

ASSÉDIO MORAL

O que é?
E o que não é?



O QUE É ASSÉDIO MORAL?

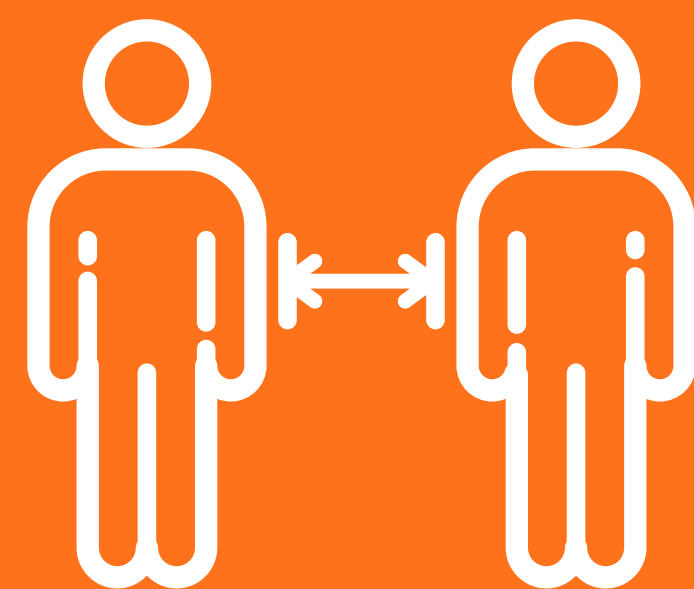
“[...] TODA E QUALQUER CONDOTA ABUSIVA MANIFESTANDO-SE POR COMPORTAMENTOS, PALAVRAS, ATOS, GESTOS, ESCRITOS QUE POSSAM TRAZER DANO À PERSONALIDADE, À DIGNIDADE OU À INTEGRIDADE FÍSICA OU PSÍQUICA DE UMA PESSOA, PÔR EM PERIGO SEU EMPREGO OU DEGRADAR O AMBIENTE DE TRABALHO.”

Marie France Hirigoyen

Art.3 da Lei complementar n. 16/2011 e Art. 2 do Decreto n. 47.528, de 12/11/2018

“Considera-se assédio moral 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”

**Agente público é todo aquele que exerce emprego, cargo ou função pública por eleição, nomeação designação ou contrato administrativo ou qualquer outro vínculo no âmbito da administração pública.
(Lei complementar n. 116/2011)**



É POSSÍVEL CONSTRUIR RELAÇÕES DE TRABALHO MAIS SAUDAVÉIS

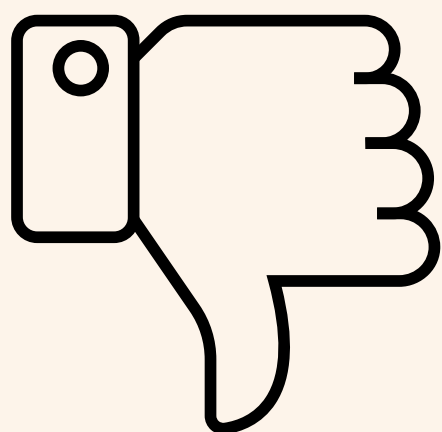
COMO O ASSÉDIO É CARACTERIZADO



ASPECTO TEMPORAL
Comportamento
repetitivo e duradouro



EFEITO
Dano Moral ou
Psicológico



MOTIVAÇÃO
Intencionalidade do ato.
Atos discriminatórios



OBJETO
Atos de natureza
psicológica.
Conduta abusiva.

O ASSÉDIO MORAL SE CARACTERIZA PELO FATO DO AUTOR APRESENTAR UMA CONDOTA REITERADA, OU SEJA, REQUER UM CERTO TEMPO, O QUE NECESSITA DE UM LAPSO TEMPORAL PARA SER CARACTERIZADO.

Características do assédio moral

Há um caráter sistemático no assédio moral. Ocorre de forma repetitiva e gradativa. Outra característica é a presença de uma relação de poder ou de força na conduta abusiva por parte do assediador e, muitas vezes é possível identificar de forma nítida essa intencionalidade.

As ações direcionadas a uma pessoa ou grupo, geram efeitos ou causam impactos negativos. Esses impactos podem ser moral ou psicológico.

A vítima vivencia esses danos enquanto perdurar a prática do assédio, seja pela degradação de suas condições de trabalho ou pelo comprometimento de sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional.

