

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO



Psicóloga *Ma Juliana Cherobino de Resende*

JULIANA CHEROBINO DE RESENDE

- Graduação em Psicologia
- Mestrado em Educação
- MBA em Gestão de Pessoas
- Psicóloga efetiva da SES-GO: CAPSES/GGDP
- Professora da Escola de Governo do Estado de Goiás
- Professora de graduação e especialização nas áreas de Psicologia Organizacional, Gestão de Pessoas e Saúde Mental no Trabalho

OBJETIVOS

Esclarecer o conceito de assédio moral, suas configurações, tipologias, causas e consequências; bem como divulgar ações de prevenção e combate que propiciem relações dignas e saudáveis no ambiente de trabalho.



LEI Nº 20.756/2020

Art. 202:

LXI – praticar ato definido em lei como assédio sexual
(Crime tipificado no Código Penal – Art. 216-A, pena de
detenção de 1 a 2 anos)

LXII – praticar ato definido em lei como assédio moral

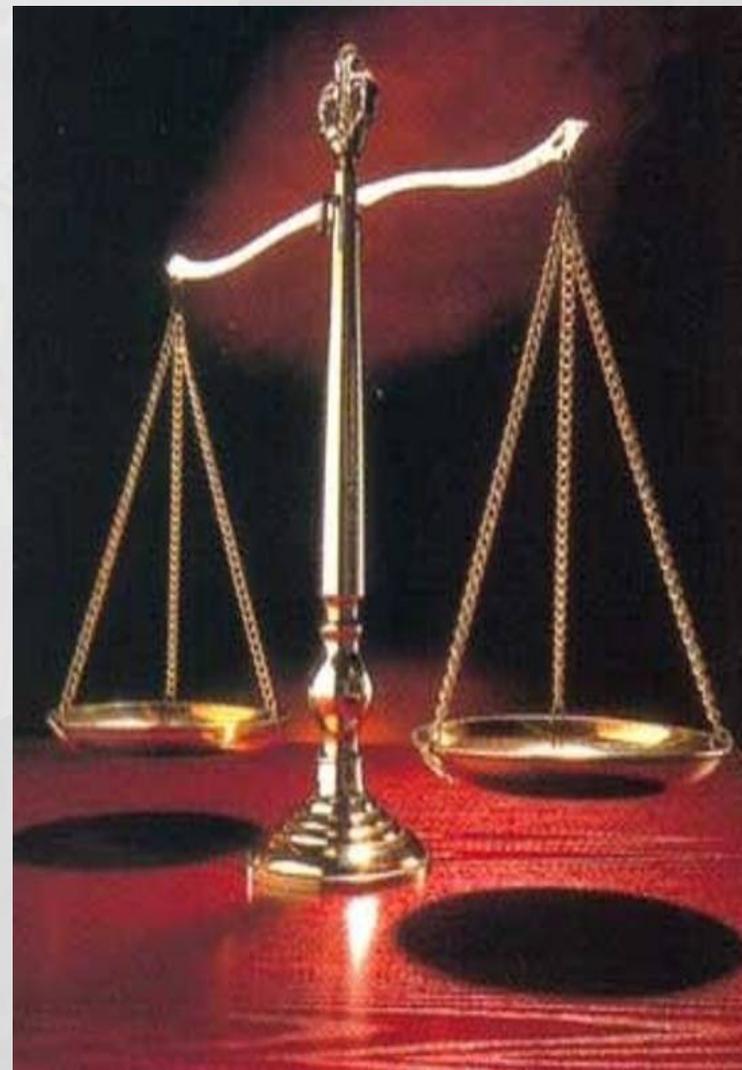
Penalidade: suspensão de 61 a 90 dias ou demissão



LEI ESTADUAL Nº 18.456/2014

Dispõe sobre a prevenção e a punição de assédio moral no âmbito da Administração estadual .

Art. 2º Considera-se assédio moral toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente público que, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação de outro agente público, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público, ou ao próprio usuário, bem como obstaculizar a evolução na carreira e a estabilidade funcional do agente público constrangido.





CONCEITO

- Conduta abusiva;
- Frequente;
- Repetida;
- Intencional;
- Que ocorre no ambiente de trabalho e
- Que visa a diminuir, humilhar, constranger, desqualificar ou excluir um indivíduo ou grupo;
- Atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

(Freitas, Heloani e Barreto, 2008)

TIPOLOGIA



Interpessoal: maneira individual e direta de uma(s) pessoa(s) contra outra(s)

- Vertical: superior contra subordinado ou subordinado contra superior
- Horizontal: colega contra colega
- Misto: chefe e colegas contra um servidor

Institucional: a própria organização tolera ou incentiva atos de assédio dos seus gestores. Estratégias organizacionais desumanas e cria uma cultura de humilhação e vigilância para melhorar a produtividade.

