

CARTILHA

Assédio **mor****l**

**Você sabe
o que é?**

**Assédio e Violência Moral na Administração Pública:
Combate e Prevenção**

Manaus - AM
2024



SINDICATO DOS FAZENDÁRIOS DO AMAZONAS

ASSÉDIO MORAL

NO SERVIÇO PÚBLICO

SINDICATO DOS FAZENDÁRIOS DO AMAZONAS
Manaus - 2024

Cartilha Assédio Moral no Serviço Público: Resistência à violência no trabalho
Organização:

Emerson Oliveira de Queirós, Vanderlan Pires da Silva, Michele Lins Aracaty e Silva, Ulisses Bezerra da Silva, Elvys da Silva Benayon, Fernanda Melo, Henrique Xavier – Manaus: Sindicato dos Fazendários do Amazonas, 2024. 17 p.: i.

Cartilha elaborada no projeto intitulado “Resistência à violência no trabalho”

1.Serviço público. 2. Assédio moral. 3. Violência no Trabalho.

CRÉDITOS

Presidente

Emerson Oliveira de Queirós

Vice-Presidente

Antonio Massilon Medeiros Cursino

Diretor Financeiro

Bruno Paixão

Diretor de Imprensa e Divulgação

Vanderlan Pires

Diretor Intersindical

Anderson Clayton

Diretor Social

Leonardo Jamus

Assessoria de Imprensa, Comunicação e Imagem

Henrique Xavier

REALIZAÇÃO

Sindicato dos Fazendários do Amazonas / SIFAM

ORGANIZAÇÃO E ELABORAÇÃO DOS TEXTOS

Profª. Drª. Michele Lins Aracaty e Silva, MSc. Emerson Oliveira de Queirós, Prof. MSc. Henrique Xavier, Prof. Esp. Ulisses Bezerra da Silva, Prof. Esp. Vanderlan Pires da Silva, Esp. Elvys da Silva Benayon, Esp. Fernanda Melo

APOIO

**Ouvidoria Fazendária
Chefia da Corregedoria Fazendária
Diagramação: César Augusto - GRADEV**



CONTATO

sifam@sifam.org.br

6.

APRESENTAÇÃO

8.

VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA E
ASSÉDIO MORAL: QUAL É A
DIFERENÇA

10.

POR QUE OCORRE O ASSÉDIO
MORAL?

12.

QUAIS SÃO OS PREJUÍZOS DO
ASSÉDIO MORAL?

15.

A PESSOA QUE ASSEDIA NO
AMBIENTE DE TRABALHO PODE
SER RESPONSABILIZADA POR SUA
CONDUTA?

17.

QUEM PODE DENUNCIAR? E QUEM
PODE SER DENUNCIADO?

18.

COMO PREVENIR O ASSÉDIO
MORAL?

7.

O QUE É ASSÉDIO MORAL

9.

COMO ACONTECEM E QUAIS SÃO AS
CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO
MORAL?

11.

EXEMPLOS ESPECÍFICOS DE
ASSÉDIO MORAL CONTRA AS
MULHERES

15.

O QUE A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA
DIZ SOBRE O ASSÉDIO MORAL?

16.

O QUE FAZER DIANTE UM SITUAÇÃO
DE ASSÉDIO MORAL?

17.

COMO DENUNCIAR CASOS DE
ASSÉDIO MORAL?

19.

REFERÊNCIAS

APRESENTAÇÃO

Esta cartilha faz parte do Projeto Social desenvolvido pela Diretoria Executiva do Sindicato dos Fazendários do Amazonas (SIFAM), intitulado Assédio e Violência Moral na Administração Pública: Combate e Prevenção

Enquanto instrumento de comunicação, esta cartilha traz como objetivo lançar uma luz sobre o tema, convidando todos ao diálogo concomitante à promoção de ações educativas relacionadas à orientação, esclarecimento e reflexões sobre a temática “violência e assédio moral nas relações institucionais e no ambiente de trabalho”.

O interesse pelo tema parte da necessidade de se discutir e esclarecer o fenômeno da violência no âmbito da rotina de trabalho. Sob este pressuposto, a Diretoria Executiva do SIFAM compreende o termo “violência” como o resultante do uso intencional da força física ou do poder, incluindo ameaça e intimidação à integridade física e/ou psicológica contra alguém, ou contra algum grupo ou comunidade, que possa resultar em sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação da liberdade.

A violência pode ser externalizada a partir de comportamentos abusivos, perversos e normopáticos que ferem a dignidade humana no ambiente de trabalho, ou seja, ela é um produto de posições individualistas, indiferentes, que levam à incapacidade de pensar e de fazer julgamentos diante de situações de injustiça.

O normopático é todo o indivíduo que abandona os aspectos internos e subjetivos, passando a orientar-se exclusivamente por aspectos normativos. Os aspectos normativos caracterizam a ordem social, mas não devem orientar condutas abusivas para forçar a adaptação dos indivíduos ao meio ou a demandas.

