

Assédio Moral

CARTILHA



progep
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

DIVISÃO DE QUALIDADE
DE VIDA



Apresentação

Prezado(a) Servidor(a),

A Divisão Qualidade de Vida (DQV), por meio do Projeto de Relações Interpessoais, apresenta esta Cartilha sobre Assédio Moral no Trabalho.

O objetivo desta Cartilha é fornecer informações aos servidores da Universidade acerca desta temática, desmistificando possíveis conceitos errôneos sobre o significado do assédio moral, bem como formas de identificá-lo e estratégias de enfrentamento.

Como consequência desta sensibilização, pretende-se favorecer as relações interpessoais saudáveis e propiciar aos servidores o desenvolvimento de suas atividades de forma digna e prazerosa em um ambiente de trabalho livre do Assédio Moral.

A melhor forma de combater o Assédio Moral nos ambientes de trabalho é por meio da prevenção.

Atenciosamente,

Alyne Virginya de Queiroz Lima
Psicóloga



progep
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

DIVISÃO DE QUALIDADE
DE VIDA

Entenda o conceito de Assédio Moral e seus impactos...

Soboll (2015, p. 85) definiu assédio moral como o “conjunto de atos hostis no trabalho, que acontecem de forma continuada e repetitiva, os quais atingem a dignidade e ofendem aquele que é alvo das hostilizações”. Eberlé, et al. (2009, p. 106) referem-se ao assédio moral como “um conjunto de atitudes, práticas e comportamentos agressivos e hostis, que são direcionados a um ou mais trabalhadores, de forma repetitiva, contínua e sistemática”.

Heloani (2004, p. 5) afirma que o assédio moral “caracteriza-se pela intencionalidade; consiste na constante e deliberação desqualificação da vítima, seguida de sua conseqüente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder”. E ainda Freitas (2007) usa termos como diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente uma ou mais pessoas para definir o objetivo do assédio moral.

Diante dos conceitos apresentados sobre assédio moral (e nos demais apontados) pela literatura, observam-se algumas características bem recorrentes, sejam elas: a conduta hostil do agressor, a frequência e a repetição dos atos hostis cuja finalidade é interferir negativamente na integridade psicológica ou física do trabalhador, ameaçar sua segurança no emprego e/ou interferir em seu ambiente de trabalho.

O assédio moral no ambiente de trabalho têm afetado sobremaneira à saúde do trabalhador, acarretando conseqüências que vão desde danos à sua integridade física e psíquica, quanto reflexos no convívio familiar, na autoestima pessoal e profissional.



Entenda o conceito de Assédio Moral e seus impactos...

Outras consequências referem-se aos impactos ocasionados dentro das organizações, tais como: custos por afastamentos para tratamento da saúde, rotatividade, queda na produtividade, custos judiciais com pagamento de indenizações às vítimas, dentre outras (RAMOS; GALIA, 2012). Afeta ainda a imagem da instituição perante os clientes internos e externos, reduz o interesse de novos funcionários pela organização e gera impactos no valor da marca perante o mercado (FREITAS, 2007).

Outro ponto importante a se considerar é que o assédio moral não é um ato exclusivo das chefias para com seus subordinados (assédio vertical descendente). Este pode ocorrer de forma inversa também, ou seja, dos subordinados para com a chefia (assédio ascendente), bem como entre os próprios pares (assédio horizontal). E, se essas modalidades ocorrerem de forma combinada, pode-se definir como um tipo de assédio moral misto (ARAÚJO, 2009).

Nas organizações públicas destacam-se como elementos propiciadores do assédio moral no trabalho na perspectiva de Tolfo et al. (2015): a impunidade do assediador, a morosidade na apuração dos fatos e a descontinuidade administrativa. Em complementação a todos esses fatores Eberlé, et al. (2009, p. 106) também ressaltam que o contexto de trabalho atual favorece as relações humanas baseadas numa “lógica utilitária, permeada de rivalidade e hostilidade”.

Importante

AS PRÁTICAS DE ASSÉDIO MORAL OCORREM COM FREQUÊNCIA E POR PERÍODO DE TEMPO PROLONGADO.



Deixa de ser Assédio Moral quando...

OCORRER SITUAÇÕES EVENTUAIS DE HUMILHAÇÃO OU CONSTRANGIMENTO.

O que distingue o assédio moral dessas situações é a repetição e a frequência. Atos isolados e esporádicos não se enquadram como assédio, embora possam resultar em danos morais.

RECEBER EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS INERENTES AO CONTEXTO DE TRABALHO.

Ao realizar suas tarefas no trabalho, os funcionários podem ser solicitados, receber críticas para melhorar seu desempenho e ser avaliados em relação ao seu trabalho. No entanto, quando essas demandas se tornam direcionadas e repetitivas, com o objetivo de repreender a pessoa de maneira humilhante, pode-se caracterizar como assédio moral.

EXISTIR CONFLITOS NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS.

Locais de trabalho podem ser propensos a conflitos. No entanto, situações como diferenças de valores, interesses e percepções, posturas autocráticas de líderes, problemas de comunicação, competição e busca por poder e status não são consideradas assédio moral por si só.

HOUVER MÁIS CONDIÇÕES DE TRABALHO.

Não é sempre que trabalhar em condições inadequadas, como pouca iluminação, espaço reduzido, mal cuidado, indica assédio moral. No entanto, se o trabalhador for exposto a essas condições de propósito para humilhá-lo, isso pode ser considerado assédio.

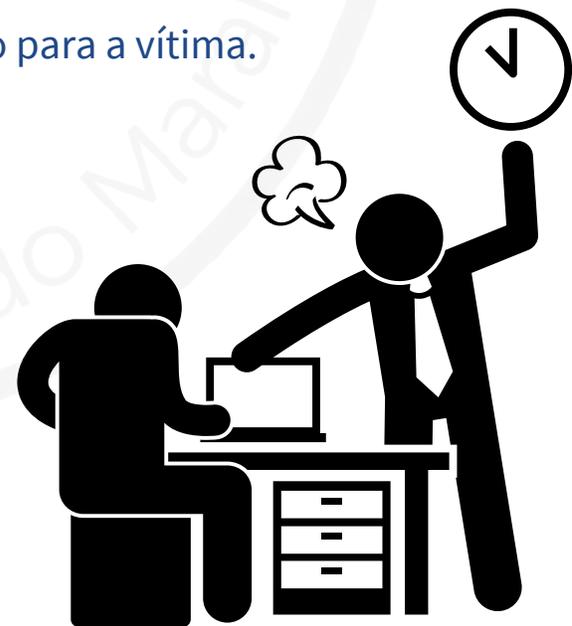


Como reconhecer o Assédio Moral...

As situações de assédio moral podem ocorrer de diversas formas, as que ocorrem com mais frequência estão divididas em quatro grupos como sugere Tolfo e Oliveira (2013):

DEGRADAÇÃO PROPOSITAL DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

- Não permitir que a vítima tenha autonomia no trabalho.
- Omitir informações essenciais para a realização das tarefas.
- Constantemente contestar as decisões da vítima.
- Criticar excessivamente e de maneira negativa o seu trabalho.
- Restringir o acesso da vítima a ferramentas de trabalho, como telefone, computador, mesa, etc..
- Atribuir novas tarefas e retirar responsabilidades inerentes ao cargo da vítima.
- Designar tarefas acima ou abaixo das competências da vítima de forma intencional e sistemática.
- Monitorar excessivamente horários e a conclusão das tarefas.
- Obstruir ou dificultar oportunidades de promoção para a vítima.
- Pressionar a vítima a abdicar de seus direitos.
- Estabelecer horários sem justificativa.
- Danificar o ambiente de trabalho.
- Ignorar recomendações médicas pertinentes.
- Induzir a vítima a cometer erros.



Como reconhecer o Assédio Moral...

As situações de assédio moral podem ocorrer de diversas formas, as que ocorrem com mais frequência estão divididas em quatro grupos como sugere Tolfo e Oliveira (2013):

VIOLÊNCIA VERBAL, FÍSICA OU SEXUAL

- Ameaçar a vítima com violência física.
- Cometer agressão física.
- Elevar o tom de voz ao solicitar algo.
- Invadir a privacidade através de escutas telefônicas, leitura de correspondências, e-mails e comunicações internas, entre outras práticas.
- Seguir e espionar a vítima.
- Danificar ou destruir bens pessoais.
- Assediar sexualmente através de insinuações, gestos ou propostas.



progep

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

DIVISÃO DE QUALIDADE DE VIDA

Como reconhecer o Assédio Moral...