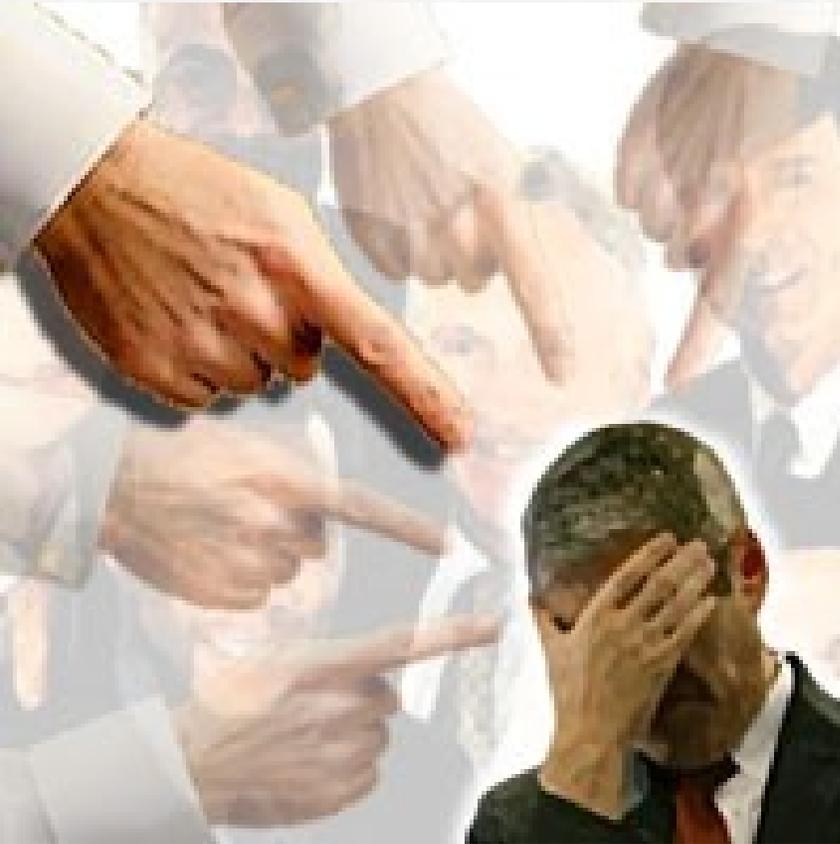
→ Foco no resultado não pode justificar hostilidade e degradação.

CONFIGURAÇÕES (Arts. 2 e 3 da Lei 18.456/2014)

- Dar instruções confusas e imprecisas
- Contestar ou desconsiderar a opinião do servidor a todo momento
- Ignorar a presença
- Fazer brincadeiras pejorativas
- Espalhar rumores ofensivos sobre o servidor
- Proibir colegas de falar com o servidor
- Tratar com ironia, constrangimento e/ou hostilidade
- Desrespeitar as limitações do servidor decorrentes de doença física ou psíquica
- Fazer insinuações de problemas mentais ou familiares



CONFIGURAÇÕES (Arts. 2 e 3 da Lei 18.456/2014)



- Sobrecarregar o servidor ou retirar atividades, provocando sensação de incompetência
- Privar de informações ou treinamentos necessários ao trabalho
- Postar mensagem depreciativa em grupos nas redes sociais
- Retirar instrumentos de trabalho (telefone, computador, etc.)
- Fazer ameaças
- Forçar pedido de remoção e/ou transferir o indivíduo sem justificativa objetiva



ASSÉDIO SEXUAL

Código Penal. Art. 216-A:

“Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos”.



