

**POLÍCIA
CIVIL
MINAS GERAIS**

www.policiacivil.mg.go.v.br

pcmgoficial   

pcmg.oficial 

ASSÉDIO MORAL: e se fosse com você?

Fique atento às nossas informações sobre assédio moral no ambiente de trabalho.

“Não tinha opção de pensar, você tinha que ser engessado, tinha que ser aquilo que ele queria, do jeito que ele queria. Era um assédio”

Wagner Vieira Tassotti, entrevistado no documentário A dor (in)visível.

SUMÁRIO

O TRABALHO E O ASSÉDIO MORAL	4
O QUE É ASSÉDIO MORAL?	5
TIPOS DE ASSÉDIO MORAL	6
QUE AÇÕES PODEM CARACTERIZAR ASSÉDIO MORAL?	8
EXPRESSÕES QUE PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO MORAL	9
QUAIS CONSEQUÊNCIAS O ASSÉDIO MORAL PODE TRAZER PARA A VÍTIMA?	11
ONDE ENCONTRAR A LEI QUE REGULAMENTA SOBRE ASSÉDIO MORAL?	12
ONDE PROCURAR AJUDA?	13
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	14
FICHA TÉCNICA	14

**Você já sofreu ou conhece alguém que já tenha sofrido assédio moral?
Conseguiria identificar o assédio moral no momento de sua ocorrência?**

Então, vamos para algumas informações importantes sobre o que é assédio moral no ambiente de trabalho.

O TRABALHO E O ASSÉDIO MORAL

O trabalho tem um papel importante na saúde psíquica do homem, podendo tanto ser organizador como adoecedor, a depender dos fatores que nele estão inseridos. Situações físicas, biológicas e psíquicas são capazes de interferir na saúde do trabalhador a ponto de fazer com que ele se afaste de forma temporária ou definitiva de suas atividades.

O problema é quando algo grave acontece no ambiente de trabalho e interfere na dignidade do servidor. Uma das formas de atacar algo tão relevante na vida de uma pessoa é por meio do assédio moral.



O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral caracteriza-se por uma

[...] conduta abusiva, intencional, frequente e repetitiva, que ocorre no ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional. (HELOANI; BARRETO, 2018, p. 53)

Para se configurar o assédio moral, é necessária a presença de conduta reiterada que humilhe, ridicularize, menospreze, inferiorize, rebaixe, ofenda o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e físico ao longo de determinado tempo.

IMPORTANTE:

Apenas uma agressão, uma discussão ou mesmo uma violência no ambiente de trabalho, de forma isolada, não podem ser consideradas como assédio moral. Para se caracterizar como tal, há uma somatória de fatores, como pontuamos acima.

O assédio moral constante e de longa duração vai interferir diretamente na vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade pessoal e profissional, bem como suas relações afetivas e sociais.

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ocorrer de várias maneiras. Seja qual for a forma, é preciso ter em mente que essa prática é considerada crime e pode ter consequências.

Vamos entender um pouco mais sobre o assunto?

QUANTO À SUA ABRANGÊNCIA



Assédio moral interpessoal:

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com o objetivo de prejudicar ou eliminar o profissional na sua relação com a equipe.



Assédio moral institucional:

Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a pessoa jurídica é também autora de agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

QUANTO À HIERARQUIA



Assédio moral misto:

A pessoa é assediada por colegas de trabalho e por superiores hierárquicos.



Assédio moral horizontal:

Ocorre entre pessoas de um mesmo nível hierárquico. Acontece por intimidação a um colega, podendo ser feita por menosprezo a um trabalho e apontamentos de características físicas ou psíquicas. Conduta que se aproxima a uma espécie de bullying no ambiente de trabalho.