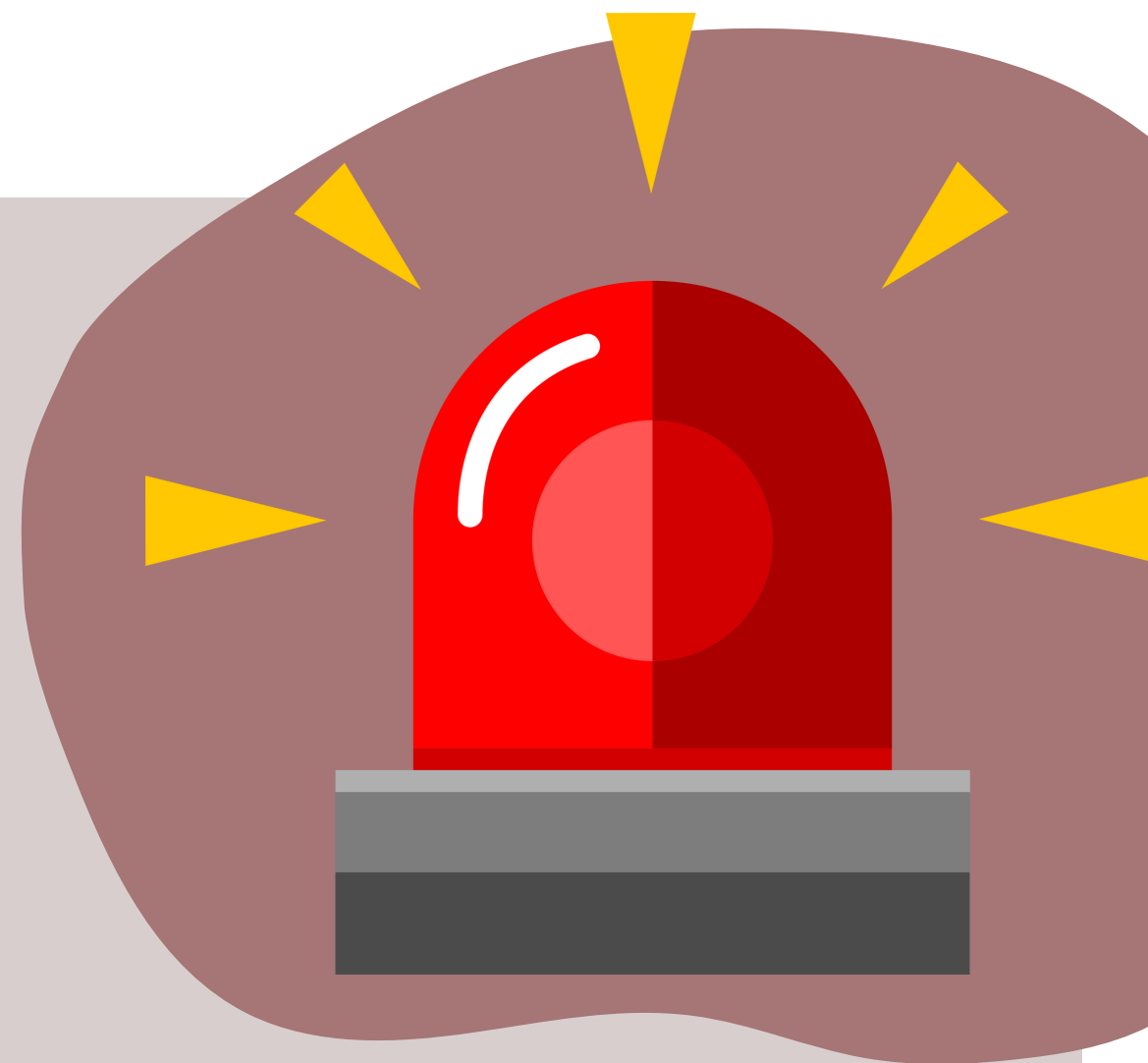
portanto, o assédio moral se refere a comportamentos de um agente público que, **INTENCIONALMENTE**, ofende a dignidade, o desenvolvimento profissional ou a integridade física ou psíquica de outra pessoa, provocando danos morais e psicológicos.

È PRECISO LEMBRAR QUE O ASSÉDIO MORAL É CARACTERIZADO PELA PRÁTICA REITERADA E DISCRIMINATÓRIA PAUTADA EM UMA CONDOTA ABUSIVA.

COMO IDENTIFICAR O ASSÉDIO MORAL?



PARA INFORMAÇÕES, ENVIE UM E-MAIL
PARA NÓS EM ALO@SITEBACANA.COM.BR



1

O comportamento é inoportuno ou ofensivo?

2

O comportamento é reiterado (repetitivo)?

3

O comportamento não é aceitável para os padrões éticos de conduta?

4

O comportamento ofendeu, desqualificou ou causou humilhações ou vergonha à pessoa a quem foi dirigida?

5

O comportamento é prejudicial à saúde ou ao ambiente de trabalho?

6

O comportamento compromete a dignidade profissional, como por exemplo desconsiderar as opiniões da vítima?

7

O comportamento compromete a dignidade pessoal, em que há, por exemplo, uma comunicação constantemente desrespeitosa?

