



NÃO É
NORMAL



Universidade Federal do Pampa

**Pró-Reitoria de Gestão
de Pessoas (PROGEPE)**
Coordenadoria de Qualidade de Vida
e Desenvolvimento de Pessoal
Divisão de Atenção à Saúde e Segurança
do Trabalho (DASST)

NÃO É NORMAL



Assédio Moral



unipampa
Universidade Federal do Pampa

**Pró-Reitoria de Gestão
de Pessoas (PROGEPE)**
Coordenadoria de Qualidade de Vida
e Desenvolvimento de Pessoal
Divisão de Atenção à Saúde e Segurança
do Trabalho (DASST)

O que é assédio moral?

Assédio moral é um conjunto articulado de situações preparadas, premeditadas, repetitivas e prolongadas. Sua prática tem intencionalidade no sentido de querer prejudicar, anular ou excluir um indivíduo específico ou um grupo determinado de pessoas.

Costuma surgir lentamente, como algo inofensivo - uma brincadeira, por exemplo - e vai se agravando. Em muitos casos, colegas de equipe não se manifestam por medo, preguiça ou egoísmo, agindo com cumplicidade ou omissão.

A solução dos problemas de assédio moral não está apenas nos dispositivos legais, mas na conscientização da vítima e do agressor, que considera seu comportamento normal. A própria sociedade precisa tomar conhecimento do quanto danoso pode ser sua indiferença e omissão.

Saiba como diferenciar assédio moral e dano moral:

O dano moral caracteriza-se como ofensa ou violação de ordem moral de uma pessoa, no que se refere à sua liberdade, à sua honra, à sua saúde - mental ou física -, à sua imagem.

Assim como o assédio moral, o dano moral atinge o senso de dignidade e valor da pessoa.

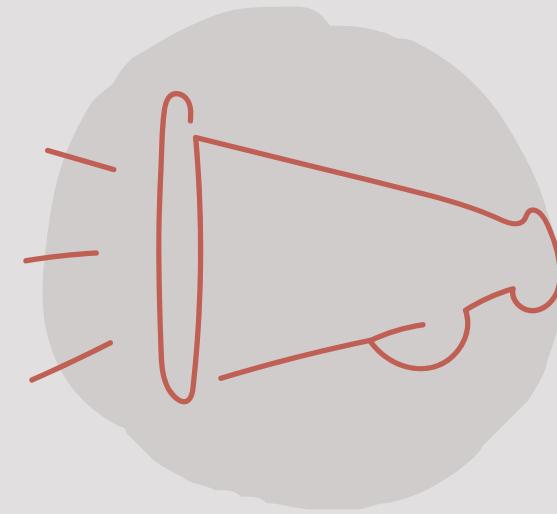
A diferenciação entre esses conceitos reside no fato de que o assédio moral requer um contexto de perseguição ao indivíduo, enquanto o dano moral é configurado como uma situação eventual e pontual pela qual o indivíduo tenha passado.

Quais são os elementos essenciais para identificação do assédio moral?

- 1 **Habitualidade:** os comportamentos ocorrem de forma repetitiva em um período prolongado de tempo.
- 2 **Ataques psicológicos:** abrangem condutas que induzem ao desconforto psicológico, são ofensivos e humilhantes e apresentam gravidade significativa.
- 3 **Intencionalidade:** no sentido de prejudicar, anular ou excluir, visando a destruição da pessoa, anulação dos espaços de ação ou forçar desligamento de um projeto, função ou emprego.
- 4 **Pessoalidade:** o alvo é uma pessoa específica. O processo de perseguição é direcionado e pessoal, mas pode ocorrer com mais de uma pessoa de determinado grupo.

O que é assédio moral no serviço público?

No serviço público, o assédio moral ocorre quando o agente público excede os limites de suas atribuições, por ação, omissão, gestos ou palavras, visando atingir a autoestima, autodeterminação, evolução na carreira ou estabilidade emocional de outro agente público, causando danos ao ambiente de trabalho.



