

CAMPANHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

RESPEITO

É A NOSSA VIA PRINCIPAL



MINISTÉRIO DOS
TRANSPORTES

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES

JOSÉ RENAN VASCONCELOS CALHEIROS FILHO

Ministro de Estado dos Transportes

GEORGE ANDRE PALERMO SANTORO

Secretário-Executivo

RONDINELLI MELO ALCÂNTARA FALCÃO

Corregedor

ROSANA DAHER VAN DER BROECKE

Ouvidora



MENSAGEM DO MINISTRO DOS TRANSPORTES

“É com grande senso de responsabilidade comprometimento que damos mais um passo significativo em nossa jornada contínua de melhoria do ambiente de trabalho aqui no Ministério dos Transportes. A apresentação desta Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral reflete não apenas uma necessidade, mas também o nosso firme compromisso com a dignidade e o respeito mútuo entre todos que fazem parte deste ministério.

O assédio moral é uma realidade que não podemos ignorar. Ele fere a integridade psicológica e emocional dos indivíduos, deteriora o clima organizacional e compromete a eficiência e a eficácia dos nossos serviços. Por isso, a prevenção e o combate a essa prática nociva são de suma importância para nós.

Nosso objetivo é criar um ambiente onde todos se sintam seguros para trabalhar e prosperar, livre de qualquer forma de discriminação ou abuso.

Assim, encorajo cada um de vocês a ler e refletir sobre o conteúdo desta cartilha. Que ela sirva como um lembrete constante de que o respeito e a empatia são valores fundamentais que devem guiar nossas interações diárias. Juntos, podemos construir um local de trabalho mais saudável e harmonioso, onde a excelência não é apenas esperada, mas alcançada através do respeito mútuo e da colaboração.

Agradeço a todos pelo empenho e dedicação a esta causa e conto com o apoio de cada um para que façamos desta política uma realidade viva em nosso dia a dia.”

JOSÉ RENAN VASCONCELOS CALHEIROS FILHO
Ministro de Estado dos Transportes





APRESENTAÇÃO

Trata-se de dever constitucional, tanto da Administração Pública quanto da iniciativa privada, zelar pela existência e manutenção das relações profissionais e dos ambientes de trabalho saudáveis, sempre prezando pelo respeito, a ética, a saúde física e mental dos trabalhadores.

O assédio moral é um problema coletivo que afeta a interação entre colegas de trabalho, desrespeita a dignidade e a integridade das pessoas, além de prejudicar a saúde e a produtividade no ambiente de trabalho.

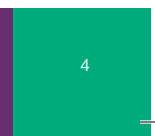
O assunto é oportuno e embora seja bastante comentado, muitos ainda possuem dificuldades da compreensão adequada sobre o que constitui assédio moral.

A Controladoria-Geral da União (CGU) lançou o Guia Lilás, compilando os entendimentos

construídos com o fim de trazer conceitos e exemplos do assédio e seus desdobramentos no ambiente do setor público federal, fornecendo, inclusive, orientações sobre o uso adequado e efetivo dos canais de denúncia de atos de assédio e discriminação na administração pública federal.

Desse modo, em complemento, e com o propósito de promover a conscientização específica de todos servidores, empregados, colaboradores e estagiários vinculados ao Ministério dos Transportes, esta cartilha traz orientações sobre o tema, a fim de facilitar a identificação, a prevenção, o combate e o tratamento dos atos de assédio moral.

Pessoas conscientes e informadas contribuem para tornar o ambiente de trabalho mais saudável, acolhedor e positivo.



OBJETIVO DA CAMPANHA

A Campanha de Prevenção ao Assédio Moral é de extrema importância para o Ministério dos Transportes, pois visa garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para todos. O assédio moral pode ter impactos negativos não apenas na saúde e bem-estar dos indivíduos, mas também na produtividade e eficiência das equipes.

Ao promover uma campanha de prevenção, o Ministério dos Transportes demonstra seu compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e seguro, onde o respeito mútuo é valorizado. Além disso, a conscientização sobre o assédio moral pode contribuir para a diminuição de casos e para a criação de mecanismos eficazes de denúncia e suporte às vítimas.

