



Boletim nº 005/2021	Data: 29/04/2021
Fundamento: Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral	Assunto: Assédio Moral

DIA NACIONAL DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

O dia Nacional de Combate ao Assédio Moral, ou seja, 02 de maio, busca alertar e conscientizar quanto a necessidade de prevenção e combate a violência psíquica ou física no ambiente de trabalho, consolidando a ideia de que essa conduta nociva não deve apenas ser punida, mas de igual forma ser fiscalizada e combatida.

Assim sendo, a exposição dos trabalhadores de forma repetitiva e prolongada a situações de humilhação, agressões verbais, pressões psicológicas, constrangimentos e atos de abuso de autoridade, que venham afetar a integridade física e principalmente psíquica, caracteriza o que denominou-se de Assédio Moral.

O agressor no Assédio Moral, nem sempre será seu superior (assédio vertical descendente), podendo ocorrer a ofensa por parte dos subordinados em direção ao superior (assédio vertical ascendente) ou ainda ser perpetrado pelos próprios colegas do ofendido, geralmente por preconceito racial, xenofóbico, religioso ou em razão de orientação sexual (assédio horizontal).

Desta feita, podem ser consideradas atitudes assediadoras:

- a) Espalhar rumores maliciosos, como fofocas com o intuito de prejudicar a imagem ou moral do trabalhador;
- b) Fazer comentários depreciativos, praticando brincadeiras vexatórias, com apelidos humilhantes e/ou insinuações de cunho sexual, que a depender do caso, serão enquadradas como o crime de assédio sexual;



INFORMAÇÃO AOS GESTORES

- c) Marcar tarefas com prazos impossíveis;
- d) Tomar crédito por ideia alheia;
- e) Ignorar ou excluir servidor, minando suas relações pessoais e sociais;
- f) Dirigir-se ao servidor somente por terceiros;
- g) Confinar servidor em local isolado ou insalubre;
- h) Sonegar informações necessárias ao trabalho, exigindo comportamento estáticos e desproporcional, com invasão a esfera privada do trabalhador;
- i) Atacar e menosprezar repetitivamente o servidor, exercendo uma postura abusiva, prejudicial a saúde emocional do servidor geralmente com a prática de violência física, moral ou sexual de forma contínua;
- j) Fazer o servidor duvidar de si mesmo e de sua competência;
- k) Constranger e humilhar o servidor de forma grosseira na presença de outros colegas de trabalho, ou até mesmo usando o medo e a ameaça de demissão;

O Assédio Moral aumenta exponencialmente a possibilidade do trabalhador desenvolver doenças como: depressão, crises de ansiedade, cefaleias, angústias, distúrbios do sono, dentre outros, que na maioria esmagadora das vezes, provocam a perda pelo interesse no trabalho, interferindo conseqüentemente na produtividade e qualidade da prestação dos serviços.



INFORMAÇÃO AOS GESTORES

Mostra-se perceptível que o Assédio pode ocorrer de diversas maneiras, seja através de ações, gestos ou palavras que atinjam repetidamente a autoestima e a segurança de uma determinada pessoa.

Assim sendo, faz-se necessário para o enfrentamento do assédio, tomar as medidas cabíveis, para fazer cessar as atitudes do assediador, sendo de bom tom, pensar sempre em estratégias coletivas, que além de mais eficazes do que as individuais, podem auxiliar na prevenção de novos casos.

No entanto, mostra-se de extrema importância alertar, que não é todo conflito que configura o Assédio Moral, vez que este, é um modo de dominação exercida por meio da força moral ou psicológica, e aquele configura uma discussão com divergência de pensamentos que ambas as partes encontram a solução para o desentendimento momentâneo.

A título exemplificativo da inexistência de Assédio Moral podemos citar:

- a) Uma discussão mais acalorada por divergência de entendimento proferindo um xingamento ou um grito esporádico não configura assédio moral;
- b) Cobrança pertinente ao cumprimento de carga horária ou referente a organização dos trabalhos, desde que realizados de forma ordeira e respeitosa, sem exposição, apenas exercendo o controle hierárquico não caracteriza assédio moral;
- c) Exigência para o cumprimento de metas e produtividade, quando realizadas de forma geral, igualitária, sem direcionamento a determinado indivíduo, não evidenciam assédio moral;
- d) Eventuais situações de estresses de forma não regular de igual forma também não tem capacidade de configurar o assédio moral.



INFORMAÇÃO AOS GESTORES

Resta evidente, a importância da orientação aos trabalhadores com relação às condutas que não podem ser toleradas no ambiente de trabalho, informando-os sobre as consequências da prática do assédio, com a inserção de normas proibitivas, reuniões sobre o tema e, em especial, a fiscalização do comportamento de cada um na manutenção do equilíbrio e o respeito nas relações mantidas entre os agentes.

O Município de Jaboatão dos Guararapes, através da Controladoria Geral, tem criado ferramentas de controle interno que buscam minimizar essa prática no ambiente de trabalho, realizando o adequado tratamento e monitoramento das denúncias recebidas, prezando a integridade do servidor e da organização.

O servidor que se sentir vítima de assédio poderá fazer a denúncia na Ouvidoria Geral ou procurar diretamente o setor da corregedoria para possíveis apuração dos fatos.

Diga NÃO ao Assédio!

Manifeste-se em nossos canais:

Site: ouvidoria.jaboatao.pe.gov.br

Telefone: (81) 3476-6066/ 99422-5177

Controladoria Geral - Corregedoria - Ouvidoria