

Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral na administração fazendária



CEARÁ
GOVERNO DO ESTADO
SECRETARIA DA FAZENDA

Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral na administração fazendária

GESTÃO SUPERIOR

Fabrizio Gomes – Secretário da Fazenda

Liana Machado – Secretária Executiva da Receita

Saulo Toscano – Secretário Executivo de Planejamento e Gestão Interna

Márcio Cardeal – Secretário Executivo do Tesouro Estadual e Metas Fiscais

COMISSÃO SETORIAL DE ÉTICA PÚBLICA DA SEFAZ (2022/2024)

Jonilma Carvalho Maia
Presidente da CSEP

Vitor Rocha Soares
Membro Titular

Helder da Silva Andrade
Membro Titular

Guilherme França Moraes
Membro Suplente

Luana Barbosa Soares
Membro Suplente

Marcos Antônio Aires Ribeiro
Membro Suplente



CEARÁ
GOVERNO DO ESTADO
SECRETARIA DA FAZENDA

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral
na administração fazendária [livro eletrônico]
/ Jonilma Carvalho Maia...[et al.] ;
organização Vitor Rocha Soares, Jonilma
Carvalho Maia ; ilustração Thiago Medeiros. --
Fortaleza, CE : Ed. dos Autores, 2023.
PDF

Outros autores: Helder da Silva Andrade, Luana
Barbosa Soares, Vitor Rocha Soares, Guilherme França
Moraes, Marcos Antônio Aires Ribeiro
Bibliografia.
ISBN 978-65-00-81541-2

1. Assédio - Prevenção 2. Assédio moral 3. Assédio
no ambiente de trabalho 4. Ética 5. Servidores
públicos I. Maia, Jonilma Carvalho. II. Andrade,
Helder da Silva. III. Soares, Luana Barbosa.
IV. Soares, Vitor Rocha. V. Moraes, Guilherme França.
VI. Ribeiro, Marcos Antônio Aires. VII. Medeiros,
Thiago.

23-173999

CDD-658.3145

Índices para catálogo sistemático:

1. Assédio moral no ambiente de trabalho :
Administração 658.3145

Eliane de Freitas Leite - Bibliotecária - CRB 8/8415



APRESENTAÇÃO

A Comissão Setorial de Ética Pública da Secretaria da Fazenda – CSEP, objetivando contribuir para a conscientização, prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, elaborou esta cartilha com o intuito de esclarecer o tema para o público interno da SEFAZ.

Como orientam os melhores especialistas, conhecer sobre o que de fato caracteriza o assédio moral tem sido o primeiro desafio para combatê-lo, já que muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre o que é assédio moral.

O ciclo de combate ao assédio moral envolve a prevenção, a tematização e a educação continuadas, o monitoramento, o acolhimento e a proteção do assediado, a preservação do sigilo e, por fim, a mediação e o acesso aos meios de solução de conflitos que sejam justos e céleres.

Por esta razão, esta cartilha torna-se importante ao buscar facilitar a compreensão sobre o assunto, destacando-se o que é o assédio moral, as suas características, hipóteses caracterizadoras, consequências e como e para quem denunciar o assédio moral.

Também são apresentadas medidas para prevenir e combater o assédio moral de forma a construir um ambiente de trabalho mais positivo e eficiente, baseado no diálogo e na empatia, na atenção à saúde do agente público, no reconhecimento dos valores e diferenças pessoais, no combate à discriminação, na razoabilidade do cumprimento dos deveres, na qualificação contínua, na promoção de atividades que consolidem as relações interpessoais de modo compatível com uma cultura organizacional de respeito e justiça e, por fim, no acesso democrático a um procedimento interno que proporcione a resolução de conflitos de forma legal, equânime e desburocratizada.



MAS AFINAL, O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral é todo ato ou comportamento repetido e/ou prolongado, durante a jornada e no ambiente de trabalho, que consiste em coagir o agente público, moral e socialmente, por meio de abuso de autoridade, humilhações ou imposição de condições de trabalho degradantes, sendo suscetível de provocar, dentre outros, ofensa à dignidade e prejuízos psíquicos e profissionais.

O ASSÉDIO ENVOLVE, PORTANTO:

- Uma conduta prolongada e/ou repetida por parte do agressor;
- A degradação das condições de trabalho, tornando "tóxico" o ambiente laboral;
- Um ato discriminatório direcionado, em que o agressor escolhe uma pessoa ou grupo, dentre os demais colegas, como o alvo da violência moral;
- A finalidade de humilhar, provocar a instabilidade emocional da vítima, constrangendo-a e, em algumas situações, pressionando-a a mudar de setor ou local de trabalho ou coagindo-a a pedir demissão.



ATENÇÃO!

A repetição da conduta é condição indispensável para caracterizar o assédio moral, assim como a direcionalidade a uma pessoa ou grupo determinado.