OBSERVEM QUE OS NORMOPÁTICOS SÃO PESSOAS INSEGURAS, QUE USAM DA RELAÇÃO HIERÁRQUICA PARA SE SOBRESSAIR. ELES TÊM COMPORTAMENTOS ARROGANTES E EXPLORAM O OUTRO NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS.

Alinhados a tudo isso que engloba este tipo de violência, foi elaborada uma série de esclarecimento sobre o que é o assédio moral, como ele começa, suas consequências, como preveni-lo e como denunciá-lo.

Espera-se que a presente cartilha gere embasamentos para se desenvolver uma mentalidade crítica, resultando em ações coletivas concretas e proativas que visem ao rompimento desses modos de relações abusivas, a fim de se criar um ambiente institucional mais sadio e respeitoso.

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Violência psicológica utilizada sistematicamente tanto por superiores hierárquicos como por subordinados. São atos de violência e autoritarismo, contém intencionalidade e cria sofrimento e angústia.

Toda comunicação hostil e imoral que se dirige de maneira sistemática, por um ou mais indivíduos para um colega de trabalho que, por isso é empurrado para uma posição de desamparo que o impede de continuar de forma eficiente suas atividades de trabalho.

Conduta abusiva frequente repetitiva e prolongada que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir humilhar vexar constranger, desqualificar e demolir psicologicamente 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.

A PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO É ESSENCIAL PARA SE FISCALIZAR ESSAS CONDUTAS ABUSIVAS. É POR ESTE MOTIVO QUE AS AÇÕES DESENVOLVIDAS PELO SETOR DE RECURSOS HUMANOS SÃO IMPRESCINDÍVEIS NA SEFAZ.

Exposição a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas em que predominam condutas negativas e relações desumanas e aéticas de longa duração, por parte de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados.

O assédio moral pode ocorrer de forma direta e indireta. Direta, quando pessoas são atacadas diretamente por práticas imediatas por meio de apelidos, agressões físicas, ameaças, roubos, ofensas verbais ou expressões e gestos que geram mal-estar nos afetados.

Já o assédio moral indireto ocorre quando as vítimas estão ausentes e os autores criam situações de divisão, discórdia e indiferença, agindo por meio da fofoca, da manipulação de amigos, das mentiras, do isolamento de alguns, da difamação e da discriminação com o propósito de excluir o sofrido de seu grupo social.

Envolve atos, palavras e comportamentos hostis e prejudiciais contra uma ou mais pessoas. O abuso do poder de forma repetida e sistematizada por um longo tempo constitui a principal característica desse fenômeno.



VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA E ASSÉDIO MORAL: QUAL É A DIFERENÇA?

A violência psicológica pode ser desencadeada ocasionalmente em momentos de ansiedade aguda, situações extenuantes que deixam todos com os nervos à flor da pele e sempre que surjam conflitos e descontrole emocional momentâneo. Embora grande mal-estar, ressentimento e mesmo adoecimento possam ser desencadeados nesses momentos de agressividade explosiva, esses conflitos não podem servir para caracterizar o assédio moral.

A violência psicológica, portanto, ocorre de forma pontual e caracteriza-se por atos isolados, desordenados e explicitados por agressões verbais, coações, injúrias, maledicências, desqualificações, discriminações, práticas racistas, sexistas, ameaças e humilhações.

“ASSÉDIO MORAL OCORRE QUANDO O SERVIDOR É VÍTIMA DE AÇÕES NEGATIVAS NO AMBIENTE DE TRABALHO QUE TENHAM COMO OBJETIVO AGREDIR O COLABORADOR”

Porém, quando a violência psicológica passa a ser normalizada no ambiente de trabalho, e quando se torna uma prática contínua por quem exerce cargo de chefia, ela passa a ser considerada como assédio moral.



Em vista disso, o assédio moral e a violência psicológica nascem do encontro entre a inveja do poder do outro (que pode ser real ou imaginário, mas que incomoda o agressor) e a perversidade.

Mas atenção: não se caracterizam como assédio moral o exercício de atividade psicologicamente estressante e desgastante, as críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam realizadas em público e exponham o servidor a situações vexatórias.

COMO ACONTECEM E QUAIS SÃO AS CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL?

O assédio acontece paulatinamente e pode ocorrer sobre uma ou mais pessoas que são sistematicamente submetidas a condutas negativas, conduzidas por um indivíduo ou um grupo em que a vítima tenha dificuldades para se defender.

Quando há algum desacordo velado com o sofredor, este passa a ser objeto de preconceito, classificado como “uma pessoa difícil”, incômoda e com quem é impossível conviver.

O indivíduo passa a ser marcado como alvo e excluído, sistematicamente agredido por um ou mais indivíduos (colega, subordinado ou chefe).

Há designações de tarefas banais, de maneira contínua (o que aumenta a possibilidade de erros), ameaças verbais ou silêncios insultuosos, agressão no campo das convicções religiosas ou políticas e atribuição de pessoa a postos de trabalho totalmente isolados ou em condições vexatórias.

“HÁ SEMPRE UM EVENTO QUE O DESENCADEIA, HÁ SEMPRE UMA INTENCIONALIDADE, QUE VISA FORÇAR O OUTRO A MUDAR DE SETOR, SUJEITAR-SE, CALAR-SE E SER DOMINADO”



O assediador faz críticas ao trabalho do servidor, ignora a presença deste, calunia e murmura na ausência deste, exagera nos erros e fracassos, interrompe quando este fala, critica a vida privada e não permite que se expresse, faz circular rumores falsos ou infundados e, finalmente ridiculariza-o.

Privação de um trabalho qualificado, de ferir seu amor-próprio por meio de uma humilhação que consiste em deixá-lo sem função definida, destinando-o a tarefas irrelevantes, fazendo-o se sentir insignificante, inútil ou descartável.

A agressão parte em direção a um alvo, como repetição e persistência, e com o objetivo de afastar o servidor.

POR QUE OCORRE O ASSÉDIO MORAL?



Estilo de gestão autoritário na organização, resultando em péssimo relacionamento entre os servidores e a hierarquia, agravando condutas abusivas e agressões verbais.

A NATURALIZAÇÃO DE ATITUDES ABUSIVAS ESTIMULA E REPRODUZ RELAÇÕES DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO. CRIA-SE A IMPRESSÃO DE QUE A VÍTIMA É QUE NÃO SE AJUSTA COM ESSA POLÍTICA INTERNA, O QUE LEVA O ASSEDIADOR A UTILIZAR DAS CONDUTAS INSTITUCIONAIS PARA SE AUTOAFIRMAR E CRIAR UM AMBIENTE FAVORÁVEL À DEPRECIÇÃO DA IMAGEM DO COLEGA.

Forma perversa de gestão, ou uma maneira perversa de conduzir as relações sociais no trabalho, seja por despreparo ou falta de habilidades sociais par conduzir pessoas.

Uso de método de gerenciamento e técnicas disciplinares para controle dos processos psicológicos, do corpo físico e das relações sociais.

Inversão de valores éticos e morais, o individualismo, acirramento de competitividade e o apagamento da confiança e da sensibilidade.

Cultura organizacional que aprova comportamento de assédio moral ou não o reconhece como problema, o que contribui para se pensar que o assédio é aceito.

Falta de preparo das chefias imediatas, o fato de o chefe não dispor sobre o vínculo funcional do servidor e, não podendo demiti-lo, passa a humilhá-lo e sobrecarregá-lo de tarefas inócuas, ou até mesmo persegui-lo, atingindo-o por meio da questão financeira, envolvendo funções gratificadas, promoções, viagens, representações, entre outras vantagens.

A sobrecarga de trabalho, voltada à maximização da produtividade e eficiência, pode estabelecer um assédio encadeado em que as pessoas são colocadas em concorrência umas com as outras e cada um se percebe exposto às sanções, isolado e forçado a tentar ultrapassar os próprios limites para “dar conta” de todas as exigências.

