

# O IFMG DIZ NÃO AO ASSÉDIO MORAL!

CARTILHA INFORMATIVA



# O QUE É ASSÉDIO MORAL?



Assédio moral consiste na exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho durante o exercício de suas atividades, geralmente de forma prolongada e repetitiva. Esse tipo de conduta pode trazer danos à integridade do servidor, colocando em risco sua saúde física e mental e prejudicando seu ambiente de trabalho. A depender da gravidade, um único ato pode também ser caracterizado como assédio moral.

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

Essa conduta é incompatível com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, deve ser combatida!

# O PAPEL DA CORREGEDORIA GERAL

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG) criou, em maio de 2018, a Corregedoria Geral, com o objetivo de difundir e preservar a probidade, a ética e a moralidade na conduta de seus servidores, bem como coordenar os atos de correção das infrações por eles praticadas.

Enquanto instituição pública e federal de ensino, o IFMG tem compromisso na conscientização e no combate às mais diversas formas de constrangimento ou assédio moral.





## CAUSAS

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

- Abuso do poder diretivo;
- Busca incessante do cumprimento de metas;
- Cultura autoritária;
- Despreparo da chefia para o gerenciamento de pessoas;
- Rivalidade no ambiente de trabalho.

# O QUE CONFIGURA ASSÉDIO MORAL?

## EXEMPLOS FREQUENTES

---

Retirar ou limitar, injustificadamente, a autonomia do servidor ou não dar espaço aos seus questionamentos;

---

Sobrecarregar o servidor com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;

---

Ignorar a presença do assediado ou recusar a comunicação direta com o mesmo, dando-lhe ordens através de um colega, por bilhete ou e-mail;

---

Ignorar e menosprezar ideias e opiniões;

---

Gritar, falar de forma desrespeitosa ou fazer gestos de desprezo;

---

Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do servidor;

---

Por obstáculo ao desenvolvimento da carreira do servidor;

---

Ridicularizar as convicções religiosas ou políticas do servidor e estimular a discriminação;

---

Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas.

---

Vigilância constante e abusiva sobre o trabalho que está sendo feito, disseminando a vigilância e desconfiança;

---

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

---

Isolar, permitir ou contribuir, direta ou indiretamente, para com o isolamento do servidor em relação aos seus pares;

---

# O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL?

## EXEMPLOS FREQUENTES

---

### EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS:

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e incentivar o cumprimento de metas não configura assédio moral. Assim, eventuais reclamações por tarefa não concluída ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

---

### CONFLITOS:

Em um conflito, as repreensões são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender a sua posição.

Contudo, a demora na resolução de conflitos pode fortalecê-los e, com o tempo, propiciar a ocorrência de práticas de assédio moral.

---

### MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO:

Trabalhar em um espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral em si, a não ser que um trabalhador (ou um grupo de trabalhadores) seja tratado dessa forma e sob tais condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

# TIPOLOGIA

## QUANTO AO TIPO, O ASSÉDIO MORAL MANIFESTA-SE:

- De forma vertical descendente: a mais comum, que parte do superior hierárquico em relação a seus subordinados e se caracteriza por relações autoritárias, desumanas e sem ética, onde predominam os desmandos e a manipulação do medo.
- De forma vertical ascendente: a que parte de um ou mais administrados em relação ao superior hierárquico, isolando-o, ignorando sua chefia ou boicotando a sua liderança.
- De forma horizontal ou transversal: a que parte de um ou mais servidores em relação ao colega de serviço, isolando-o, ignorando-o ou boicotando o seu trabalho.

# CONSEQUÊNCIAS

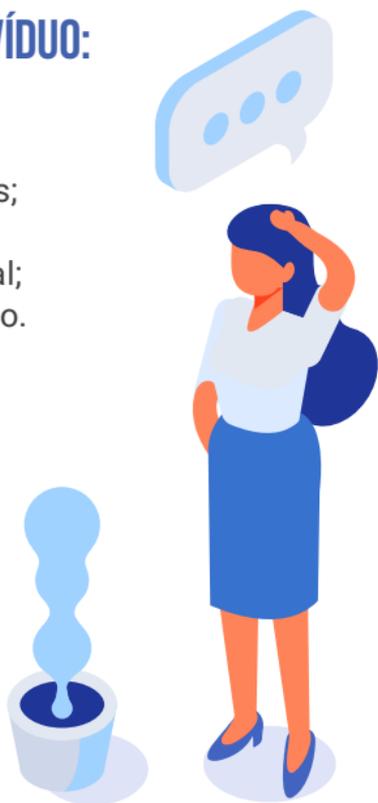
O assédio moral traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica todo o ambiente de trabalho, as organizações e o Estado.

## CONSEQUÊNCIAS PARA O INDIVÍDUO:

- Isolamento, irritabilidade, estresse e depressão;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho.

## CONSEQUÊNCIAS PARA O SERVIÇO PÚBLICO:

- Redução de produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Aumento de absenteísmo e de licenças médicas



## **O SERVIDOR É OBRIGADO A OBEDECER A TODAS AS ORDENS DE SEU SUPERIOR HIERÁRQUICO?**

A hierarquia é importante para a manutenção do equilíbrio e da ordem no desenvolvimento do trabalho. Mesmo assim, não implica na obediência cega ao superior hierárquico, pois deve estar sempre associada ao princípio da legalidade. Desta forma, o servidor deve avaliar se a ordem a ser seguida está de acordo com a lei, só podendo realizar os atos expressamente legais. Havendo uma ordem manifestamente ilegal, o servidor deve recusar-se a cumpri-la, o que não configura desobediência. Nestes casos, o servidor não será penalizado, nem poderá ser livremente exonerado, visto que a estabilidade garante a demissão apenas em casos de sentença judicial ou processo administrativo disciplinar motivado por ato que justifique seu desligamento.