Importante destacar que é papel do gestor reprimir condutas indesejadas e não minimizar relatos, podendo responder por omissão caso não se posicione adequadamente. Também é dever do gestor difundir que a finalidade do trabalho deve estar voltada ao bem-estar comum e sempre calcada no interesse da administração pública.



Em maio de 2020, a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, através da Divisão de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (DASST) e da Divisão de Perícias (DP), lançou a **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral - Informe-se e faça a diferença no ambiente de trabalho**. Essa cartilha tem como objetivo orientar os servidores, as servidoras e os funcionários terceirizados da Unipampa a identificar e combater os casos de assédio moral que possam vir a ocorrer.

Para acessar este material, clique na imagem.

Constituição da República

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho - art. 1º, III e IV. É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra - art. 5º, X, e 6º.

Código Civil

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. 186.

Lei 8.112/1990

São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir - art. 116, incs. II, IX, XI.



Quais são os tipos de assédio moral?

Assédio moral interpessoal



Quando ocorre de forma individual, direta e pessoal, a fim de prejudicar ou retirar o profissional na relação com a equipe.

Pode ser realizado tanto por pessoas de níveis hierárquicos diferentes, quanto por pessoas do mesmo nível hierárquico, motivado por clima de competição exagerado entre os colegas de trabalho.

Assédio moral institucional

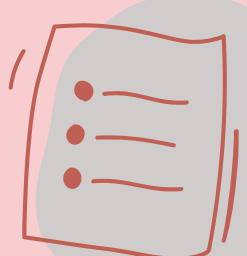


Ocorre com incentivo ou tolerância da própria instituição. Nesse caso, a pessoa jurídica também é autora da agressão porque, por meio de seus gestores, se utiliza de estratégias organizacionais degradantes para aprimorar a produtividade, originando cultura institucional de humilhação e controle.

Quais são as situações que caracterizam assédio moral?

Algumas atitudes que caracterizam assédio moral são:

- * Retirada de trabalho que habitualmente competia ao servidor para causar sensação de inutilidade ou incompetência.
- * Dar-lhe tarefas humilhantes.
- * Gritar ou falar de forma desrespeitosa.
- * Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos sobre o servidor.
- * Não considerar seus problemas de saúde.
- * Criticar a vida particular da vítima.
- * Atribuir apelidos pejorativos.
- * Impor punições vexatórias - dancinhas ou prendas, por exemplo.





- * Postar mensagens depreciativas em redes sociais.
- * Evitar comunicação direta usando apenas e-mail, bilhetes, terceiros ou outras formas de comunicação indiretas para entrar em contato com a vítima.
- * Isolar o servidor para que não tenha contato com os demais colegas.
- * Desconsiderar, contestar ou ironizar as opiniões do servidor sem justificativa.
- * Retirada de cargos ou atribuições sem motivo justo.
- * Imposição de condições e regras de trabalho personalizadas diferentes das cobradas de outros profissionais.
- * Delegação de tarefas impossíveis de cumprir ou determinação de prazos incompatíveis para finalizar um trabalho.
- * Manipular informações não as repassando com a devida antecedência para que o servidor possa executar suas funções.
- * Vigilância excessiva.

O que não é assédio moral?

Alguns exemplos do que não é considerado assédio moral são:

* **Exigências profissionais:** exigir eficiência e estimular o cumprimento de metas, uma vez que toda atividade possui certo grau de exigência.

* **Aumento do volume de trabalho:** dependendo da atividade desempenhada, pode haver períodos em que o volume de trabalho seja maior. Em alguns casos, pode ser realizado serviço extraordinário, obedecendo as normas da legislação e conforme a necessidade do serviço. Isso só será caracterizado como assédio moral quando a sobrecarga de trabalho for usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou como forma de puni-lo.

* **Uso de mecanismos tecnológicos de controle:** para gerenciar o quadro de pessoal, podem ser utilizados mecanismos de controle como ponto eletrônico. Essas ferramentas não são consideradas meio de intimidação, uma vez que são utilizadas para controle de frequência e assiduidade.

* **Máis condições de trabalho:** a condição física do ambiente do trabalho como ambiente pequeno e mal iluminado, só configuram assédio moral quando o profissional seja submetido a essas condições com objetivo de desmerecê-lo diante dos colegas.

Quais são as causas do assédio moral?

- Busca por poder
- Hipercompetitividade
- Cultura autoritária
- Despreparo da chefia para gerenciar pessoas
- Rivalidade no ambiente de trabalho
- Inveja



Quais são as consequências do assédio moral?

Pessoas assediadas passam a perceber a sua saúde, confiança, moral e desempenho profissional afetados. Em alguns casos, deixam de ser capazes de se comportar como de costume, seja no trabalho, seja na vida pessoal.

O assédio moral pode provocar:

dores generalizadas, palpitações, cefaléia, hipertensão arterial, perturbações da memória, alterações do sono, distúrbios digestivos, irritabilidade, estresse pós-traumático, perda de autoestima, crises de choro, abandono de relações pessoais, problemas familiares, apatia, isolamento social, transtorno depressivo, síndrome do pânico, estresse, esgotamento físico e mental, perda do significado do trabalho e até mesmo suicídio.

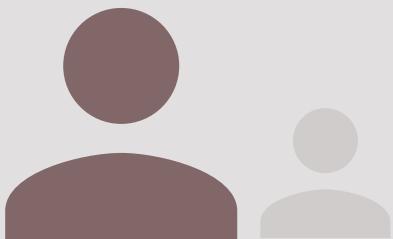


Existe um perfil de quem assedia e de quem é assediado?

Sim, é possível perceber determinados perfis. Confira a seguir:

Perfil do assediador

- Pessoas que assediam possuem sentimento de insegurança e medo e, ao assediar, sentem-se com mais autoconfiança à medida que menosprezam e dominam outras.
- São pessoas autoritárias, arrogantes, manipuladoras, além de possuírem necessidade de demonstrar poder. Não possuem o costume de reconhecer suas falhas, assumir responsabilidades e valorizar o trabalho das demais.





Perfil do assediado

- Pessoas assediadas possuem méritos profissionais e pessoais que provocam insegurança e rivalidade entre chefias e colegas.
- Costumam trabalhar muito, dificilmente se curvam aos abusos de poder e, muitas delas, mesmo doentes não deixam de cumprir suas tarefas.
- Pessoas que possuem características e interesses diferentes do padrão social convencionado estão entre as principais vítimas de assédio - negras, gordas, deficientes, LGBTQIA+, etc.
- Com frequência, as vítimas são culpabilizadas pelas situações de assédio.

Existem formas de prevenir o assédio moral?

A informação é a melhor forma de prevenção. Todos devem ter acesso sobre o que é assédio moral, sobre quais são os comportamentos e as ações aceitáveis no ambiente de trabalho.

Algumas medidas são importantes para essa prevenção:

- * Incentivo e efetiva participação de todos os servidores, com definição transparente das atribuições, metas e condições de trabalho.
- * Instituição e divulgação de um código de ética institucional, com ênfase na incompatibilidade do assédio moral com os princípios da organização.
- * Promoção de palestras, oficinas e cursos sobre o assunto.

- * Incentivo às boas relações no trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e ritmos de trabalho.
- * Ampliação da autonomia para organização do trabalho, após fornecimento de informações e recursos necessários para executar as tarefas.
- * Garantia de que as práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos de forma igualitária, justa e respeitosa.
- * Dar exemplo adequado de comportamento e conduta, evitando se omitir diante de situações de assédio moral.
- * Ofertar apoio psicológico e orientação aos servidores que sejam vítimas de assédio moral, bem como estabelecer canais de recebimento e protocolos para encaminhamento de denúncias.

O que é considerado assédio moral na Unipampa?

Em 12 de setembro de 2019, por meio da Resolução N° 254, foi instituída a Política de Promoção da Cultura de Paz na Universidade Federal do Pampa, cujo objetivo é criar condições para o planejamento, execução e avaliação de medidas de conscientização, prevenção, responsabilização englobando todos os tipos de violência na Unipampa e envolvendo membros de sua comunidade interna e/ou externa.

A resolução caracteriza assédio moral como:

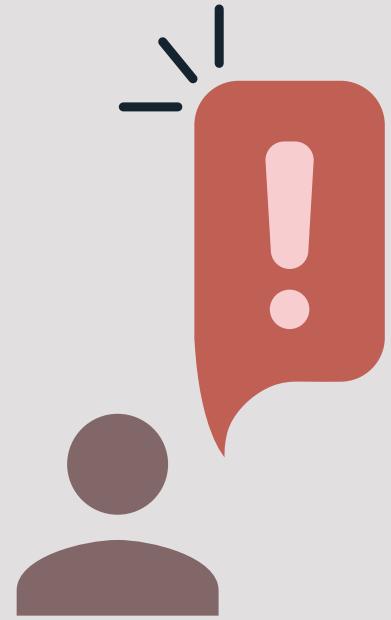
Prática abusiva, explícita ou velada, que se manifesta por meio de gestos, palavras e atos que desrespeitam, de forma sistemática e frequente, a integridade física e/ou psicológica de um indivíduo ou grupo, na relação entre membros da comunidade universitária.

O que fazer em caso de assédio moral na Unipampa?



- Procurar orientação psicológica na Pró-reitoria de Gestão de Pessoas para enfrentamento da situação.
- Reunir provas/testemunhas do assédio, detalhar todas as situações de assédio sofridas com data, horário, local.
- Para endossar a denúncia, é interessante que ela seja realizada de posse de boletim de ocorrência. O boletim de ocorrência, as provas, as testemunhas e o detalhamento dos fatos são elementos que viabilizam a tomada das medidas necessárias e possibilita que o processo não seja arquivado por falta de materialidade.

- A denúncia deve ser feita ao superior hierárquico e/ou à Ouvidoria. Caso opte-se pela última opção, essa pode ser realizada de forma anônima ou não, por meio do portal (<http://www.unipampa.edu.br/portal/ouvidoria>).
- A Resolução N° 254 ressalta que a formalização da denúncia pode ser realizada pela parte ofendida, por representação ou de ofício de autoridade que conheça os fatos. Após a denúncia, será fornecido um número de protocolo e um prazo para resposta.



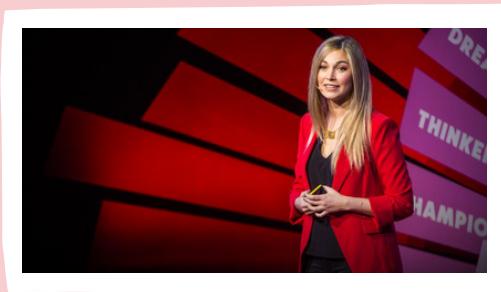
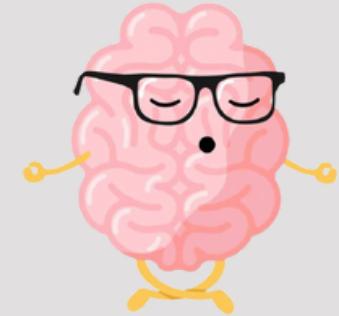


A vítima pode recorrer à (ao):

- a) Delegacia de Polícia Federal ou Delegacia da Mulher para registrar boletim de ocorrência
- b) Sindicato Profissional
- c) Ministério Público

Se você for vítima ou presenciar situações que configurem assédio moral, não se cale, denuncie!

Dicas culturais



TedTalk “Como apoiar testemunhas de assédio e criar locais de trabalho mais saudáveis?” (Julia Shaw)

O que faz você se manifestar, ou não, quando vê algo que sabe que está errado? A cientista Julia Shaw explica a psicologia de quem presencia discriminação e assédio no local de trabalho e compartilha medidas práticas que as empresas podem adotar para apoiar e amplificar as vozes de pessoas que passam por situações de assédio.