EXEMPLOS ESPECÍFICOS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES

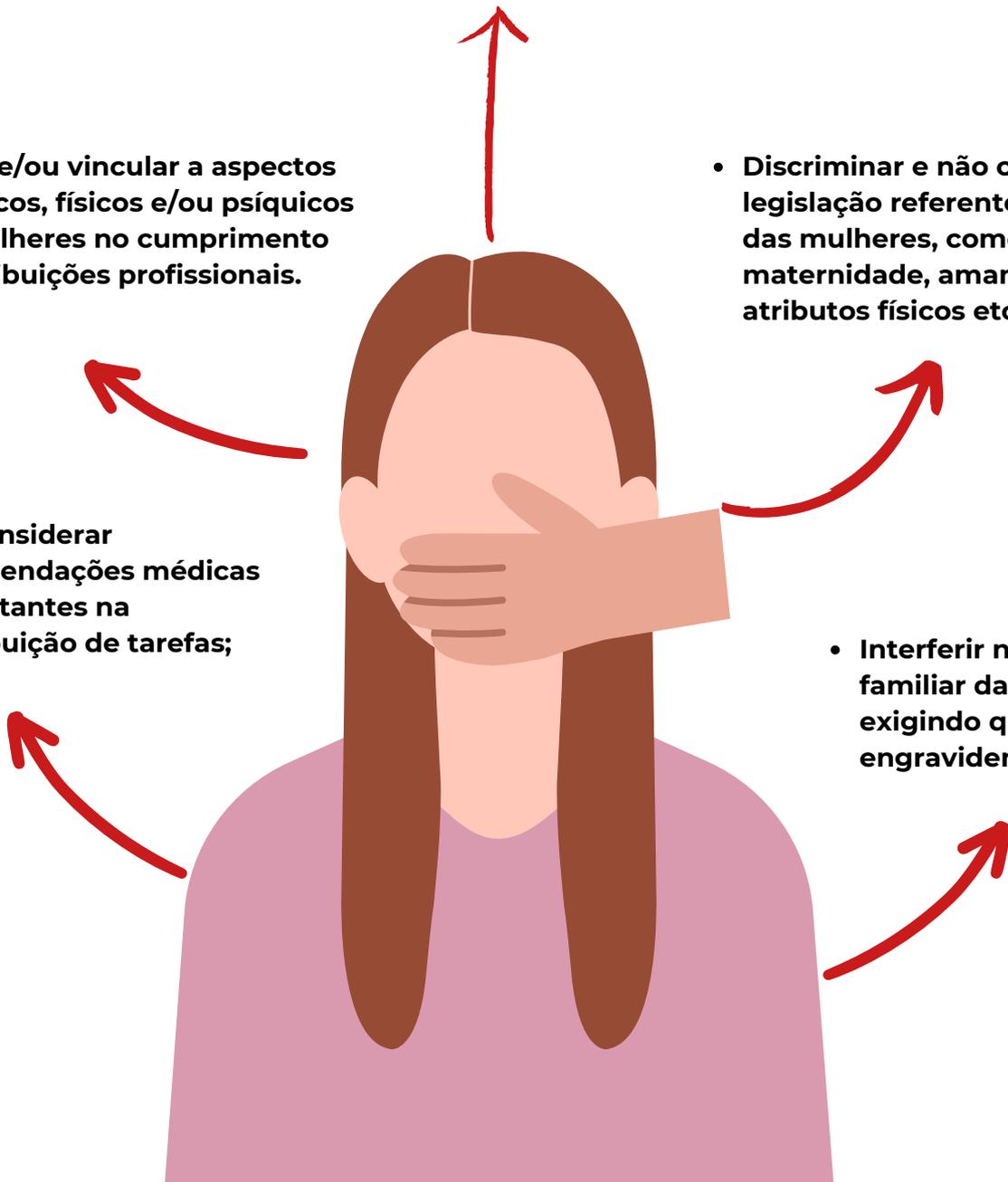
- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam em consultas médicas fora do ambiente de trabalho;

- Alegar e/ou vincular a aspectos biológicos, físicos e/ou psíquicos das mulheres no cumprimento das atribuições profissionais.

- Discriminar e não cumprir a legislação referente aos direitos das mulheres, como licença maternidade, amamentação, atributos físicos etc.;

- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;

- Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;



QUAIS SÃO OS PREJUÍZOS DO ASSÉDIO MORAL?

DANO ECONÔMICO

Enganam-se os que acreditam que o assédio moral é apenas um problema de saúde pública que gera impacto social e humano. Sob a perspectiva econômico-financeira, esse tipo de violência implica em custos a serem arcados pela sociedade e pelas pessoas que direta ou indiretamente encontram-se envolvidas.

No caso do serviço público, onde os agentes prestam serviços para a sociedade, a ausência de um servidor sobrecarrega os demais colegas ou compromete a prestação de serviços impactando diretamente sobre a sociedade. Ademais, observa-se elevação dos custos com tratamentos médicos, despesas com benefícios sociais e custos com processos administrativos e judiciais.

SOB O PONTO DE VISTA ORGANIZACIONAL O ASSÉDIO MORAL IMPLICA EM ELEVAÇÃO DOS CUSTOS FINANCEIROS FAZENDO COM QUE O TRABALHO REALIZADO SEJA DESPERDIÇADO. ADEMAIS, HÁ UM IMPACTO DIRETO NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO, NA REPUTAÇÃO DA EMPRESA E NA IMAGEM INSTITUCIONAL DO DEPARTAMENTO.

Ainda sob o âmbito das organizações, destacam-se os prejuízos financeiros relacionados à necessidade de afastamento do colaborador, aumento dos custos, elevação dos índices de absenteísmo, rotatividade de pessoal, necessidade de reposição e de treinamentos, queda de produtividade, erros, indenizações trabalhista, multas administrativas, acidentes graves e má prestação de serviço.