Assédio moral vertical:

Ocorre entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes. São de dois tipos:

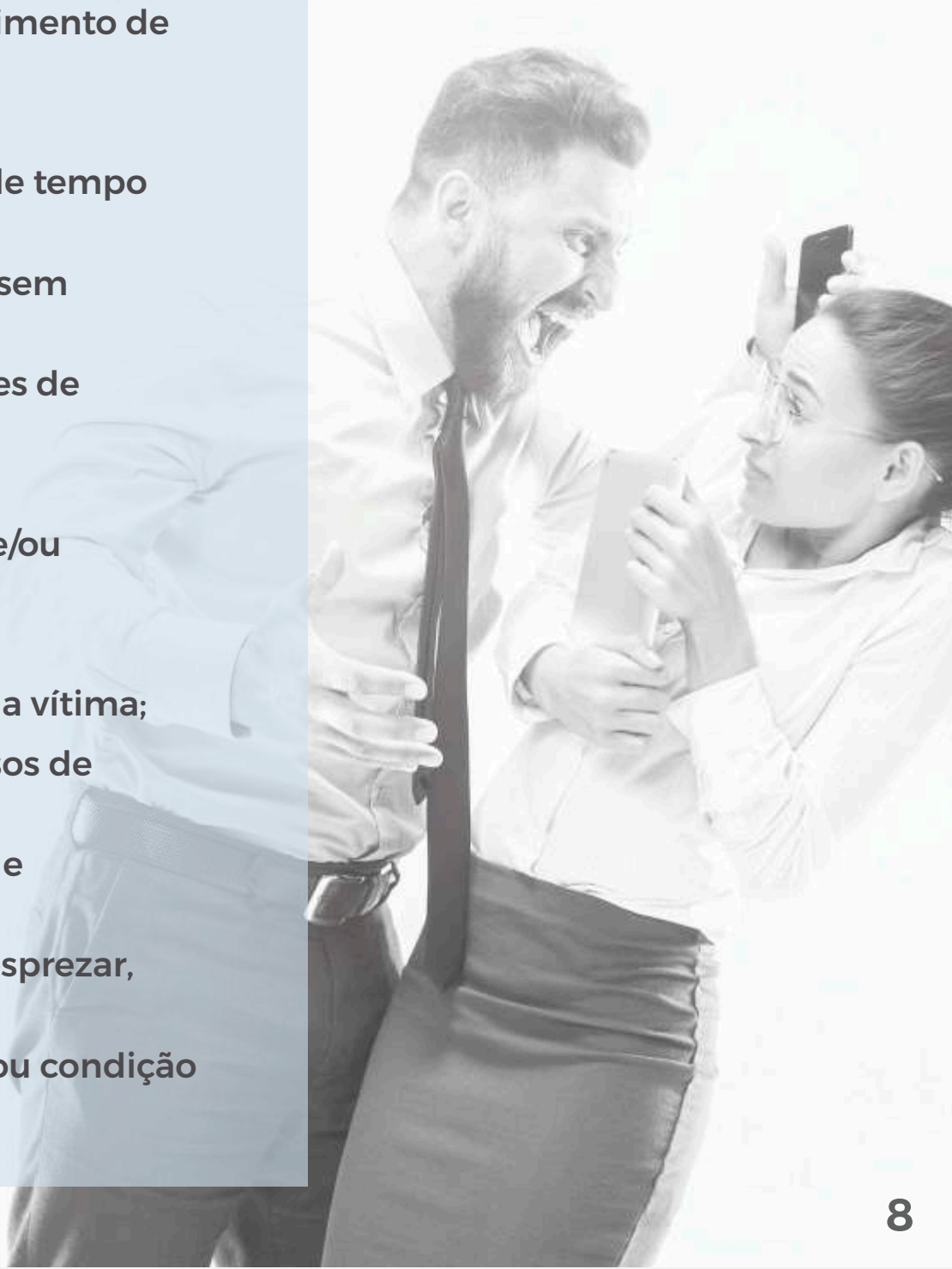
Descendente: ocorre pela pressão dos chefes em relação aos seus subordinados. A chefia pode valer-se da sua autoridade para impor padrões de trabalho inalcançáveis. Chega a subjugar o servidor, de forma a impedi-lo de cumprir com suas funções, deixando-o em condições de ociosidade e desconfortável, com o intuito de puni-lo.

