

IDARON
Agência de
Defesa Sanitária
Agrosilvopastoril

RONDÔNIA
★
Governo do Estado



**Assédio moral no ambiente
de trabalho - PARE!**



IDARON

Agência de Defesa Sanitária
Agrosilvopastoril de Rondônia

Agência de Defesa Sanitária Agrosilvopastoril de Rondônia

Endereço: Av. Farquar, 2986 Palácio Rio Madeira -
Edifício Rio Cautário 5º andar
- Pedrinhas Horário de atendimento: de Segunda-
Feira à Sexta-Feira das 07h30 às 13h30

MARCOS JOSÉ ROCHA DOS SANTOS

GOVERNADOR DO ESTADO DE RONDÔNIA

SÉRGIO GONÇALVES

VICE-GOVERNADOR DO ESTADO DE RONDÔNIA

JULIO CESAR ROCHA PERES

PRESIDENTE DA AGÊNCIA IDARON

**CARTILHA SOBRE CONSCIENTIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL
NO AMBIENTE DE TRABALHO**

SUMÁRIO

O QUE É	Pág. 03
O QUE NÃO É	Pág. 06
CONSEQUÊNCIAS	Pág. 08
COMO PREVENIR	Pág. 10
DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO	Pág. 11
O QUE FAZER	Pág. 14
COMO DENUNCIAR	Pág. 15
PROCESSOS DE APURAÇÃO ÉTICA	Pág. 15
CONSIDERAÇÕES FINAIS	Pág. 16



• O QUE É •

Assédio Moral pode ser entendido como conduta abusiva, extrema, proposital e frequente no ambiente de trabalho, que gera consequências negativas para a autoestima do agente público, além de ferir sua dignidade.

Decorre de exposição a situação humilhantes e constrangedoras, que se repetem ao longo do tempo, e desestabilizam a relação do agente público com a organização e com as pessoas que o cercam causando sofrimento psíquico e físico.

A repetição da conduta e sua intenção, são condições indispensáveis para caracterizar o assédio moral.

A LUTA CONTRA O ASSÉDIO MORAL É PARTE DE UM ESFORÇO MAIOR PELA IGUALDADE E PELOS DIREITOS HUMANOS, VISANDO CRIAR UMA SOCIEDADE ONDE TODAS AS PESSOAS POSSAM VIVER COM IGUALDADE E RESPEITO.

Formas comuns de Assédio Moral :

1 Deterioração proposital das condições de trabalho:

- **Criticar constantemente o trabalho da pessoa, de forma injusta ou exagerada;**
- **Passar tarefas humilhantes;**
- **Atribuir demandas contraditórias;**
- **Contestar, a todo momento, as decisões da pessoa;**
- **Não transmitir informações relevantes para realizações do trabalho ou induzir o assediado ao erro;**
- **Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas aos demais integrantes da equipe, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;**
- **Privar a pessoa de acesso aos instrumentos necessários para a realização do seu trabalho;**
- **Não atribuir atividades à pessoas, deixando-a sem quaisquer tarefas e cumprir, provocando sensação de inutilidade e incompetência;**
- **Vigiar apenas a pessoa assediada excessivamente;**
- **Impedir ou dificultar eventual promoção de pessoa assediada.**

2 Isolamento e recusa de comunicação:

- **Ignorar, deliberadamente, a presença da pessoa ou não cumprimentá-la;**
- **Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada: a comunicação ocorre apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros;**
- **Isolar fisicamente a pessoa do ambiente de trabalho, tornando difícil a comunicação com os demais membros da equipe;**
- **Proibi-la de falar com os outros.**

3 Atentado contra a dignidade:

- Espalhar boatos sobre a pessoa assediada;
- Realizar críticas hostis sobre sua capacidade profissional;
- Desconsiderar seus problemas de saúde;
- Divulgar informações privadas sobre o estado de saúde da pessoa para outros membros da equipe;
- Insinuar que a pessoa tem distúrbios psicológicos;
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo de permanência no banheiro;
- Desconsiderar ou ironizar as opiniões do assediado;
- Adotar comportamentos ou gestos que demonstrem desprezo (suspiros, olhares, levantar de ombros, risos.).

4 Violência verbal ou física:

- Falar com a pessoa aos gritos;
- Ameaçar com violência física;
- Realizar a escuta de ligações telefônicas, leituras de e-mails ou correspondências.