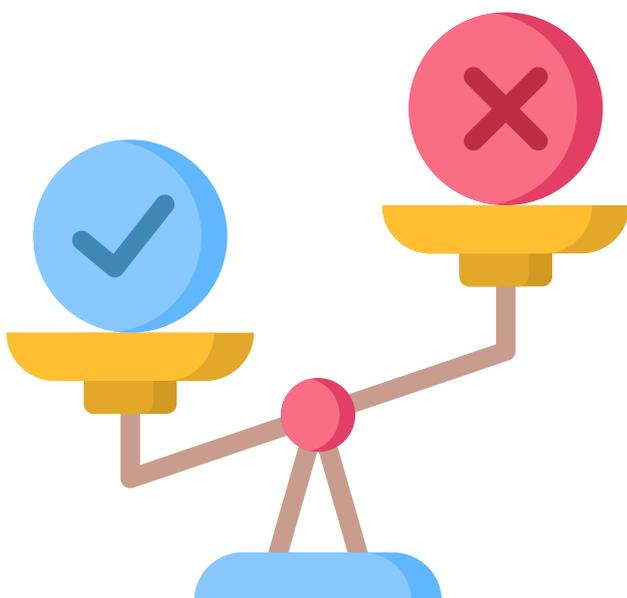
A produtividade empresarial também é afetada, haja vista que o servidor/colaborador vítima do assédio perde a confiança em suas competências profissionais, reduzindo sua produtividade e até decidindo por abandonar o trabalho.

O tempo em que o servidor fica afastado de suas atividades laborais constitui custos para a sociedade. Em média, as vítimas se ausentam entre nove ou 10 semanas para lidar com questões relacionadas ao assédio.

ACERCA DA IMPUNIDADE, TANTO NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO COMO NA INICIATIVA PRIVADA TEM-SE QUE APENAS 12% DOS ACUSADOS DE ASSÉDIO MORAL SÃO PUNIDOS E O CENÁRIO É DE FALHAS NA APURAÇÃO DOS CASOS E DAS DENÚNCIAS.

De acordo com a última edição do Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2023), o aumento no número de casos de assédio e de perseguições no Brasil foi de 49,7%. Para o sistema de segurança social significa o aumento de “baixas” psiquiátricas que são pagas via orçamento da segurança social e engessam a máquina pública, visto que não sobram recursos para investimentos.

Por fim, a alternativa mais viável economicamente é evitar de forma preventiva a geração de cenários como esse, pois quanto maior o percentual de pessoas assediadas maior será o dano econômico



QUAIS SÃO OS PREJUÍZOS DO ASSÉDIO MORAL?

DANO PSICOLÓGICO

A falta de discernimento entre poder e autoridade é a origem da maior parte dos comportamentos abusivos. Isso porque geralmente o assediador ocupa uma posição superior à da vítima na instituição.

OS DANOS PSICOLÓGICOS MAIS COMUNS SÃO A ALTERAÇÃO DO SONO, DIFICULDADES DE SE RELACIONAR, ESTRESSE, SÍNDROME DO PÂNICO E DEPRESSÃO.

Além do comprometimento imediato à qualidade de vida do indivíduo, o acúmulo gradativo desses sintomas pode resultar em doenças psicossomáticas, que são desordens emocionais ou psiquiátricas que afetam o funcionamento dos órgãos do corpo.

Com o equilíbrio emocional comprometido, muitas vezes o indivíduo é colocado em uma posição onde não vê com clareza que é vítima da situação.

Por isso, se culpar e continuar a se submeter aos assédios são atitudes muito comuns, e a denúncia se transforma em uma opção distante, acobertada pelo sentimento de incompetência profissional e o medo de ser julgado pelos colegas da secretaria.

DANOS SOCIAIS

A vítima de assédio moral pode apresentar comportamento arreado e antissocial, e tende a gerar relações conflituosas em sua própria residência, a tratar com brutalidade seus familiares e amigos pessoais.

As vítimas também apresentam comportamento a perda de suportes sociais, isolamento físico, deterioração da comunicação e dos vínculos de confiança sentimentos de medo, humilhação, desânimo e de desmotivação.

ALEMBRE-SE: O ASSÉDIO MORAL NÃO É UM PROBLEMA MERAMENTE INDIVIDUAL. ELE REPRODUZ NO AMBIENTE DO SERVIÇO PÚBLICO PRÁTICAS ENRAIZADAS NUM CONTEXTO SOCIAL, ECONÔMICO, ORGANIZACIONAL E CULTURAL MAIS VASTO DE DESIGUALDADES SOCIAIS, INCLUSIVE AS RELACIONADAS AO GÊNERO E À RAÇA.

Como consequência, produz efeitos negativos que ultrapassam a esfera do(a) servidor(a) para atingir o ente público, a imagem institucional da Secretaria e a comunidade como um todo.



QUAIS SÃO OS PREJUÍZOS DO ASSÉDIO MORAL?

DANOS PROFISSIONAIS

O assédio moral não surge no vácuo: é um emaranhado intrincado de relações de poder que minam não apenas a integridade, mas também a autoconfiança e dignidade da pessoa assediada.

Nos órgãos públicos, o ambiente tóxico permeado por más intenções se torna um caldo de cultura que mina a produtividade, desvia o foco e, muitas vezes, mergulha a vítima em um abismo de depressão e esgotamento.

COM AS PROGRESSÕES DE CARREIRA PREDEFINIDAS, A CONSEQUÊNCIA PROFISSIONAL SE PERFAZ PRINCIPALMENTE NA PERDA DE PRODUTIVIDADE, QUEDA NA QUALIDADE DOS SERVIÇOS PRESTADOS E NA DIFICULDADE DO SERVIDOR EM SE CONCENTRAR NAS SUAS ATRIBUIÇÕES.

A estagnação na carreira, por consequência, se torna uma realidade amarga, ao passo que a busca constante por ajuda médica gera ausência nas funções e isola o servidor de momentos que poderiam trazer sentido à sua jornada.

A cultura organizacional é como um tecido que orienta as interações no ambiente de trabalho, moldando valores, crenças e comportamentos (Shein, 2004). Em ambientes propensos ao assédio, as relações interpessoais se deterioram e a confiança se desfaz. (Silva, Casto, dos Santos, 2018)

Ademais, os novos formatos de carreiras que exigem maior protagonismo, formação de redes (conexões), validação do mercado, onde a exposição profissional é uma moeda de troca, a diminuição da autoconfiança e o medo do julgamento público se tornam amarras que sufocam o potencial criativo e inovador do indivíduo. (Veloso, Dutra, Nakata, 2016).



O QUE A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA DIZ SOBRE O ASSÉDIO MORAL?

À luz dos princípios legais, assédio moral é qualquer atitude abusiva exteriorizada principalmente na forma de comportamentos, gestos, atos, palavras e textos que possam gerar danos à dignidade, personalidade ou à integridade físico-psicológica de uma pessoa, além de colocar em risco seu emprego e degenerar o ambiente laboral.

DEFINIÇÃO

Assédio moral é exposição dos servidores a situações constrangedoras e humilhantes, ao longo do lapso laboral e no exercício de suas funções, muitas vezes causando ofensa de alguns de seus direitos fundamentais previsto na Constituição Federal Art. 5º, X, como a honra e a imagem.

IMPORTANTE DESTACAR QUE PODE PERDURAR POR TEMPO INDEFINIDO, UMA VEZ QUE AS AGRESSÕES PODEM SE PROLONGAR POR MUITOS ANOS, FERINDO A VÍTIMA DE FORMA SILENCIOSA, E MUITAS VEZES, SENDO IMPERCEPTÍVEIS POR OUTRAS PESSOAS NO AMBIENTE DE TRABALHO.

PREVISÃO LEGAL

Constituição da República:

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).

CÓDIGO CIVIL:

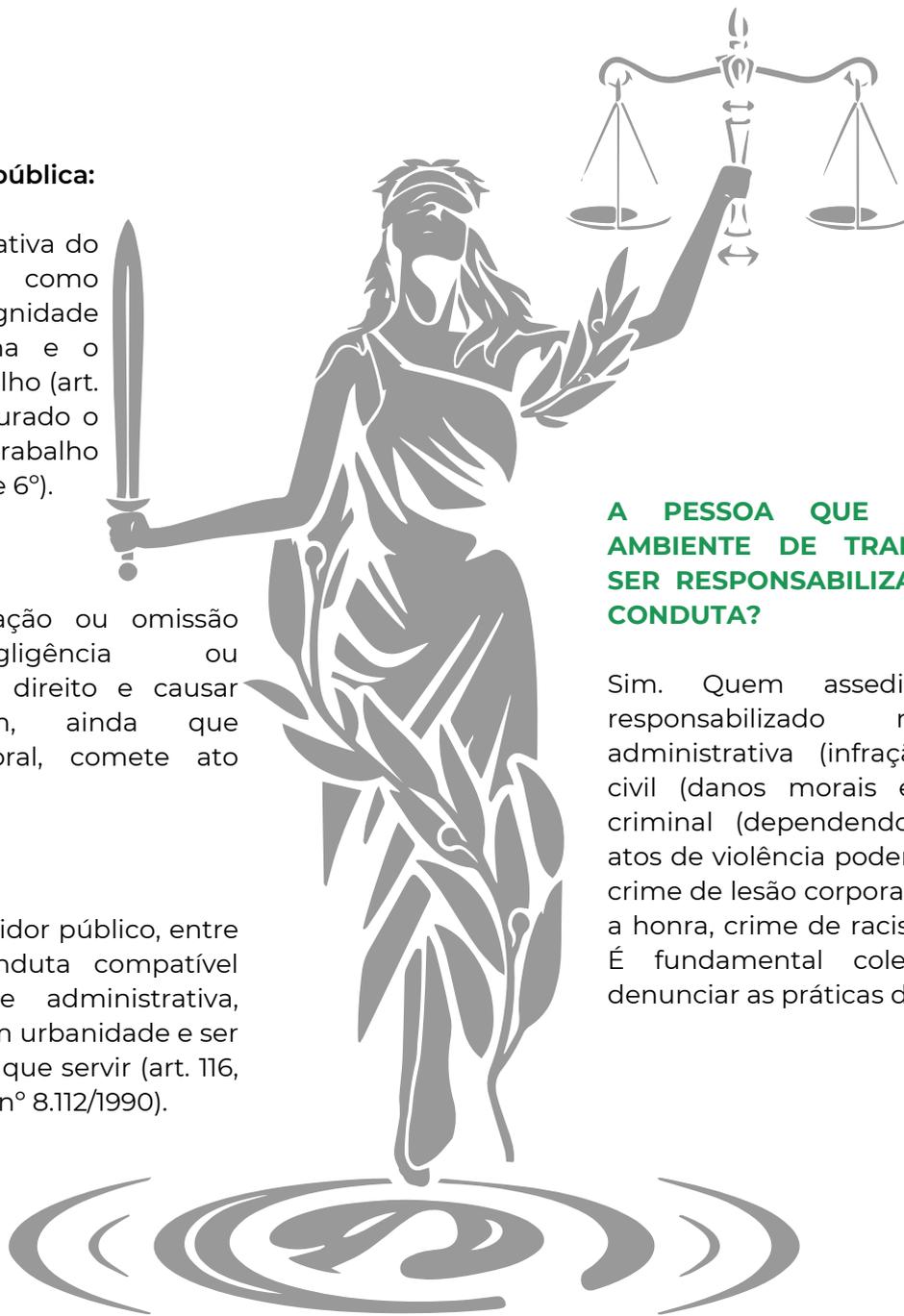
Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).