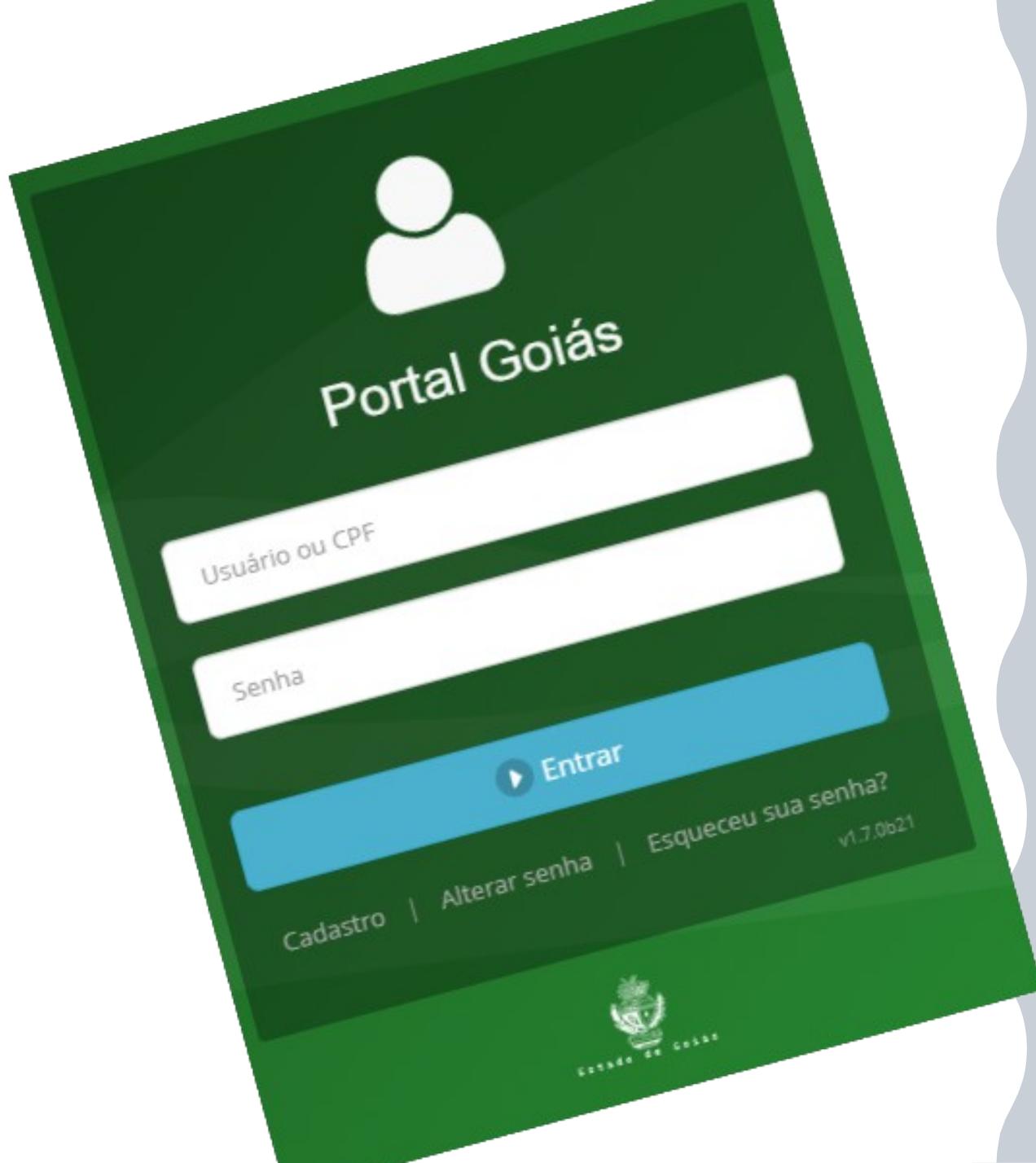
Nos setores de produção, a violência costuma ser mais direta. Quanto mais se sobe na hierarquia, mais as agressões são sofisticadas e difíceis de se observar.



NÃO CONFIGURA ASSÉDIO...

Exercício regular de chefia:

- Estimular cumprimento de metas;
- Exigir atendimento de prazos (exequíveis);
- Avaliar o desempenho de forma coerente e objetiva;
- Apresentar críticas de maneira respeitosa.



NÃO CONFIGURA ASSÉDIO...

Mecanismos tecnológicos de gestão:

- Controle de ponto;
- Relatório on line;
- Planilha de atividades.



NÃO CONFIGURA ASSÉDIO...

Conflitos de trabalho:
divergência de opiniões e
sentimentos é uma condição
normal nos grupos de
trabalho e pode ser resolvida
com estratégias de manejo

