoas, sempre com vistas à excelência na gestão e no cuidado com nossos pacientes.

No Hospital Estadual de Luziânia, não poderia ser diferente. Temos na gestão colaborativa, no cuidado com os nossos pacientes e com a sociedade, a missão de trazer um atendimento médico de qualidade àqueles que precisam da assistência do sistema público de saúde.

Justamente por sermos um local de assistência à saúde da nossa comunidade, precisamos adotar práticas internas que também mantenham a plenitude da saúde física e psíquica de nossa equipe, colaboradores, terceiros e demais envolvidos na gestão, administração e funcionamento de nossa unidade.

Por esta razão, dentre as demais condutas que vêm sendo adotadas, trazemos a conhecimento este manual de práticas que visa combater o assédio moral, um mal que contamina não só a vítima, mas toda a sua rede de relacionamento, o que inclui colegas, amigos e a própria família, além de tornar insalubre o ambiente de trabalho, prejudicando diretamente nos resultados e no bom atendimento.

Com base em estudos realizados em vários seguimentos, em todo o território nacional, temos neste documento a instituição da Política de Combate ao Assédio Moral do Instituto Patris onde trazemos diretrizes claras objetivando coibir esse mal.

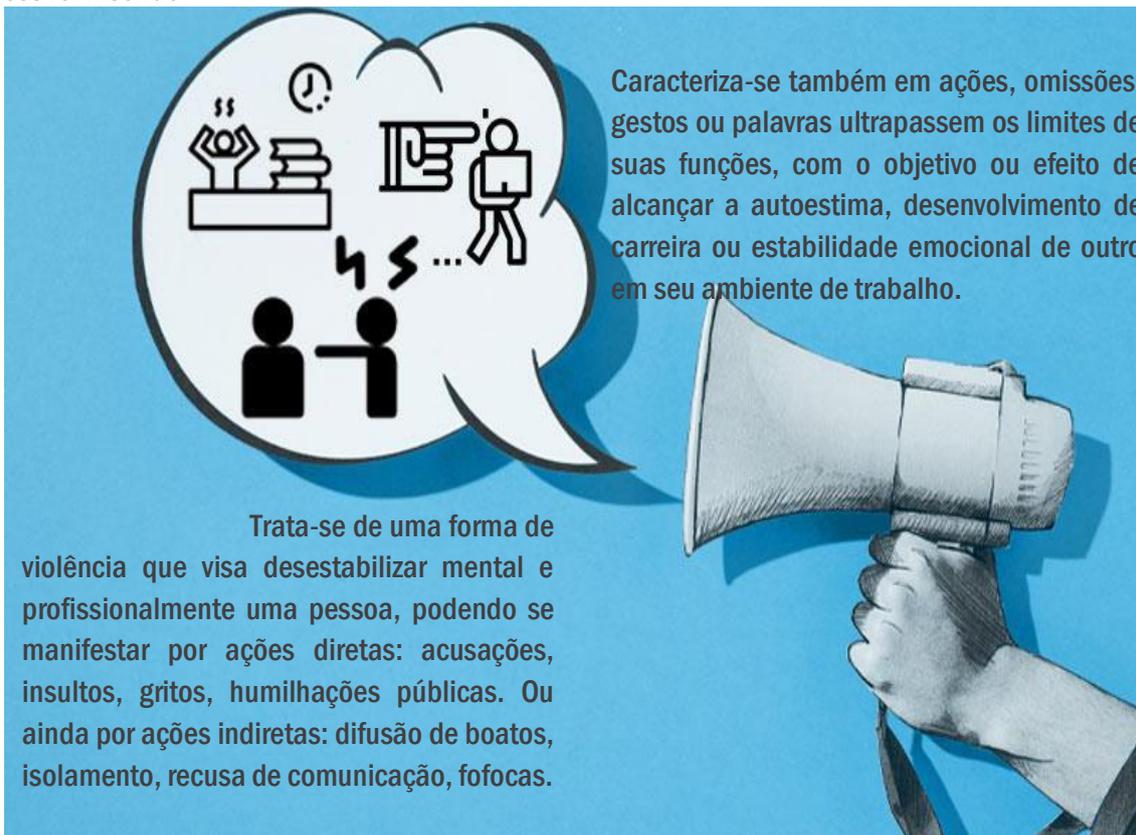
Esperamos poder contribuir e disseminar a nossa visão de um ambiente de trabalho saudável, aprazível e principalmente, dotado de pessoas cientes de que o seu papel é de protagonista na construção de uma sociedade justa, livre, equilibrada e principalmente, saudável.