LEI 8.112/1990:

São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990).

A PESSOA QUE ASSEDIA NO AMBIENTE DE TRABALHO PODE SER RESPONSABILIZADA POR SUA CONDUTA?

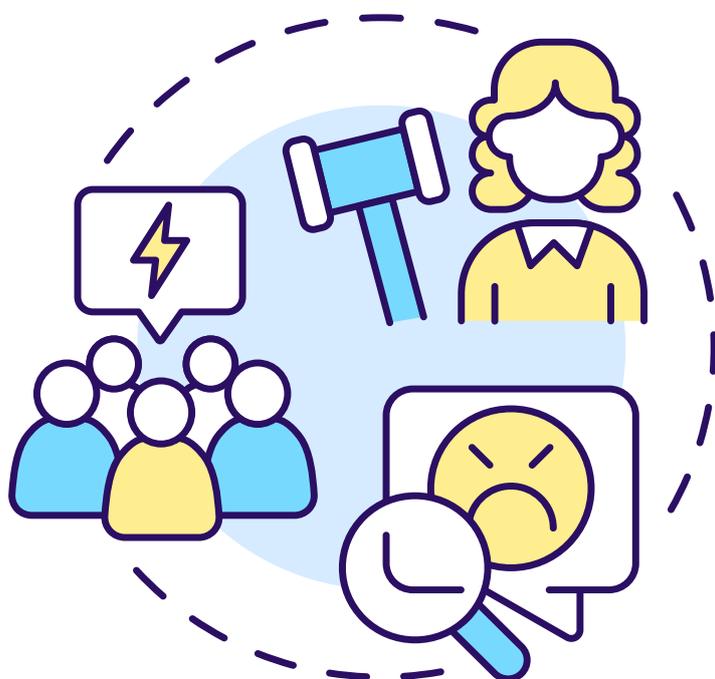
Sim. Quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar), civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo ou outros). É fundamental coletar provas e denunciar as práticas de assédio.



O QUE FAZER DIANTE UM SITUAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL?

Após identificar uma situação de assédio moral, o próximo passo é denunciar. Essa etapa é essencial para que seja possível iniciar apurações dos fatos relatados.

Para alcançar esse objetivo, é fundamental que a pessoa que fez a denúncia procure obter evidências da prática nociva cometida contra ela (mensagens, gravações, vídeos, etc.). A apresentação dessas provas ajudará na investigação do comportamento inadequado.



Além disso, se o incidente ocorrer na presença de outras pessoas, também é crucial registrar a data e as informações relevantes para garantir que elas sejam ouvidas.

Caso a denúncia seja recebida pela Ouvidoria Fazendária, esta realizará uma análise preliminar, um procedimento que não requer investigação.

Posteriormente, a denúncia será encaminhada para a unidade de correção da Secretaria de Estado da Fazenda, a Corregedoria Fazendária, para avaliação e, se necessário, investigação.

Se a denúncia for recebida via hierarquia, a autoridade correspondente também deverá encaminhá-la para a unidade de correção do órgão da mesma forma.