Desentendimento pontual:
reatividade, impulsividade

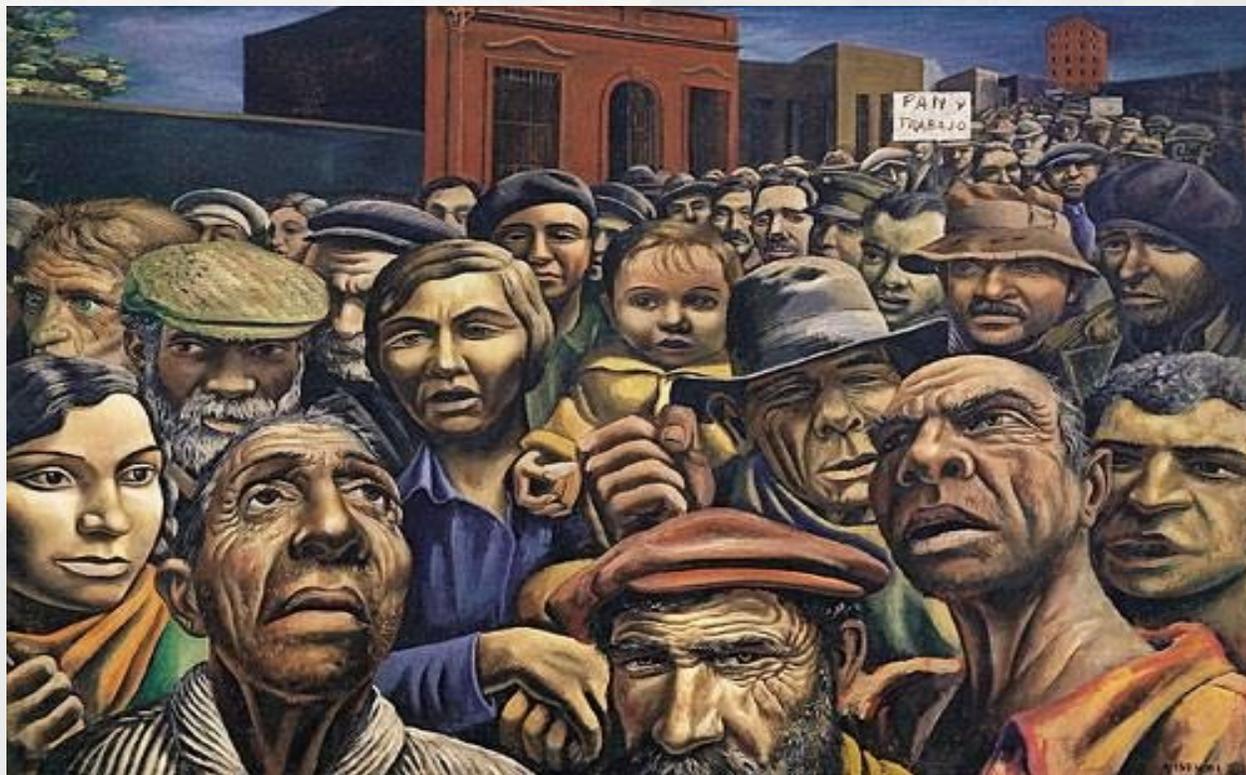
CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL

- Cultura de autoritarismo;
- Ausência ou indefinição de medidas organizacionais de prevenção e combate;
- Exemplos de descaso ou impunidade;
- Pouca qualificação da chefia para gestão de pessoas;
- Busca excessiva de produtividade;
- Rivalidade no ambiente de trabalho;
- Características subjetivas.



IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no trabalho é um fenômeno relativo às esferas **individual, organizacional e social.**



IMPACTOS PARA O INDIVÍDUO

- Apreensão constante
- Sentimentos de culpa, vergonha
- Revolta, irritação, ansiedade
- Sentimentos de injustiça
- Segredo sobre o problema
- Dificuldade de concentração
- Redução do gosto pelo trabalho
- Distúrbios do sono, pesadelos
- Alterações alimentares
- Palpitações, tremores, hipertensão
- Desordem familiar
- Pensamento suicida



IMPACTOS PARA A ORGANIZAÇÃO

- Clima de tensão e desconfiança
- Erros e acidentes de trabalho
- Aumento do absenteísmo
- Aumento das licenças para tratamento de saúde
- Redução da produtividade
- Redução da qualidade dos serviços
- Aumento da rotatividade e dos custos de reposição
- Aumento dos processos disciplinares
- Prejuízos à imagem institucional



IMPACTOS PARA A SOCIEDADE

Aumento das despesas públicas com causas que poderiam ser evitadas ou solucionadas na esfera organizacional:

- Aposentadorias precoces
- Licenças e hospitalizações
- Custos com processos administrativos e judiciais



AÇÕES DE PREVENÇÃO

- Instituir e divulgar código de ética (tolerância zero) e fluxo de atendimento
- Estimular as boas relações no ambiente de trabalho
- Promover a capacitação dos líderes
- Realizar ações educativas periódicas
- Observar o aumento de absenteísmo e de rotatividade de pessoal
- Avaliar o clima de trabalho (reuniões, pesquisas)
- Divulgar a importância do RH como espaço de escuta e orientação aos servidores. Preferencialmente, constituir equipe psicossocial
- Difundir os canais para denúncia (Ouvidoria, CGE etc.)