Assim, em resumo, para a configuração do assédio moral, deve existir, de forma conjunta: reiteração de atos (habitualidade); um fim discriminatório; conduta dirigida a pessoa ou a grupo determinado; e temporalidade (durante a jornada de trabalho ou em razão do trabalho).

OS TIPOS DE ASSÉDIO MORAL PODEM SER:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE: quando a agressão parte de um subordinado contra o seu superior hierárquico.

ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE: quando a violência moral parte de um superior hierárquico para os seus subordinados.

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL: quando o assediador e o assediado são colegas de trabalho e não mantêm qualquer relação de subordinação hierárquica.

ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL OU ORGANIZACIONAL: quando a instituição estimula ou tolera que os seus chefes ou subordinados pratiquem o assédio moral e ou não adotam providências eficazes para prevenir ou coibir a conduta dos assediadores.

QUAIS SERIAM OS EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL?

No Estado do Ceará, a Lei nº 15.036, de 18.11.2011, que dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual e seu enfrentamento, visando a sua prevenção, repreensão e promoção da dignidade do agente público no ambiente de trabalho, e dá outras providências, traz em seu art. 2º a definição de assédio moral, bem como exemplos das condutas que o configuram:

Art. 2º *Considera-se assédio moral toda ação, gesto ou palavra que tenha por objetivo ou efeito constranger ou humilhar o servidor público civil, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, por servidor público civil, abusando das prerrogativas conferidas em virtude de seu cargo ou de influência pessoal, situação profissional, conhecimento, experiência, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução da carreira ou à estabilidade funcional do servidor constrangido, especialmente quando:*

- I – exigir, sem aquiescência do servidor público, com ou sem ameaça, o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com as suas atribuições, em condições e prazos inexecutáveis, com o intuito de menosprezá-lo;
- II – exigir, sob reiteradas ameaças, o exercício de funções triviais ao exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimentos específicos;

- III – apropriar-se em proveito próprio, do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;
- IV – excluir do servidor, sem base legal ou normativa, benefícios pecuniários rotineiros;
- V – desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, de forma que o isole de contatos com outros servidores de qualquer nível, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades através de terceiros ou por quaisquer outros meios;
- VI – sonegar as informações que sejam necessárias ao desempenho de suas atribuições; divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, com a intenção de atingir a dignidade do servidor; expor o servidor a situações adversas, com efeitos físicos ou mentais, culminando em prejuízos do seu desenvolvimento pessoal, profissional ou financeiro.

E O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL?

Agora que já vimos as situações que configuram o assédio moral, é importante ressaltar as situações que NÃO se confundem com a figura do assédio, dentre elas:

- O conflito/estresse eventual ou episódico no trabalho;
- A pressão no trabalho, a crítica moderada ou a cobrança respeitosa e normal do cumprimento das obrigações e metas institucionais;
- Aumento do volume de trabalho. Importante: A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição;

- Uso de mecanismos tecnológicos de controle de produtividade/assiduidade;
- Eventuais condições inadequadas de trabalho (Ex: ambiente pequeno, mal iluminado, etc).

QUAIS AS CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL?

As causas do assédio moral no ambiente de trabalho estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais, como:

- ✓ Cultura autoritária;
- ✓ Despreparo da chefia no gerenciamento de pessoas;
- ✓ Abuso do poder diretivo;
- ✓ Desconhecimento da legislação;
- ✓ Rivalidade no ambiente de trabalho;
- ✓ Sentimentos de inveja;
- ✓ Busca desproporcional e extenuante para o cumprimento de metas.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL:

O assédio moral traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica não só o agente ofendido, como pode contaminar todo o ambiente de trabalho.

CONSEQUÊNCIAS PARA O INDIVÍDUO:

- Dores generalizadas;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho;
- Suicídio.

CONSEQUÊNCIAS PARA O ÓRGÃO:

- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo (faltas);
- Custos com processos administrativos e judiciais.
- Licenças médicas;
- Acúmulo de serviço;
- Exposição negativa da organização;

MAS AFINAL, O QUE É PREVENÇÃO?