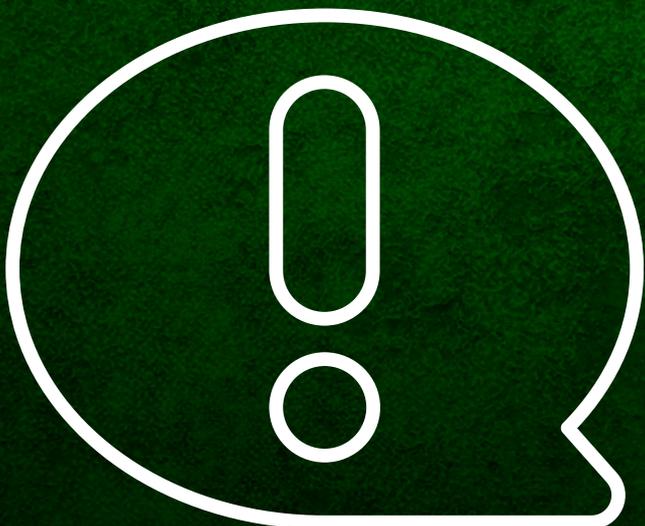
QUEM PODE DENUNCIAR? E QUEM PODE SER DENUNCIADO?

Qualquer pessoa pode denunciar. Não é necessário advogado ou procurador para apresentar uma denúncia. A denúncia pode ser realizada de forma escrita ou verbal.

O registro da denúncia pode ser feito de forma identificada ou anônima. A escolha fica a critério do denunciante.

Nas denúncias anônimas não é registrada nenhuma informação de nome, e-mail, telefone ou outro dado cadastral do denunciante – no entanto, nesses casos o denunciante não terá acesso às informações sobre o andamento e os desdobramentos do processo.

Ademais, qualquer pessoa que se perceba alvo dessas práticas no trabalho, bem como por aquela que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio moral no trabalho.



COMO DENUNCIAR CASOS DE ASSÉDIO MORAL?

A denúncia deverá ser realizada preferencialmente através da Plataforma Fala.BR- Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação. Esse sistema permite que qualquer pessoa, física ou jurídica, encaminhe pedidos de denúncias e manifestações de Ouvidoria para órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual.

Acessando a opção “denúncia”, disponível no endereço <https://falabr.cgu.gov.br>. Esta pode ser direcionada ao órgão onde ocorreu o fato, com o assunto “assédio moral”.

Por meio deste sistema, além de fazer a solicitação, também é possível acompanhar o prazo pelo número de protocolo gerado e receber a notificação da resposta da solicitação por e-mail.

A DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL PODERÁ SER TAMBÉM RECEBIDA PRESENCIALMENTE PELA EQUIPE DE OUVIDORIA FAZENDÁRIA, OU POR MEIO DOS CANAIS DE ATENDIMENTO VIA ONLINE. BASTA ACESSAR

[HTTPS://ONLINE.SEFAZ.AM.GOV.BR/OUVIDORIA/](https://online.sefaz.am.gov.br/ouvidoria/)



COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL?

- Formar e informar servidores(as) e estagiários(as) sobre o assédio moral e sobre as formas de responsabilização de agentes e da Administração Pública;
- Incentivar as boas relações de trabalho, a solidariedade, o cooperativismo e a inter-relação pessoal;
- Avaliar constantemente as relações sociais do órgão;
- Atentar para as mudanças de comportamento de servidores;
- Instituir políticas públicas de recursos humanos que atenda todas as condições de relacionamento social e comportamento individual (isolamento, alterações psíquicas, alegações de problemas físicos, alterações da personalidade, alcoolismo, drogas etc.

ATENÇÃO, SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS) E ESTAGIÁRIOS(AS):

ANOTAR DETALHADAMENTE TODAS AS SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL, DESCREVENDO DATA, HORÁRIO, LOCAL, NOME DO(A) AGRESSOR(A), NOME DE TESTEMUNHAS, DESCRIÇÃO DOS FATOS ETC.;

EVITAR CONVERSAR SOZINHO COM O AGRESSOR(A);

DIVIDIR O PROBLEMA COM COLEGAS DE TRABALHO OU SUPERIORES HIERÁRQUICOS DE SUA CONFIANÇA;

BUSCAR APOIO COM FAMILIARES E AMIGOS;

EVITAR SENTIMENTOS DE CULPA E INFERIORIDADE, BUSCANDO APOIO PSICOLÓGICO PARA APRENDER TÉCNICAS DE ENFRENTAMENTO E RELAXAMENTO PARA LIDAR COM O PROBLEMA DE FORMA MAIS FORTE E SEM COMPROMETIMENTO DA SAÚDE.



Referências

Dutra, J. S., Veloso, E. F. R., Nakata, L. E. **Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações y, x e baby boomers.** Revista de Gestão. Volume 23, Edição 2, abril-junho de 2016, página 88-98

Schein, E. H. (2004). **Cultura organizacional e liderança** São Paulo: Atlas.

Silva, L. P.; Castro, M. A. R.; Dos Santos, M.G.; **Influência da Cultura Organizacional Mediada pelo Assédio Moral na Satisfação no Trabalho.**

Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo.** Brasília: TST, 2022.

Tribunal de Justiça do Distrito Federal (TJDFT). **Cartilha Programa, Projetos e Ações – Pró-Vida / Saúde e QVT.** Brasília: TJDFT, 2022.