A campanha de prevenção ao assédio moral inclui a divulgação de informações sobre o que constitui assédio moral, os impactos negativos que pode causar, os

canais de denúncia disponíveis e as medidas disciplinares aplicáveis.

Também é importante promover a capacitação dos gestores, servidores, empregados, colaboradores estagiários para identificar, prevenir e lidar com situações de assédio moral.

Além disso, a campanha incentiva a criação de uma cultura organizacional baseada no respeito, na empatia e na valorização da diversidade. Isso envolve a promoção de comportamentos éticos, a disseminação de práticas de comunicação não violenta e o estabelecimento de políticas claras contra o assédio moral.



SAIBA O QUE É ASSÉDIO MORAL



O assédio moral consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva. Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o servidor, o empregado ou estagiário ou terceirizado, individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, intimidatórias, agressivas e de menosprezo, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima.

É uma forma de violência que pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos e humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). Podem ocorrer não só durante a jornada de trabalho, mas também fora dela, desde que o seu exercício esteja relacionado à relação desenvolvida no âmbito profissional.

O assédio moral é caracterizado por condutas reiteradas e contínuas de um(a) agente público(a) que, excedendo os limites das suas funções, tem por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro(a) agente público(a), com danos em sua vida profissional.



FORMAS DE ASSÉDIO



Assédio Vertical Descendente

Praticado por superiores hierárquicos em relação aos subordinados.



Assédio Vertical Ascendente

Praticado por subordinados em relação aos superiores hierárquicos.



Assédio horizontal

Praticado entre colegas de trabalho com o mesmo nível hierárquico.



Assédio Misto

Quando o indivíduo é assediado pelo superior hierárquico e pelos colegas de trabalho.



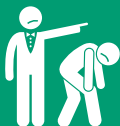
Assédio Organizacional, coletivo ou institucional

Caracteriza-se por processo contínuo de práticas abusivas como método de gestão organizacional, visando o aumento imediato da produtividade, o controle ou a demonstração de poder.



EXEMPLOS

O QUE É ASSÉDIO MORAL



Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros.



Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional.



Comentários ofensivos sobre a aparência, habilidades ou características pessoais de um colega de trabalho.



Atribuição de tarefas impossíveis de serem realizadas ou que não condizem com as responsabilidades do cargo.

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL



Conflitos esporádicos com colegas ou chefias -divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa.



Críticas construtivas, quando fornecidas de maneira objetiva e respeitosa, visando a melhoria do desempenho e não atacando a pessoa em nível pessoal.



Exigências profissionais para que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas.



Avaliação de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não cause situação vexatória à pessoa avaliada.



EXEMPLOS

O QUE É ASSÉDIO MORAL



Espalhar boatos maliciosos ou difamação sobre um colega de trabalho.



Isolamento social, excluindo deliberadamente um funcionário de atividades ou comunicações no ambiente de trabalho.



Exigências profissionais para que o trabalho seja cumprido com eficiência e estímulo para o cumprimento das metas inatingíveis.

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL



Aumento do volume de trabalho: Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho.



A transferência do servidor ou do empregado para outra lotação ou outro posto de trabalho por interesse da Administração.



Decisões de emprego, como promoções, transferências, quando baseadas em critérios legítimos e não discriminatórios.



Situações isoladas podem caracterizar eventual infração disciplinar, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente o(a) agente público(a).



CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO



Psicológicos

Depressão, angústia, tristeza, vergonha, crises de choro, culpa, baixa autoestima, isolamento, pensamentos suicidas, medo de estar no ambiente de trabalho junto com o assediador.



Físicos

Cansaço exagerado, perda de peso ou ganho excessivo, insônia, alterações de sono, aumento da pressão arterial, palpitações.



Profissionais

Redução na capacidade de concentração, erros no cumprimento de atividades, intolerância e reações extremadas às ordens dos superiores hierárquicos.



Sociais

Falta de vontade de fazer amizades, degradação do relacionamento familiar



Institucionais

Afastamento de servidores do trabalho, redução da produtividade, alterações constantes na lotação, clima organizacional negativo, prejuízo da imagem institucional.



O QUE FAZER?

