

NA MORAL

Boletim mensal da Comissão de Ética



O ASSÉDIO MORAL PODE SER:



**DESCENDENTE
(CHEFE PARA SUBORDINADO,
O MAIS COMUM)**



**ASCENDENTE
(SUBORDINADO PARA CHEFE)**



**HORIZONTAL
(ENTRE COLEGAS
DE MESMO NÍVEL)**



**INSTITUCIONAL
(PRÁTICAS QUE PREJUDICAM A
DIGNIDADE DO TRABALHADOR,
COMO PRESSÃO ABUSIVA
OU EXCLUSÃO DE GRUPOS)**

O que é Assédio Moral?

É uma conduta abusiva de natureza psicológica, praticada de forma repetida e prolongada, que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras.

O objetivo é causar dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica da pessoa, colocando em risco seu trabalho ou degradando o ambiente institucional.

O assédio moral é uma prática intencional e reiterada. Um ato isolado de desrespeito ou um conflito pontual não configura assédio moral. O assédio se distingue por essa repetição e pela intenção de prejudicar.

Como ele se manifesta?

As formas de assédio moral são muito diversas e visam humilhar, constranger ou isolar a vítima. São exemplos:

- Manipular ou omitir informações essenciais para o trabalho.
- Esvaziar as atribuições de um profissional, gerando sensação de inutilidade
- Evitar a comunicação direta, usando bilhetes ou recados por terceiros.
- Ridicularizar ou menosprezar com ironias, piadas, olhares desdenhosos.

Mais Exemplos de Assédio Moral

- Responsabilizar publicamente e desproporcionalmente por incompetência.
- Amedrontar com ameaças de punição ou demissão.
- Designar atividades sem sentido para expor o profissional.
- Divulgar rumores sobre problemas psicológicos ou criticar hábitos da vida privada.
- Induzir ao erro deliberadamente.
- Sobrecarregar com responsabilidades excessivas pouco factíveis.
- Invadir a intimidade (escutar ligações, ler e-mails).
- Impor regras de trabalho personalizadas e divergentes das normas.
- Isolar fisicamente um empregado.
- Atribuir apelidos pejorativos.
- Gritar ou abordar de maneira ríspida, desrespeitosa ou constrangedora.

Consequências

Para a vítima:

Estresse, medo, sentimento de culpa, isolamento, ansiedade, depressão, agressividade, alterações no apetite, dificuldades no sono, oscilações de pressão arterial, enxaquecas, problemas gastrointestinais e dores no corpo.

Para a equipe de trabalho:

Fragilização das relações de confiança, perda de motivação, queda na produtividade e tensão grupal.

Para o agressor:

O assediador está sujeito a diversas sanções:

- 1.Obrigação de indenizar a vítima por danos morais.
- 2.Crimes previstos no Código Penal, como calúnia, difamação ou injúria.
- 3.Sanções funcionais: advertência, suspensão, exoneração do cargo de confiança, perda do cargo ou demissão por justa causa.

Como enfrentar?

Se você é vítima:

1. Dê visibilidade ao fato e busque o auxílio da chefia imediata. Se a chefia for o agressor ou não for confiável, procure o gestor imediatamente superior.
2. Busque a Comissão de Ética e a Corregedoria e relate o que tem ocorrido.
3. Procure apoio: converse com familiares e pessoas de confiança. Se necessário, busque suporte profissional.

Se você presencia o assédio (colega/testemunha):

1. Ofereça apoio à vítima: encoraje-a a lidar com a situação e não se submeter.
2. Relate à chefia imediata: compartilhe o que sabe ou presenciou, solicitando mediação. Se a chefia estiver envolvida, busque o apoio das chefias imediatamente superiores.
3. Comunique à Comissão de Ética e à Corregedoria: relate os fatos para que as medidas pertinentes possam ser tomadas.