8

O comportamento gera como efeito a degradação proposital das condições de trabalho, com o estabelecimento, por exemplo, de regras diferentes e prejudiciais?

9

O comportamento tem por objetivo isolar ou excluir a vítima, a exemplo da sonegação de informações importantes para a realização do trabalho?



Quais os tipos de assédio Moral?

O assédio moral pode ser identificado como:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL

- descendente, quando praticado pelo superior hierárquico contra o seu subordinado.
- ascendente, quando praticado pelo subordinado contra o seu superior hierárquico.

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

- quando praticado por agentes públicos que estão no mesmo nível hierárquico, inexistindo entre eles relações de subordinação.

ASSÉDIO MORAL MISTO

- quando praticado contra uma mesma pessoa por mais de um agente público, simultaneamente, nas modalidades vertical e horizontal.

O assédio moral se manifesta de inúmeras formas, sendo algumas mais agressivas sobre a vítima, ou então o agressor se vale de forma ou maneiras mais sutis, tais como:

- Ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas; ou

- Ações indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

Leitura

O artigo 2 do Decreto n 47.528/2028 enumera uma lista exemplificativa de situações que podem configurar o assédio moral?

- 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;

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

- preterir o agente público, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, gênero, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;

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

- 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;

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

...continua

O artigo 2 do Decreto n 47.528/2028 enumera uma lista exemplificativa de situações que podem configurar o assédio moral?

- subestimar, em público, as aptidões e competências de agente público: manifestar público; manifestar publicamente desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho;

- relegar intencionalmente o agente público ao ostracismo;

- apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público;

- valer-se de cargo ou função comissionada para induzir ou persuadir agente público a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei;

- quaisquer outras condutas que tenham por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho do agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional.

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral pode ser confundido com um conflito, com um ato de gestão ou com um ato diretivo. Alguns exemplos trazem situações em que o fato, por si, não é considerado assédio moral:

Situações Eventuais

A diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento é a frequência. Para que haja assédio moral é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos.

Um acontecimento isolado pode vir configurar um ilícito disciplinar ou uma falta ética, disposto na Resolução Cntr n 15 de 12 de Dezembro de 2011.

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral pode ser confundido com um conflito, com um ato de gestão ou com um ato diretivo. Alguns exemplos trazem situações em que o fato, por si, não é considerado assédio moral:

Exigências Profissionais

Cada trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência. É comum fazer parte do cotidiano as cobranças, as críticas construtivas, bem como as avaliações sobre o trabalho e/ou comportamentos específicos, desde que feitas de forma explícita, com o objetivo de obter melhorias, e desde que não sejam vexatórias.

Porém, o assédio moral constitui as situações em que imposições são direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo, e utilizadas com um propósito de represália, o que pode causar o comprometimento da integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo.

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral pode ser confundido com um conflito, com um ato de gestão ou com um ato diretivo. Alguns exemplos trazem situações em que o fato, por si, não é considerado assédio moral:

Condições de Trabalho

Há setores de trabalho que não apresentam as condições de infraestrutura ideais e nem sempre todas as ferramentas necessárias ao trabalho estão disponíveis às equipes. Com isso, trabalhar em um espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral em si, a menos que seja direcionado a um trabalhador ou grupo de trabalhadores com o objetivo de constrangê-lo(s) ou desmerecê-lo(s) frente aos demais.

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral pode ser confundido com um conflito, com um ato de gestão ou com um ato diretivo. Alguns exemplos trazem situações em que o fato, por si, não é considerado assédio moral:

Conflitos no ambiente de Trabalho

As divergências de opiniões no ambiente de trabalho são normais e saudáveis, desde que tenham por objetivo a contribuição para melhores resultados institucionais e não resultem em desrespeito profissional, pessoal ou em desrespeito à hierarquia do cargo.

Assim, debates técnicos entre integrantes da equipe e entre a equipe e os gestores não configuram, por si, assédio moral, mesmo que gerem eventuais conflitos de posicionamento.

Atos Administrativos e gerenciais

Constitui atribuição dos gestores planejar e definir metas, organizar e direcionar atividades e funções, alinhadas ao perfil e às capacidades dos servidores, bem como acompanhar e avaliar as entregas realizadas, de modo a garantir os melhores resultados na execução das políticas públicas.

QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O INDIVÍDUO



Depressão, angústia, crises de choro.

Insônia, alterações no sono, cansaço exagerado.

Diminuição da capacidade de concentração, memorização;

Dificuldades para tomar decisões;

Baixa autoestima, isolamento, irritação constante;

Aumento do peso ou emagrecimento exagerado;

Distúrbios digestivos, aumento de pressão arterial, tremores, palpitações;

Em casos extremos, risco de suicídio.