Exemplos específicos de assédio Moral contra Mulheres:

- Interferir o planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas.
- Questionar a sanidade mental pelo fato de ser mulher;
- Fazer insinuações de incompetência ou incapacidade e relaciona-las ao fato de ser mulher;
- Apropriar-se das idéias de mulheres, sem dar-lhes o devido reconhecimento;
- Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho
- Proferir piadas de cunho sexista.

• O QUE NÃO É •

É de fundamental importância identificar o que de fato por ser considerado assédio moral, de forma a diferenciá-lo do exercício do poder hierárquico de controle e organização dos trabalhos, que cabe aos gestores da Casa.

Para ser considerado assédio moral são necessárias condutas que se repitam ao longo do tempo, direcionadas a uma pessoa ou grupo de pessoas específico, e que tenham o objetivo deliberado de prejudicar e/ou ofender a(s) vítimas(s).

Nesse sentido, atos isolados, conflitos, discussões, um grito, ou mesmo xingamento não configuram o assédio moral, embora possam gerar dano moral. exigências de produtividade e de respeito às normas vigentes, estresse causado por momentos de picos de trabalho também não são considerados assédio moral.

Há situações, que apesar de serem consideradas violências no ambiente de trabalho, não podem ser classificadas como assédio moral, porém podem ensejar responsabilidade civil, trabalhista, criminal do agressor.

Gestão por estresse: com o intuito de melhorar o desempenho sem intenção maldosa de prejudicar o trabalhador;

Gestão por injúria: corresponde ao comportamento despótico de profissionais despreparados, que submetem membros de sua equipe a pressões extremas ou os tratam com violência, sem respeito, insultando-os;

Erros de gestão: a incompetência para gerenciar pessoas pode ser disfarçada com comportamentos autoritários e manipulativos, com o objetivo de manter o cargo ou função e estabelecer respeito;

Transmitir estresse: reproduzir ao subordinado pressão que lhe é imposta.

Soboll (2008) indica, na tabela abaixo, a diferença entre conflitos saudáveis e situações de assédio moral:

Conflitos saudáveis	Situações de assédio moral
Regras e tarefas claras Relações com colaboração Objetivos comuns e compartilhados Organização saudável Conflitos e confrontos ocasionais Estratégias abertas e francas Conflitos e discussões abertas Comunicação sincera e honesta	Regras ambíguas Comportamentos sem colaboração/ boicote Falta de previsão Relações interpessoais ambíguas Ações sem ética e de larga duração Estratégias equivocadas Ação encobertas e negação de conflito Comunicação indireta e evasiva

Lembre-se: ato isolado de violência psicológica no trabalho não se confunde com o assédio moral no trabalho, mas pode ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do (a) agressor(a).

• CONSEQUÊNCIAS •

1 Para o Assediado:

O assédio moral é uma experiência subjetiva, e suas consequências variam de pessoa para pessoa, conforme o grau do assédio, da circunstâncias em que ele ocorreu, entre outros fatores.

Pode gerar sequelas físicas, psicológicas, sociais e profissionais:

- **Psicológicas:** depressão, angústia, tristeza, vergonha, crises de choro, culpa, baixa autoestima, irritação constante, isolamento, pensamentos suicidas.
- **Físicas:** cansaço exagerado, perda de peso ou ganho excessivo, insônia, alterações do sono, aumento da pressão arterial, tremores, palpitações, diminuição da libido, redução na capacidade de concentração e memorização, dores de cabeça, distúrbio digestivos.
- **Sociais:** dificuldade de se relacionar, degradação do ambiente familiar;
- **Profissionais:** redução na capacidade de concentração, erros no cumprimento de atividades, intolerância e reações extremadas às ordens dos superiores hierárquicos.

2 Para o Assediador:

Aquele que praticar o assédio moral poderá sofrer as seguintes consequências:

- Ter avaliado o seu comportamento sob o aspecto ético e disciplinar, podendo responder a um processo de apuração ética ou disciplinar;
- Assinar termo de ajustamento de conduta ética;
- Receber advertência;
- Receber suspensão.

Atenção! Não estão relatados nesta seção outras penalidades a que possam estar sujeitos aqueles que praticam assédio moral, como por exemplo, indenização por dano moral, entre outras, que podem ser definidas em processos judiciais, nas esferas civil e criminal.