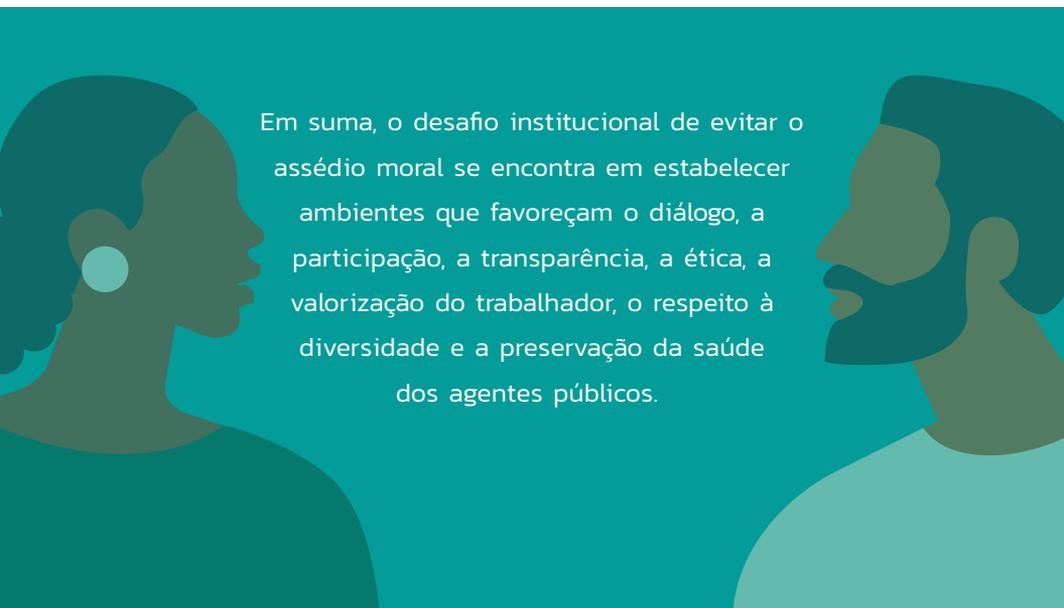
Existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática.

- Incentivar a efetiva participação de todos os agentes na vida do Órgão, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Divulgar o código de ética da instituição e regras estatutárias, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Observar o aumento súbito e injustificado de faltas ao trabalho;
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os agentes de forma igualitária, com tratamento justo e respeitoso;

- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos agentes que se julguem vítimas de assédio moral.

Aos nossos gestores, compete promover um ambiente de trabalho onde aconteça o diálogo permanente com as suas equipes.

Os servidores/colaboradores, por sua vez, podem assumir atitudes que contribuam para evitar o assédio, como: buscar informações sobre o assunto; não se isolar do grupo de trabalho; evitar fazer piadas e comentários que possam ser desrespeitosos aos colegas; não gritar com pares, subordinados ou superiores hierárquicos; refletir antes de agir e falar; resolver os conflitos pelo diálogo, se necessário com a presença de um mediador; desenvolver comportamento assertivo.



Em suma, o desafio institucional de evitar o assédio moral se encontra em estabelecer ambientes que favoreçam o diálogo, a participação, a transparência, a ética, a valorização do trabalhador, o respeito à diversidade e a preservação da saúde dos agentes públicos.

O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO MORAL?

Qualquer agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho pode fazer denúncia para:

- a) O superior hierárquico, quando possível;
- b) A Ouvidoria da SEFAZ (www.ceartransparente.ce.gov.br);
- c) Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral.



ATENÇÃO!

As denúncias consideradas procedentes pela comissão tem caráter reservado, e poderão ensejar a abertura de sindicância disciplinar- PAD.

IMPORTANTE:

Provar o assédio é fundamental! Por isso...

- Anote com detalhes a situação: dia, hora e mês, nome do agressor e conteúdo da conversa, testemunhas e tudo o que você lembrar;
- Evite conversar com o agressor sem testemunhas;
- Mantenha uma cópia da documentação que possa comprovar a agressão;
- Exija, quando pertinente, as instruções por escrito;
- Busque orientação dos setores competentes;
- Não hesite em procurar o atendimento psicossocial do Órgão;
- Protocole a denúncia.

SUGESTÕES DE FILMES PARA COMPREENDER O **ASSÉDIO MORAL**



TEMPOS MODERNOS (1936)

Este filme retrata como a introdução do maquinismo, o foco na produtividade e o controle dos tempos e movimentos do trabalhador são causas de violação da dignidade humana.



TERRA FRIA (2005)

O filme narra a história de Josey, que é assediada moralmente pelo seu ex-namorado. Diante da omissão do empregador, Josey leva o caso ao judiciário e a empresa é condenada a pagar uma indenização, além de instituir uma política interna de combate ao assédio moral no local de trabalho.



O DIABO VESTE PRADA (2006)

O filme descreve como Andy passa por transformações e pesadelos pessoais ao ser assediada pela chefe Miranda Priestly.

REFERÊNCIAS

Tribunal de Justiça do Estado do Ceará. **Cartilha da Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual**. Ceará, TJ/CE, 2022.

Tribunal Superior do Trabalho e Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Prevenção ao Assédio Moral (Cartilha)**. Brasília: TST,CSJT, 2019.

Universidade Federal do Rio Grande do Norte. **Assédio Moral – Conheça e Aprenda a Combater (Cartilha)**: UFRN, 2017.

REALIZAÇÃO

Comissão Setorial de Ética Pública da Secretaria da Fazenda – CSEP
Email: comissaodeetica@sefaz.ce.gov.br

Assessoria de Comunicação da Sefaz
Projeto Gráfico

Thiago Medeiros
Diagramação e ilustrações

APOIO E REVISÃO

Nutra/UFC – Núcleo de Psicologia do Trabalho

Raquel Nascimento Coelho;
Natalia Lopes Braga;
Cássio Adriano Braz de Aquino





CEARÁ

GOVERNO DO ESTADO

SECRETARIA DA FAZENDA