A VÍTIMA



Rompa o ciclo do silêncio

Buscar ajuda e enfrentar o problema é fundamental.



Reúna provas do assédio

Anotar com detalhes todas as situações de assédio sofridas, com data, hora, local e listar os nomes dos que testemunharam os fatos.



Evite conversar e permanecer a sós com a pessoa assediadora.

Procure sempre ter a presença de outras pessoas como testemunhas.

COLEGAS



Oferecer apoio à vítima

Seja solidário com seu colega, acolha e oriente a pessoa assediada a buscar os canais de denúncia.



Disponibilize-se como testemunha.





Qualquer pessoa pode denunciar, podendo ser a vítima ou quem tenha conhecimento do fato. Comunique a situação por meio dos canais de denúncia indicados nesta cartilha.

Denuncie. Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria.

A ouvidoria é o canal único de recebimento de denúncias no Ministério dos Transportes.



NÃO SE CALE

O silêncio é a arma do agressor. A Ouvidoria é responsável por garantir que as denúncias sejam enviadas às unidades de apuração do MT. A denúncia pode ser identificada ou anônima, de forma escrita ou verbal.

PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE

A Ouvidoria é a unidade responsável pelo acolhimento do denunciante e por assegurar a sua proteção, oferecendo apoio, assistência e garantia de confidencialidade do relato. A Ouvidoria tem uma sala exclusiva para o recebimento de denúncias.



O processo de apuração do assédio moral é iniciado pela formalização da denúncia.

Escolha um dos canais de atendimento



Plataforma Fala.BR

O registro da denúncia por meio da Plataforma Fala.BR, disponível no endereço <https://falabr.cgu.gov.br>

Presencial na Ouvidoria

A denúncia poderá ser feita presencialmente na Ouvidoria.
Edifício Sede do MT - Térreo - Sala T2.
Observância do sigilo do atendimento prestado às vítimas

E-mail - ouvidoria@transportes.gov.br

Telefone - (61) 2029-8090

Tratamento da Denúncia

Ouvidoria

A Unidade de Ouvidoria realizará a análise prévia da denúncia, na qual verificará a existência de requisitos mínimos de autoria e materialidade que permitam o encaminhamento para a unidade de apuração, no caso a Corregedoria.

Análise da Denúncia

Corregedoria

Após o recebimento da denúncia, a Corregedoria iniciará o processo de investigação, podendo fazer diligências, solicitar documentos, convocar testemunhas, realizar acareações.



FORMAS DE PREVENÇÃO



A prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho é fundamental para garantir um ambiente saudável e produtivo para todos. Algumas medidas que podem ser tomadas para prevenir o assédio moral no trabalho incluem:

- Políticas claras sem favoritismo, discriminação e preconceito;
- Conscientização por meio de treinamento e orientações;
- Dispor de ouvidoria com a capacidade para acolher denúncias de maneira empática, objetiva e centrada no acolhimento da vítima;
- Ambiente de trabalho saudável;
- Comunicação aberta e transparente entre os funcionários e a administração;
- Apurar e punir os casos de assédio devidamente confirmados.



Referências

TST (2019) Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral: Pare e repare, por um positivo. Disponível ambiente de trabalho + em

<<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>>

Cartilha de Prevenção aos Assédios Moral e sexual - Orientação da CAPES para prevenção e tratamento aos assédios moral e Disponível em <https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/16102023_Cartilha_de_Preveno_aos_assdios_moral_e_sexual.pdf>

GUIA LILÁS (2023) Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Disponível em <https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencaoassedio.pdf>



EXPEDIENTE

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral

Elaboração:

Ieda Maria Lopes Moreira

Nayara Martins Pereira

Marli Raspante Tavares Lima

Revisão:

Rondinelli Melo Alcantara Falcão - Corregedor

Rosana Daher Van Der Broocke - Ouvidora

Apoio:

Rose Ieda Freitas Damasceno

Elizia Hemily de Sousa Oliveira

André Luiz Rodrigues

Realização:

Corregedoria do Ministério dos Transportes

Ouvidoria do Ministério dos Transportes

Coordenação-Geral de Recursos Logísticos