AS 2 FACES DA DENÚNCIA



A denúncia é uma importante ferramenta para a Administração Pública iniciar a apuração de assédio.

Denúncias registradas de forma maldosa para prejudicar alguém, que levem à investigação de fatos não ocorridos - CRIME previsto no Código Penal (Art. 339: Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa).



O QUE FAZER SE FOR ALVO DE ASSÉDIO?

- Busque informações na Lei 18.456/2014
- Ao primeiro sentimento de constrangimento, informe o emissor (se necessário, busque ajuda do RH)
- Se persistir, anote os detalhes e guarde provas
- Solicite ajuda de testemunhas
- Evite ficar a sós com o(a) assediador(a)
- Procure apoio dos familiares
- Busque ajuda profissional (médico, psicólogo, advogado)
- Denuncie!





COMO REGISTRAR A DENÚNCIA?

Informe o máximo de detalhes que puder:

- **QUEM** são os assediadores? → **Chefia, colega, subordinado**
- **QUEM** são os alvos? → **Pessoas ou grupos**
- **O QUE?** (fatos, condutas) → **Humilhação, ameaça, isolamento etc**
- **QUANDO?** (temporalidade) → **Início, repetição, frequência**
- **ONDE?** (localidade) → **Unidade, coordenação**
- **POR QUE?** (motivações) → **Possíveis motivos ou intenções**
- **TENTATIVAS DE SOLUÇÃO** → **Diálogo, RH da Unidade etc**
- **IMPACTOS** (consequências) → **Danos à saúde, clima de trabalho**

COMO AJUDAR O COLEGA?

- Ofereça apoio
- Sugira a busca de orientação no RH
- Disponibilize-se como testemunha



E A ORGANIZAÇÃO? COMO PROCEDER DIANTE DA DENÚNCIA?

- Dar o exemplo! Não se omitir
- Ajudar rapidamente as vítimas (apoio, orientações)
- Apurar os fatos, garantindo o respeito à dignidade de denunciante e denunciado
- Penalizar e cessar os comportamentos abusivos
- Modificar os contextos de trabalho para prevenir novos casos



APURAÇÃO DOS FATOS (Lei nº 18.456/2014)

Art. 7º Será promovida sua imediata apuração, mediante **sindicância** ou **processo administrativo**.

§ 1º Nenhum agente público poderá ser punido, posto à disposição ou ser alvo de medida discriminatória, direta ou indireta, notadamente em matéria de remuneração, formação, lotação ou promoção, por haver se recusado a ceder à prática de assédio moral ou por havê-la, em qualquer circunstância, denunciado ou testemunhado.





CONTATOS:

- **Ouvidoria Geral do Estado:** 162
www.cge.go.gov.br/ouvidoria
- **Ministério Público do Estado de Goiás:**
 - (62) 3243-8000
- **Ministério Público do Trabalho:**
 - (62) 3507-2770

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O enfrentamento do assédio moral no trabalho envolve o planejamento de ações preventivas, a disponibilização de canais seguros de denúncia, a implantação de ferramentas eficazes de combate e a criação de espaço de discussões multiprofissionais sobre o tema, como foi oportunizado para a realização deste trabalho.

REFERÊNCIAS:



- FREITAS, Maria Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. Coleção Debates em Administração. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira, et al. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: Ltr, 2009, p. 37.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Editora Bertrand do Brasil, 2006.
- MACIEL, E. C. *et al.* **Assédio Moral no Trabalho**: estratégias de administração e combate na administração pública. In: Lima, C. Q. B; Oliveira, J. A; Maeno, M. (org). Anais do Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho – São Paulo: Fundacentro, 2013.
- SOARES, Angelo. **Assédio Moral**: o estresse das vítimas e das testemunhas. In: Lima, C. Q. B; Oliveira, J. A; Maeno, M. (org). Anais do Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho – São Paulo: Fundacentro, 2013.
- SOARES, Leandro Queiroz; FERREIRA, Mário César. Pesquisa Participante como Opção Metodológica para Investigação de Práticas de Assédio Moral no Trabalho. **rPOT**. Brasília, Volume 6, Número 2, p. 85-110, julho-dezembro/2006.
- SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.



3º ENCONTRO DAS UNIDADES CORRECIONAIS DO PODER EXECUTIVO DE GOIÁS

OBRIGADA!

Psicóloga *Ma* Juliana Cherobino de Resende

juliana.resende@goias.gov.br

ju.cherobino@gmail.com