3 Para Instituição:

A organização também sofre as consequências do assédio moral. Entre elas, destacam-se:

- Afastamentos de servidores do trabalho, evasão, absenteísmo;
- Redução da produtividade e do alcance de metas;
- Alterações constantes na lotação ou posto de trabalho;
- Deterioração do clima organizacional;
- Prejuízo da imagem institucional perante a sociedade, entre outros.

• COMO PREVENIR •

Para prevenir o assédio moral, diversas medidas podem ser adotadas, tanto por parte da instituição como por parte dos gestores.

1 Para o Assediado:

- Investir em campanhas sobre o assédio moral, de forma a esclarecer o corpo funcional sobre o que caracteriza o assédio moral, e formas de responsabilização;
- Implementar políticas de incentivo às boas relações de trabalho e cooperativismo;
- Introduzir no código de ética medidas de prevenção ao assédio moral;
- Estabelecer e divulgar canal de denúncias para situações de assédio moral;
- Apurar e dar andamento adequado às denúncias recebidas na ouvidoria;
- Punir os assediadores;
- Incentivar e promover a seleção para cargos de gestão com base em critérios técnicos.

2 Por parte dos gestores:

- Definir claramente as atribuições e as condições de trabalho dos membros da sua equipe;
- Realizar reuniões de equipe de forma a avaliar o andamento dos trabalhos, a distribuição das tarefas e o clima organizacional da unidade;
- Permitir o exercício da responsabilidade funcional e profissional do agente público, considerando as suas competências e habilidades;
- Possibilitar ao agente público a opção de conhecer as diversas atribuições da unidade, dando a ele a oportunidade de, se possível, executar atividades ou tarefas funcionais que se adaptem ao seu perfil, assegurando oportunidade de contato com seus superiores e com a equipe;
- Promover decisões participativas, trabalho em equipe, negociação, comunicação, diálogo e estar disponível para entender e resolver conflitos de forma construtiva.

● DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO. ●

O que é

Discriminação pode ser compreendida como toda distinção, exclusão, restrição ou preferência com base em sexo, gênero, orientação sexual, crença religiosa, convicção filosófica ou política, cor, raça ou deficiência que tenha o intuito de anular ou restringir o gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais.

A Organização Internacional do Trabalho definiu na Convenção relativa à discriminação em matéria de emprego ou profissão que:

"discriminação compreende toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão."

Conforme dispõe o Art. 5º da Constituição Federal Brasileira, "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza", e entre seus objetivos fundamentais, dispostos no Art. 3º, estabelece que a República Federativa do Brasil deve "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quais quer outras formas de discriminação".

Preconceito pode ser entendido como:

"Uma indisposição, um julgamento prévio negativo que se faz de pessoas estigmatizados por estereótipos. O preconceito é a ideia pré-concebida ou, mais precisamente, a suspeita, a intolerância e aversão a outras raças, religiões e credos."

Como ocorre

A discriminação no ambiente de trabalho pode acontecer de diversas formas. Para ilustrar, seguem alguns exemplos:

- Não promover uma pessoa em razão de sua cor, sexo, raça ou deficiência;
- Agredir alguém física ou verbalmente em virtude de sua cor, raça, sexo, orientação sexual ou política, e no caso se mulheres, em virtude de estar gestante;
- Proibir o acesso a determinado local, com a justificativa de cor, raça, sexo, gênero ou crença religiosa;
- Excluir ou evitar o contato com pessoas com deficiência;
- Não promover ou exonerar de cargos de direção mulheres em razão de gravidez e da licença maternidade;
- Expor gestante a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes em razão de abuso de poder por parte do superior hierárquico;
- Preterir ou desclassificar, em razão da idade ou sexo, uma pessoa que se encontra devidamente qualificada para desempenhar uma posição de gestão;
- Segregar pessoas com doenças, principalmente as incuráveis, como hiv ou ler/dort;
- Permitir cursos de aperfeiçoamento preferencialmente aos homens em detrimento das mulheres.

Comportamentos

A discriminação, em especial de gênero, também pode ser sentida a partir do uso de uma linguagem sexista, que consiste numa forma sutil de dominação de gênero que se relaciona ao mau uso que se faz dela.

Conforme observa Liguori (2015), ao fazer uso de linguagem sexista, há uma propagação silenciosa de comportamentos machistas, como manerrupting, bropropriating, mansplaning e gaslighting:

Manerrupting: homens que interrompem. Ocorre de forma mais frequente em reuniões, palestras, debates em que as mulheres não conseguem finalizar suas ideias em virtude de interrupções desnecessárias feitas por homens;

A Ministra Carmem Lúcia do Supremo Tribunal Federal pontuou em 2017 que "Não nos deixam falar, então, nós não somos interrompidas."

Bropropriating: homens que se apropriam. Ocorre quando um homem se apropria da ideia de uma mulher, e leva os créditos no lugar dela;

Mansplaning: homens que explicam. Ocorre quando um homem desmerece o conhecimento de uma mulher, e dedica seu tempo para explicar algo que lhe é óbvio, como se a mulher não fosse capaz de compreender em virtude de sua condição feminina;

Gaslighting: corresponde à violência emocional por meio da manipulação psicológica, que leva a mulher e todos ao seu redor acharem que ela enlouqueceu ou é incapaz. Segundo Liguori (2015), consiste numa manipulação da vítima, com distorção ou mesmo ocultação de informações, com o intuito de favorecer o abusador.

• O QUE FAZER •

Se você for a vítima, ao sofrer assédio moral ou discriminação você poderá, dentre outras medidas:

- Anotar as situações de assédio ou discriminação, com atenção a detalhes como: dia, hora, local, nome do(s) envolvido(s), conteúdo das conversas, entre outros;
- Guardar documentos físicos (bilhetes, anotações) ou eletrônicos (e-mails, mensagens) que possam servir como provas;
- Buscar apoio de familiares, amigos e colegas;
- Evitar conversar a sós com o assediador;
- Denunciar na Ouvidoria;
- Buscar ajuda de colegas que possam ter testemunhado os assédios, a discriminação ou também terem sido de vítimas do assediador.

Atenção! Rompa o silêncio! Buscar ajuda e enfrentar o problema é fundamental! Com o afeto e a solidariedade de colegas, familiares e amigos, você terá melhores condições de enfrentar o(a) agressor(a). Projeta-se!

Se você é **testemunha** de cenas de assédio moral ou discriminação, supere o seu medo e seja solidário com o(a) colega. Você poderá ser a "próxima vítima" e, nessa hora, o apoio de outras pessoas também será precioso.

Você poderá cooperar das seguintes formas:

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Fazer uma denúncia na Ouvidoria.

Não esqueça que o medo reforça o poder do agressor!

• COMO DENUNCIAR •

A ouvidoria é o canal para a apresentação de dúvidas, denúncias ou reclamações de natureza ética. Dessa forma, ela é o canal para o recebimento de denúncia de assédio moral e discriminação.

As denúncias podem ser enviadas através da Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - FALA BR.

A identificação só é obrigatória nos casos de elogios, dúvidas e solicitações de acesso à informação. Reclamações e denúncias anônimas terão seu conteúdo avaliado pelo Ouvidor, devendo trazer elementos mínimos que revelem consistência ou relevância do relato apresentado.

A Ouvidoria, ao receber denúncias de assédio moral e discriminação, irá encaminhá-las para análise e processamento pela Corregedoria da Agência IDARON.

• PROCESSOS DE APURAÇÃO ÉTICA •

A obrigatoriedade, por qualquer pessoa que tiver conhecimento da prática de assédio moral, sexual e demais crimes contra a dignidade do trabalhador, é de denuncia-los e de colaborar com os procedimentos administrativos internos.

Código Civil Brasileiro - Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002
Art. 186 “ Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Denuncie! Não esqueça que o MEDO reforça o poder do agressor.

• CONSIDERAÇÕES FINAIS •

Diferentemente do que acontece com os riscos físicos e químicos de determinados ambientes de trabalho (como exposição a poeira e gases que provocam doenças pulmonares ou más condições de segurança, que aumentam os acidentes de trabalho), a pressão psicológica não é materializável.

É impossível medi-la, a não ser a partir de suas consequências sobre a mente e o corpo de quem trabalha. Assim, o assédio moral e a discriminação constituem condutas graves, com reflexos no indivíduo e profundos transtornos nas relações e condições de trabalho.

É necessário que os colaboradores e as organizações estejam atentos à prática de assédio moral e a discriminação no ambiente de trabalho, a fim de que possam identificar o problema e buscar soluções.

Denuncie, não se cale, não aceite o assédio.

Combata o assédio moral e a discriminação divulgando este guia - repasse-o para todos os seus colegas da Idaron.

Procure a OUVIDORIA da IDARON imediatamente ao sofrer assédio.