## **QUALQUER CONFLITO NO AMBIENTE DE TRABALHO OU APLICAÇÃO DE PENALIDADE AO TRABALHADOR PODEM SER CONFIGURADOS COMO ASSÉDIO MORAL?**

Numa relação de trabalho, o superior hierárquico tem o poder de direção em relação ao subordinado. Este poder de direção, por sua vez, desdobra-se em poder de organização, ou seja, determinar como o trabalho será efetuado; poder de controle, isto é, de fiscalizar se as atividades são executadas de acordo com o que foi solicitado e, por fim, o poder disciplinar, que diz respeito ao poder de aplicar penalidades ao servidor em situações previstas em lei.



# ATENÇÃO!

Nenhuma penalidade pode ser aplicada, pela chefia, ao servidor, sem o devido processo legal conduzido pela Corregedoria Geral do IFMG, estando garantido o direito à defesa e ao contraditório!

# ASSÉDIO É CRIME!



Injúria, calúnia e difamação são crimes contra a honra! Algumas ações podem evitá-las, como:

- Não fazer comentários e piadas que possam ser desrespeitosos aos colegas;
- Pensar antes de agir e falar;
  - Procurar resolver os conflitos pelo diálogo, se necessário com a presença de um mediador;
  - Exercitar a empatia a capacidade de se colocar no lugar do outro.

# O QUE FAZER?

## A VÍTIMA:

- Reunir provas do assédio;
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;
- Comunicar a situação ao superior hierárquico, à Ouvidoria ou diretamente à Corregedoria Geral do IFMG.



## OS COLEGAS:

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador, à Corregedoria ou à entidade de classe situações de assédio moral que presenciou.

# ENQUADRAMENTO

## 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, à honra e à imagem resguardada, para que se preserve a respeitabilidade e a honra do sujeito (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).

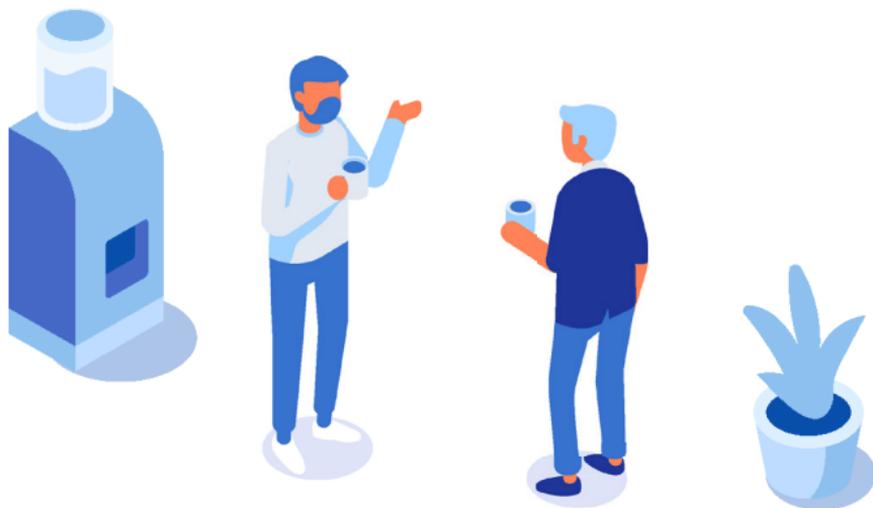
## LEI 8.112/1990

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 urbanidade diz respeito a um conjunto de formalidades e procedimentos que demonstram boas maneiras e respeito entre os cidadãos, como civilidade, cortesia e afabilidade.

## CÓDIGO DE ÉTICA

De acordo com o Decreto 1171/1994, que dispõe sobre o Código de Ética do Servidor Federal, é vedado ao servidor: prejudicar deliberadamente a reputação de outros servidores e permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público ou com os colegas de trabalho.



## CONSIDERAÇÕES

Esta cartilha, direcionada exclusivamente a servidores, objetiva fomentar a conscientização acerca o tema, com o intuito de reduzir as ocorrências tipificadas como assédio moral e práticas conexas, no âmbito do IFMG.

Denúncias devem ser encaminhadas à Corregedoria Geral, através dos canais:



[www.ifmg.edu.br/porta/aceso-a-informacao/corregedoria-arquivos/denuncias](http://www.ifmg.edu.br/porta/aceso-a-informacao/corregedoria-arquivos/denuncias)

[corregedoria.geral@ifmg.edu.br](mailto:corregedoria.geral@ifmg.edu.br)



## REFERÊNCIAS

SINASEFE. **Cartilha informativa sobre assédio moral no mundo do trabalho**. Disponível em: <[http://www.sinasefe.org.br/antigo/cartilha\\_assedio\\_moral.pdf](http://www.sinasefe.org.br/antigo/cartilha_assedio_moral.pdf)>. Acesso em: 27 de maio de 2019.

TST. **Cartilha de prevenção ao assédio moral**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>>. Acesso em: 27 de maio de 2019.

UFSC. **O que não é assédio moral no trabalho**. Disponível em: <[http://www.assediomoral.ufsc.br/?page\\_id=425](http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=425)>. Acesso em: 27 de maio de 2019.



[www.ifmg.edu.br/portal/aceso-a-informacao/corregedoria-arquivos/denuncias](http://www.ifmg.edu.br/portal/aceso-a-informacao/corregedoria-arquivos/denuncias)

[corregedoria.geral@ifmg.edu.br](mailto:corregedoria.geral@ifmg.edu.br)

