

## Assédio Moral

### O que é?

Em dezembro de 2022, uma pesquisa publicada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) mostrou que 23% dos trabalhadores já sofreram algum tipo de violência laboral. Isso tem gerado danos à saúde mental de profissionais e, conseqüentemente, comprometido o desempenho de empresas.

O assédio moral é um dos mais frequentes entre os tipos de violência no ambiente de trabalho. Essa forma de assédio corresponde a qualquer conduta abusiva, praticada por meio de falas, atos, gestos ou mensagens, que prejudica a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradando o ambiente laboral.

A prática de assédio moral está normalmente ligada ao abuso de poder e é caracterizada por atos de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, ironia ou menosprezo, que causam sofrimento e interferem negativamente na vida profissional e social da pessoa assediada.

Em geral, os objetivos do assediador são desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo, fazer com que ele se sujeite a más condições de trabalho, induzir sua realocação em outro setor ou até mesmo pressioná-lo a pedir demissão. O assédio, contudo, nem sempre é intencional, o que não diminui a gravidade dos atos e danos causados.

### Como ocorre

O assédio moral pode ocorrer de forma direta (acusações, gritos, humilhações) ou indireta (disseminação de boatos, recusa de comunicação, exclusão social). Seguem algumas atitudes que caracterizam assédio moral:

- Criticar o trabalho de forma injusta ou exagerada;
- Não repassar informações necessárias ao cumprimento das tarefas;
- Não permitir acesso a instrumentos de trabalho, como telefone ou computador;
- Pressionar o empregado para que não exija seus direitos;
- Impedir de forma injustificada que o funcionário obtenha promoção;
- Atribuir tarefas inferiores ou superiores às competências do profissional;
- Desconsiderar recomendações médicas relacionadas ao empregado;
- Recusar contato, negando, até mesmo, um simples cumprimento social;
- Interromper a pessoa com frequência;
- Isolar o profissional do restante da equipe;
- Gritar com o profissional;
- Ameaçar o empregado de violência física ou agredi-lo fisicamente;
- Seguir ou espiar o funcionário;
- Atribuir ao empregado problemas de ordem psicológica;
- Fazer gestos de desprezo para o indivíduo, como suspiros, olhares, levantar de ombros ou risos;
- Criticar aspectos físicos da pessoa;

- Debochar de suas origens, crenças religiosas ou ideologias políticas;
- Desacreditar o trabalhador diante de colegas, subordinados ou superiores;
- Atribuir tarefas humilhantes;
- Exigir o cumprimento de atividades com prazos inviáveis;
- Sobrecarregar o empregado ou não o demandar, provocando a sensação de incompetência;
- Impor punições vexatórias, como prendas.

## O que não é

Atenção: é importante não confundir assédio moral com atitudes inerentes às relações profissionais. Nesse sentido, não configuram assédio moral:

- Cobrança por assiduidade e frequência de empregados, quando ausentes de forma injustificada;
- Exigência de cumprimento de metas factíveis;
- Avaliações e críticas construtivas sobre o trabalho, feitas de forma não vexatória e impessoal;
- Transferências de postos de trabalho ou outras mudanças decorrentes de prioridades institucionais, condizentes com o contrato de serviço;
- Trabalhar em más condições (sem estrutura adequada), embora não seja o ideal, configura assédio somente se um funcionário ou apenas um grupo de empregados for submetido a tais condições.

## Tipos de assédio moral

Geralmente o assédio moral parte da chefia para os subordinados (descendente), mas também ocorre entre colegas de mesmo nível hierárquico (horizontal), quando, normalmente em um ambiente de trabalho muito competitivo, alguns colegas tentam desqualificar e isolar um companheiro com atitudes semelhantes ao *bullying*. Embora com menor frequência, o assédio moral também é praticado por subordinados sobre a chefia (ascendente), em geral por meio de ações ou omissões para desqualificar ou boicotar o gestor e até mesmo com o uso de chantagem para obtenção de promoções. Há ainda o assédio moral institucional, quando a empresa tolera ou incentiva atos de assédio, criando uma cultura organizacional desumana de humilhação como forma de aumentar a produtividade.

## Consequências

Os atos de assédio moral podem trazer diversas consequências negativas não apenas a trabalhadores, mas também a empresas. As vítimas desses atos podem desenvolver ou agravar, por exemplo, quadros de:

- Estresse;
- Ansiedade;
- Depressão;
- Alcoolismo;
- Insônia;
- Pressão alta;

- Isolamento;
- Suicídio.

Já nas empresas onde tais atos são praticados, podem ocorrer, por exemplo:

- Redução de produtividade;
- Aumento da rotatividade de profissionais;
- Crescimento do número de licenças médicas e faltas;
- Aumento da quantidade de processos e indenizações trabalhistas;
- Danos à imagem da instituição.

### **O que fazer?**

É papel de todos manter a Infra S.A. livre de práticas de assédio moral.

Vítimas: procurem ajuda e denunciem.

Testemunhas: apoiem as vítimas e se disponham a testemunhar.

Agressores: repensem suas atitudes, cientes de que o assédio moral degrada o ambiente de trabalho e pode resultar em responsabilização.

### **Como denunciar**

Se você for vítima ou testemunha de práticas de assédio moral na Infra S.A., procure nossa Ouvidoria: <https://www.infrasa.gov.br/ouvidoria>

Lembramos que a Comissão de Ética e a Corregedoria também estarão sempre de portas abertas para ouvir e orientar.

### **Referências bibliográficas**

BANCO DO BRASIL, Assédio Moral – Conhecer, Evitar, Combater.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, Assédio Moral e Sexual: Previna-se, 2016.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, Guia Lilás – Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, 2023.

FÓRUM DE SAÚDE, SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO DE MATO GROSSO DO SUL, Cartilha assédio moral.

INFRA S.A., Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e à Violência Laboral, 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, Assédio Moral, Sexual e Discriminação, 2016.

OUVIDORIA GERAL DO ESTADO DE PERNAMBUCO, Assédio Moral no Ambiente de Trabalho – Prejuízos Causados por Condutas Abusivas e Vexatórias.

PETROBRAS, O ambiente de trabalho em equilíbrio e livre de assédio moral e sexual.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo.