Assédio Moral

CARTILHA

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,

Alynne Virginya de Queiroz Lima
Psicóloga

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 consequente 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 consequências 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 vai diferenciar essas ocorrências do assédio moral é a repetição e a frequência. Comportamentos isolados e eventuais não podem ser caracterizados como assédio apesar de produzir dano moral.

RECEBER EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS INERENTES AO CONTEXTO DE TRABALHO.

Ao desenvolver atividades laborais os trabalhadores podem ser cobrados, receber críticas com vistas à melhorar seu desempenho e ser avaliado acerca do seu trabalho. Porém, quando essas cobranças começam a ocorrer de forma direcionada e repetitiva com o intuito de repreender o indivíduo de forma vexatória pode-se configurar como assédio moral.

EXISTIR CONFLITOS NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS.

Os ambientes de trabalho podem ser locais propícios ao surgimento de situações conflitivas. No entanto, algumas situações como diferença de valores, interesses e percepções, posturas autocráticas dos líderes, problemas de comunicação, competição, luta por poder e status, dentre outras, não se caracterizam como assédio moral por si mesmas.

HOUVER MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO.

Nem sempre trabalhar em condições inadequadas como pouca iluminação, espaço pequeno, mal cuidado, sinaliza assédio moral. Mas, caso o trabalhador seja exposto a essas condições de forma proposital com o objetivo de humilhá-lo, por exemplo, pode-se considerar como prática de assédio.

(TOLFO; OLIVEIRA, 2013)

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;
- Não repassar informações importantes para o desenvolvimento de tarefas;
- Se contrapor de forma sistemática às decisões da vítima;
- Criticar negativamente e de forma demasiada seu trabalho;
- Não permitir que a vítima utilize seus instrumentos de trabalho, como: telefone, computador, mesa, etc.;
- Repassar novas tarefas e retirar atribuições que são inerentes ao seu cargo;
- Impor horários injustificados;
- Monitoramento excessivo de horários e do cumprimento de tarefas;
- Impor atividades superiores ou inferiores às suas competências de forma proposital e sistemática;
- Pressionar a vítima para não requerer seus direitos;
- Impedir ou dificultar que a vítima receba promoções;
- Danificar o local de trabalho;
- Não considerar possíveis recomendações médicas;
- Levar 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 de cometer violência física;
- Agressão física;
- Gritar ao solicitar algo;
- Invasão de privacidade a partir de escuta telefônicas, leitura de correspondências, e-mails, comunicações internas, dentre outras;
- Seguir e espionar a vítima;
- Destruir ou danificar bens pessoais;
- Assediar sexualmente com insinuações, gestos ou propostas;

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

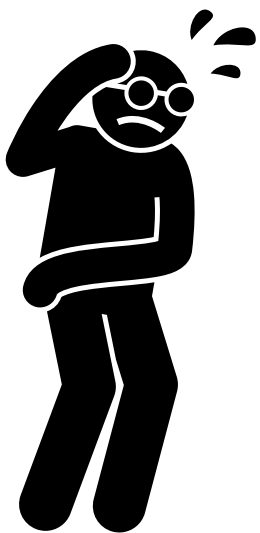
- Impedir que a vítima emita sua opinião com interrupções constantes;
- Deixar de falar com a vítima;
- Comunicar-se apenas por escrito;
- Evitar contato, inclusive visual;
- Manter a vítima isolada do restante do grupo;
- Ignorar sua presença e dirigir-se a outras pessoas do grupo;
- Impedir que colegas se comuniquem com a vítima e vice-versa;
- Recusa por parte da direção em dialogar sobre o que está acontecendo.

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

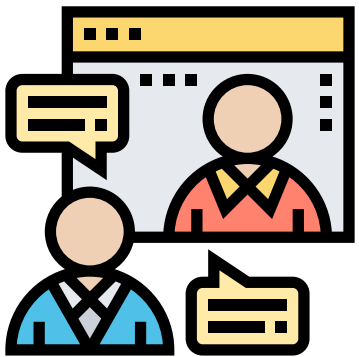
- Gesticular para a vítima de forma provocativa e desprezível (suspiros, olhares, risinhos, conversas, cochichos, etc);
- Espalhar boatos;
- Insinuar que a vítima tem problemas psicológicos ou familiares;
- Zombar da deficiência física ou aparência, nacionalidade, crença religiosa ou convicções políticas;
- Criticar sobre a vida privada da vítima;
- Repassar tarefas humilhantes.



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:

- Tentar dialogar com o agressor, caso ainda exista alguma abertura para isso, com o objetivo de esclarecer como se sente. Muitas vezes as práticas de assédio moral não são feitas intencionalmente.
- Buscar ajuda dos colegas e pensar em estratégias coletivas. Além do suporte familiar e de um psicólogo.
- Evitar contato com o agressor sem a presença de testemunhas.
- Juntar evidências do assédio anotando as humilhações sofridas como: dia, horário, local, quem foi o agressor, quem testemunhou e o que aconteceu.
- Procurar orientação jurídica disponível na Instituição ou da entidade sindical.
- Fazer denúncia à Ouvidoria ou aos Recursos Humanos solicitando intervenção do caso. Se não houver solução em nível administrativo a denúncia poderá ser feita no Ministério Público ou 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.