Boa leitura!

II. ASSÉDIO MORAL – CONCEITUAÇÃO

Para que possamos combater, antes é necessário entender do que se trata, seu conceito, suas formas, sintomas e consequências.

Especialistas das mais diversas áreas, definem assédio moral como qualquer forma de conduta abusiva, manifestada em comportamento, fala, gesto ou escrita, que possa prejudicar a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa ou que possa colocar em risco o emprego ou prejudicar o ambiente de trabalho em que o assediado estiver inserido.



Caracteriza-se também em ações, omissões, gestos ou palavras ultrapassem os limites de suas funções, com o objetivo ou efeito de alcançar a autoestima, desenvolvimento de carreira ou estabilidade emocional de outro em seu ambiente de trabalho.

Trata-se de uma forma de violência que visa desestabilizar mental e profissionalmente uma pessoa, podendo se manifestar por ações diretas: acusações, insultos, gritos, humilhações públicas. Ou ainda por ações indiretas: difusão de boatos, isolamento, recusa de comunicação, fofocas.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais e gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte.

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, devem ser combatidas!

Vejamos o que diz a legislação brasileira a respeito dessa matéria:



Como se pode observar, além de reprovável, é conduta que pode gerar direito à reparação por danos morais.

III. CLASSIFICAÇÃO

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:



- Assédio moral interpessoal: Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

- Assédio moral institucional: Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio.



Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

IV. TIPOS

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:



- Assédio moral vertical → Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:
 - Descendente: assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.
 - Ascendente: Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.

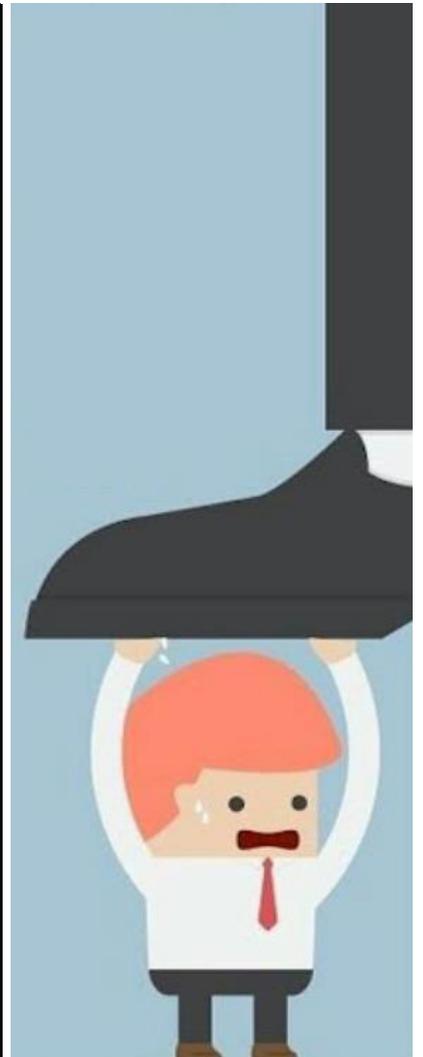
- Assédio moral horizontal → Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

- Assédio moral misto → Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e, também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

V. O QUE CARACTERIZA O ASSÉDIO MORAL

Isabel Ribeiro Parreira explica que para definir é preciso saber o que caracteriza o assédio moral de modo geral. Segundo Parreira, são comportamentos que podem ter as seguintes características:

- Perseguição ou submissão da vítima a pequenos ataques repetidos;
- O ataque pode se expressar por qualquer tipo de atitude por parte do assediador, não necessariamente ilícita em termos singulares, podendo ser concretizado de várias maneiras (por gestos, palavras, atitudes, omissões etc.), à exceção de condutas, agressões ou violações físicas;
- Pode pressupor motivações variadas por parte do assediador;
- 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 da vítima;
- Consequente violação da dignidade pessoal e profissional e, sobretudo, da integridade psicofísica do assediado;
- Danos à saúde mental deste;
- Colocar em perigo a manutenção do emprego da vítima; e/ou degradação o ambiente laboral.



Na conduta organizacional, também é possível identificar condutas que caracterizam assédio Araújo aponta alguns critérios para a identificação do assédio moral organizacional:

- Repercussão da conduta abusiva na saúde física e psicológica da vítima - não há necessidade de que a vítima apresente um quadro de doenças mentais ou físicas para condicionar o reconhecimento do assédio moral à sua subjetividade;



- Periodicidade - diante da “precariedade das relações de trabalho no Brasil, com a possibilidade de ruptura injustificada e imediata pelo empregador também do contrato de trabalho a prazo indeterminado, justifica-se a rejeição de qualquer delimitação temporal mínima”;
- Durabilidade do ato faltoso - as agressões nem sempre precisam ser humilhantes ou constrangedoras se tomadas isoladamente, ou seja, fora de sua contextualização;
- As espécies de condutas abusivas - apoia-se em Hirigoyen que aponta: a deterioração proposital das condições de trabalho; o isolamento e recusa de comunicação; o atentado contra a dignidade; a violência verbal, física ou sexual. Apoia-se também em Margarida Barreto: dar instruções confusas ou imprecisas; bloquear o andamento do trabalho; atribuir erros imaginários e ignorar a presença dos trabalhadores.

Entender e conseguir identificar estas características tanto na conduta dos colaboradores, quanto na conduta da corporação é crucial para que possam ser definidas as diretrizes para mitigação das mesmas, tratar individualmente os envolvidos, seja no polo ativo ou no passivo da situação, sempre visando o restabelecimento da paz e saúde do ambiente de trabalho e das relações interpessoais.

Atenção!

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

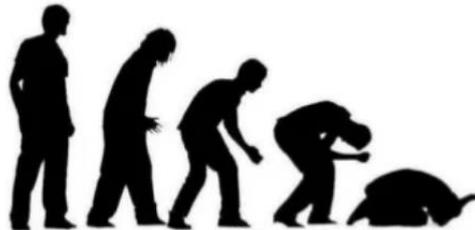
- A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.
- Uso de mecanismos tecnológicos de controle: Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico.
 - Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.
- Más condições de trabalho: 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.



VII. CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS

Importante também entendermos as principais causas da ocorrência de assédio moral, também como instrumento de diagnóstico da sua ocorrência. As causas do assédio moral no ambiente de trabalho estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais. Veja as principais causas:

- - Abuso do poder diretivo;
- - Busca incessante do cumprimento de metas;
- - Cultura autoritária;
- - Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas;
- - Rivalidade no ambiente de trabalho; e
- - Inveja



Independentemente da causa, a prática de assédio moral, seja individual, seja corporativo, traz consequências graves, sejam psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado prejudicando o ambiente de trabalho, as organizações e o Estado, vejamos algumas:

Para o indivíduo:

- Dores generalizadas;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho; e
- Suicídio.

VIII. O QUE DEVEMOS FAZER PARA PREVENIR O ASSÉDIO MORAL EM NOSSAS UNIDADES

Existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas a principal é a informação.

Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática. Veja algumas medidas de prevenção que estão sendo adotadas em nossa unidade e que deve fazer parte da rotina de cada um de nós:

- Incentivando a participação de todos os colaboradores na vida da empresa, criamos um ambiente colaborativo e harmônico com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho, visando o atendimento mais amplo às diferentes necessidades ;
- Divulgando nosso código de ética e este manual, visando disseminar o entendimento de que o assédio moral é ruim individual e coletivamente;
- Incentivar a realização de palestras, oficinas e cursos sobre o assunto, buscando a participação ativa de toda nossa equipe;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Observar e tratar junto ao DRH o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral; e
- Divulgar nossos canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

Não sendo taxativo o rol acima, salientamos que nossa organização sempre estará disposta a colaborar com todos os nossos integrantes, colaboradores, prestadores de serviços, usuários e demais partícipes com o intuito de integrar amplamente a colaboração no estabelecimento de um ambiente cada vez mais saudável e participativo.

Registre sua manifestação:

 **TELEFONE:**
(62) 4018-2402

 **WHATS APP::**
(62) 9934-2402

 **E-MAIL:**
compliance@institutopatris.org.br

HOSPITAL ESTADUAL SUS De Luziânia - Vasco do Rosário Melo

SES
Secretaria de
Estado da
Saúde



IX. O QUE FAZER SE VOCÊ ESTÁ SENDO VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL

Por mais que existam em nossa organização, mecanismos para mitigar ações assediosas, nem sempre é possível identificarmos rapidamente a ocorrência de assédio moral nas fases iniciais, sendo mais evidente quando os sintomas já encontram-se agravados.

Assim, caso você esteja sendo vítima, apontamos aqui alguns procedimentos a serem tomados:

- Reúna provas do assédio. Anote, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e liste os nomes dos que testemunharam os fatos;
- Busque ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Busque orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;
- Comunique a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria;
- Caso não tenha sucesso na denúncia, procure o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação; e
- Avalie a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.

Caso você presencie a ocorrência:

- Ofereça apoio à vítima;
- Disponibilize-se como testemunha; e
- Comunique ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédio moral que presenciou.

Não deixe de colaborar com uma vítima, assim como na sociedade, é fundamental o papel de cada um na fiscalização das condutas individuais e coletivas, visando sempre a colaboração para o estabelecimento de um ambiente saudável, respeitoso e acolhedor.

Ao fazermos do nosso ambiente de trabalho um lugar melhor, melhoramos como indivíduos e fomentamos condutas que melhoram a vida em nossa sociedade.

Contamos com a participação de todos tanto na aplicação do que pudemos aprender com este manual, como na difusão das informações.



PROGRAMAÇÃO - AÇÕES DO PROGRAMA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

2022/2023

AÇÃO		nov/22	dez/22	jan/23	fev/23	mar/23	abr/23	mai/23	jun/23	jul/23	ago/23	set/23	out/23
1	ELABORAÇÃO MANUAL	X											
2	INTEGRAÇÃO MANUAL COM COMITÊS COMPLIANCE		X										
3	CRIAÇÃO DE COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO ASSÉDIO MORAL			X									
4	PREPARAÇÃO ARTE E MATERIAL GRÁFICO				X								
5	DIVULGAÇÃO MATERIAL					X							
6	CRIAÇÃO DE CANAL ESPECÍFICO PARA DENÚNCIAS INTERNAS						X						
7	SEMINÁRIO - INTEGRAÇÃO							X					

	COMITÊS E ALTA GESTÃO												
8	SEMINÁRIO - AÇÕES PARA PREVENÇÃO							X					
9	SEMINÁRIO - CONCEITUAÇÃO, IDENTIFICAÇÃO E LEGISLAÇÃO								X				
10	SEMINÁRIO - CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL									X			
11	SEMINÁRIO - AÇÕES DE PREVENÇÃO EM NOSSA UNIDADE										X		
12	REUNIÃO COMISSÃO PARA ELABORAÇÃO PROGRAMA PROGRAMA 2023/2024												X