Ascendente: ocorre de subordinado ou um grupo de subordinados em relação à chefia. Consiste em causar constrangimento ao superior, agindo de forma a boicotá-lo ou por frequentes indiretas a ele.

QUE AÇÕES PODEM CARACTERIZAR ASSÉDIO MORAL?

Para auxiliar na identificação de comportamentos que podem ser entendidos como assédio moral, listamos algumas condutas abaixo:

- Ameaças relacionadas com o não cumprimento de metas e ordens;
- Abusar de poder;
- Exigir tarefas impossíveis ou em espaço de tempo muito curto;
- Exigir tarefas fora do horário de trabalho sem justificativa plausível;
- Impor horários de trabalho fora dos limites de razoabilidade;
- Desqualificar o servidor;
- Submeter o servidor a críticas negativas e/ou isolamento;
- Expor o servidor ao ridículo;
- Divulgar doenças e problemas pessoais da vítima;
- Impedir afastamento do trabalho nos casos de previsão legal;
- Praticar gestos, gritos, condutas abusivas e constrangedoras;
- Humilhar, inferiorizar, amedrontar, menosprezar, desprezar, ironizar, difamar a vítima;
- Colocar a vítima para trabalhar em local ou condição inferior.



EXPRESSÕES QUE PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO MORAL

Para saber se o que você diz pode ser considerado assédio moral, vão aí algumas dicas de frases que devem ser evitadas:

- _ “Como você pôde passar na seleção se você é tão burro?”
- _ “Esse trabalho qualquer criança faz.”
- _ “Só podia ser coisa de mulher.”
- _ “Logo se vê que, se você é gay, você não consegue desenvolver esse trabalho.”
- _ “Este trabalho ficou horrível! Você não tem capacidade para fazer nada direito.”
- “Se incompetência pagasse imposto, você estaria falido.”
- “Você é muito pesado para eu te carregar nas costas.”
- “É melhor você arrumar outra coisa para fazer, porque isso aqui não é pra você.”
- “Ei, está nervosinho(a), por quê? Vê se arruma um(a) namorado(a) para resolver isso!”
- “Eu mandei e você tem que fazer! Manda quem pode e obedece quem tem juízo!”

Pensamentos que podem levá-lo a ter um comportamento assediador:

- Tenho muito tempo aqui, ninguém sabe mais que eu!
- Do meu jeito é melhor, não existe outra forma de fazer esse trabalho.
- Nem chegou e já quer “sentar na janela”.
- Eu sou autoridade, me questionar significa não reconhecer essa autoridade.
- Ideias novas só trazem problemas, da última vez que tentamos, deu tudo errado.
- Eu abro mão de um monte de coisas todos os dias . Por que ele não pode?
- Esse colega é tão ruim de serviço, está estragando a unidade. Vou desabafar com os colegas e confirmar, pois tenho certeza de que todos pensam isso dele.
- Vive pedindo ajuda, eu que não vou ajudar. Ninguém ajudou quando eu precisei.
- Essa pessoa teve uma atitude que me desagradou, vou atribuir a ela uma tarefa que está fora do alcance.

QUAIS CONSEQUÊNCIAS O ASSÉDIO MORAL PODE TRAZER PARA A VÍTIMA?

- Angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental.
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho e estado constante de irritação.
- Insônia, alterações no sono e pesadelos.
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização.
- Conflitos familiares.
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades.
- Depressão.
- Aumento do consumo de bebidas alcoólicas e uso de drogas.
- Doenças psicossomáticas.
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas.
- Tentativa de suicídio.



ONDE ENCONTRAR A LEI QUE REGULAMENTA SOBRE ASSÉDIO MORAL?

Buscar conhecer a lei que dispõe sobre assédio moral nos ajuda a compreender os direitos e deveres que precisamos ter com aqueles que dividem conosco o ambiente de trabalho.