As situações de assédio moral podem ocorrer de diversas formas, as que ocorrem com mais frequência estão divididas em quatro grupos como sugere Tolfo e Oliveira (2013):

ISOLAMENTO E RECUSA DE COMUNICAÇÃO

- Evitar que a vítima expresse sua opinião com interrupções constantes.
- Parar de falar com a vítima.
- Optar por comunicação por escrito.
- Evitar qualquer tipo de contato, inclusive visual.
- Isolar a vítima do restante do grupo.
- Ignorar sua presença e se dirigir a outras pessoas do grupo.
- Impedir que colegas se comuniquem com a vítima e vice-versa.
- A direção se recusar a discutir o que está acontecendo.



progep

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

DIVISÃO DE QUALIDADE DE VIDA



Como reconhecer o Assédio Moral...

As situações de assédio moral podem ocorrer de diversas formas, as que ocorrem com mais frequência estão divididas em quatro grupos como sugere Tolfo e Oliveira (2013):

ATENTADO CONTRA A DIGNIDADE

- Fazer gestos provocativos e desdenhosos para a vítima (suspiros, olhares, risadinhas, conversas, cochichos, etc.);
- Espalhar fofocas;
- Sugerir que a vítima tem problemas psicológicos ou familiares;
- Ridicularizar deficiências físicas ou aparência, nacionalidade, crença religiosa ou convicções políticas da vítima;
- Criticar a vida pessoal da vítima;
- Delegar tarefas humilhantes.



progep

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

DIVISÃO DE QUALIDADE DE VIDA

Orientações para enfrentamento do Assédio Moral...

A vítima de assédio moral precisa reagir diante da situação e denunciar o caso aos setores competentes. Algumas estratégias que devem ser utilizadas no enfrentamento do assédio, tais como:

- Se houver uma possibilidade de diálogo com o agressor, tente esclarecer seus sentimentos, na tentativa de resolver a situação, pois muitas vezes o assédio moral não é intencional.
- Procure apoio dos colegas e desenvolva estratégias em grupo, além de contar com o suporte familiar e de um psicólogo.
- Evite confrontos com o agressor sem a presença de testemunhas.
- Documente evidências do assédio, anotando detalhes como data, hora, local, identidade do agressor, testemunhas e o que ocorreu.
- Procure orientação jurídica na instituição ou no sindicato.
- Faça uma denúncia à Ouvidoria para que intervenham no caso. Se não houver resolução administrativa, a denúncia poderá ser feita no Ministério Público ou na Justiça do Trabalho.



REFERÊNCIAS:

- ARAÚJO, A. R. de. O Assédio Moral organizacional e Medidas Internas Preventivas e Repressivas. In: SOBOLL, L. A. P.; GOSDAL, T. C. **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009. p. 55-70.
- EBERLÉ, et al. Compreensões sobre o assédio moral no trabalho a partir da psicodinâmica do trabalho. In: SOBOLL, L. A. P.; GOSDAL, T. C. **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009. p. 105-138.
- FREITAS, M. E. de. Pensata – Quem Paga a Conta do Assédio Moral no Trabalho? **RAE-eletrônica**, v. 6, n. 1, Art. 5, jan./jun. 2007.
- HELOANI, R. Assédio Moral – Um ensaio sobre a expropriação da dignidade do trabalho. **RAE-eletrônica**, v.3, n.1, Art. 10, p. 1 a 8, jan/jul, 2004.
- RAMOS, L. L. G.; GALIA, R. W. **Assédio Moral no Trabalho: O abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.
- SOBOLL, I. A. P. Assédio moral do trabalho. In: BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. (Orgs.) **Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015.
- TOLFO, S.R.; OLIVEIRA, R. T. de (Coord.). **Assédio Moral no Trabalho: uma violência a ser enfrentada**. Florianópolis: UFSC, 2013.
- TOLFO, et. al. Assédio Moral no Trabalho: interface com a cultura organizacional e a gestão de pessoas em organizações públicas. In: **Assédio Moral em Organizações Públicas e a (Re)Ação dos Sindicatos**. EMMENDOERFER, M. L.; TOLFO, S. da R.; NUNES, T. S. (Orgs.). 1.ed. Curitiba-PR: CRV, 2015.



progep

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

**DIVISÃO DE QUALIDADE
DE VIDA**