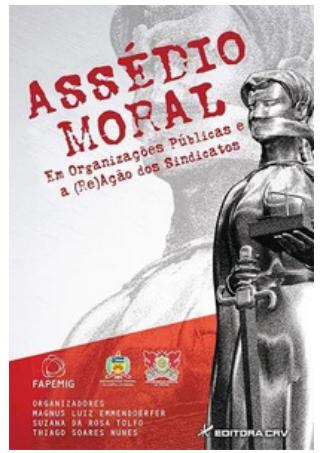
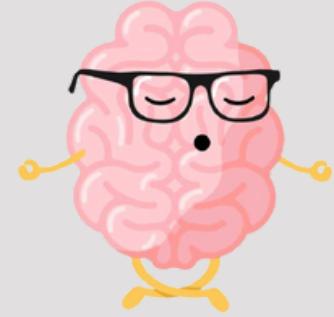
 Para assistir a conferência, clique na imagem.



Filme “O diabo veste Prada”

O filme aborda o assédio moral vivenciado em uma revista de moda de grande repercussão internacional. Revela as relações conflituosas de uma secretária recém-contratada com sua chefe e sua colega de trabalho em um contexto repleto de glamour, soberba, humilhação e subserviência. Os diálogos expõem a super-valorização do trabalho perfeito, do comportamento narcísico e de intenções maldosas, repercutindo no dilema da secretária de permanecer ou não na revista.

Dicas culturais



Livro "Assédio moral em organizações públicas e a (re)ação dos sindicatos"

(organizado por Magnus Luiz Emmendoerfer, Suzana da Rosa Tolfo e Thiago Soares Nunes)

A obra foi organizada com trabalhos de autores de expressões nacional e internacional, sendo composto por 3 partes. A primeira, concentra-se na construção do conhecimento so

sobre assédio moral. A segunda, trata do assédio moral em organizações públicas, principalmente aquelas relacionadas à área de educação. A terceira, aborda as organizações sindicais. O livro encerra com um capítulo que apresenta medidas de prevenção e combate ao assédio moral em organizações públicas e privadas. Com essa composição, além de informar sobre o fenômeno - em especial, em organizações públicas - , o livro aborda as ações que estão sendo realizadas pelos sindicatos no Brasil para prevenir e combater esta violência que tem causado mal-estar no serviço público.



Livro "Assédio moral e cyberbullying no trabalho" (Luis Leandro Gomes Ramos e Rodrigo Wasem Galia)

A obra se notoriza ao trazer o tema do Assédio Moral Coletivo - de gestão ou organizacional - e do Assédio Moral Virtual - ou cyberbullying.

Dessa forma, aborda as manifestações organizacionais do fenômeno do assédio moral e suas vicissitudes, além de discorrer sobre sua face mais perversa, aquela que é normalmente despersonalizada, instantânea, perene e arrasadora: a digital. As importantes questões levantadas tornam esta obra mais do que útil, necessária.

Referências

- ALMEIDA, G. N. (2011). Assédio moral no serviço público: uma revisão sobre as implicações na saúde dos trabalhadores e o aporte normativo brasileiro. Recife: Fundação Oswaldo Cruz. Disponível em: <<https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/28637/1/186.pdf>>. Acesso em: 25 de outubro de 2021.
- HIRIGOYEN, M. F. (2002). Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- SCHLINDWEIN, V. D. C. (2019). Assédio moral como estratégia de gestão no serviço público. Trabalho En(Cena). Disponível em: <<https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/5388/15261>>. Acesso em: 26 de outubro de 2021.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral - Informe-se e faça a diferença no ambiente de trabalho. Disponível em: <<https://sites.unipampa.edu.br/cqvs/files/2020/05/cartilha-de-prevencao-ao-assedio-moral.pdf>>. Acesso em: 25 de outubro de 2021.