Para entendê-la melhor, segue a legislação para acesso:

- Lei Complementar nº 116/2011:

Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual.

- Decreto nº 47.528/2018:

Regulamenta, no âmbito do Poder Executivo, a Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual.

Disponíveis para consulta em: www.almg.gov.br/consulte/legislacao

PARA FECHAR...

Lembre-se que a prática do assédio moral pode ser intencional ou não, porém o fato de não ser proposital não a torna menos violenta ou danosa.

Devemos evitar palavras e ações que menosprezem o colega de trabalho. O respeito às diferenças, às limitações, deve ser sempre o norte para qualquer relação interpessoal.

A pergunta que fica é: **E SE FOSSE COM VOCÊ?**

Talvez você até já tenha sido vítima de violência no ambiente de trabalho e, por isso, a incorporou como uma prática comum, mas podemos exercitar estratégias alternativas. Esse é um convite a se colocar no lugar do outro, desenvolver a empatia e tentar transformar o ambiente de trabalho em um local onde juntos somos mais fortes, porque todos temos pontos a melhorar e somos incentivados quando podemos nos ver como aliados, não como inimigos.

ONDE PROCURAR AJUDA?

Diretoria de Recursos Humanos da Polícia Civil

Avenida Barbacena, 473 – Barro Preto / Belo Horizonte

Telefones: (31) 3330-6312 / 3330-6318

Ouvidoria-Geral do Estado de Minas Gerais

www.ouvidoriageral.mg.gov.br

Disque-Ouvidoria: 162

WhatsApp: (31) 3915-2022

Aplicativo disponível para download:

<http://www.ouvidoriageral.mg.gov.br/mg-app-download>

Ouvidoria de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual

E-mail: assediomoral@ouvidoriageral.mg.gov.br

Telefone: (31) 3915-1955

Sistema MG-OUV

E-mail: ti@ouvidoriageral.mg.gov.br



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A DOR (IN)VISÍVEL. Direção: André Constantin e Daniel Herrera. Produção: Geni Onzi. Caxias do Sul: Transe Imagem, 2014. Disponível em: <<https://www.youtube.com/user/MPTnoRS>>. Acesso em: 20 jun. 2020.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral: gestão por humilhação.** Curitiba: Juruá, 2018.

NOGUEIRA, Rafael Maia; NETO, Antônio Moreira de Carvalho; NUNES, Thiago Soares. A negociação coletiva e assédio moral no Brasil: alguma luz no fim do túnel?. **REAd. Revista Eletrônica de Administração.** Porto Alegre, v.24, n.3, 21-45, set. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112018000300021&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 jun. 2020.

SINDICATO DOS SERVIDORES DA POLÍCIA CIVIL DO ESTADO DE MINAS GERAIS, Assédio Moral: Manual de Orientações Para Enfrentamento e Prevenção ao Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Sindpol/MG. Disponível em: <file:///C:/Users/55319/AppData/Local/Temp/SIND_MANUAL-ASSEIO.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2020.

FICHA TÉCNICA

Chefe da Polícia Civil de Minas Gerais:
Delegado-Geral Wagner Pinto de Souza

Superintendente de Planejamento Gestão e Finanças:

Delegado-Geral Fernando Dias da Silva

Diretora de Recursos Humanos:

Kelly Regina de Souza Garcia

Conteúdo:

Fernanda Danielle Felipe
Jonélia Rodrigues da Silva Salomão
Juliana Cristina Ferreira da Silva
Juliana de Oliveira Weked
Reinaldo Pereira da Silva
Rejane Barbosa Coutinho
Sônia Maria Gualberto

Revisão de texto:

Thanise Reis

Projeto gráfico, diagramação e produção:

Júlia Alves

Fotografias e ilustrações:

Freepik.com

Belo Horizonte – MG, julho de 2020

POLÍCIA CIVIL MINAS GERAIS

