

O ASSÉDIO despedaça!



Na minha unidade, a gerência continuamente realizava críticas a membros da equipe na frente de todos os colegas. Praticava o estilo de comunicação agressiva. Rotineiramente não me cumprimentava, não me incluía em reuniões e não me passava atividades de forma direta. As comunicações eram formalizadas por e-mail, e o estagiário é que era responsável por delegar pessoalmente as atividades que deveriam ser por mim desempenhadas.

Como se não bastasse, a gerência retirou parte de minhas atividades, sem prévia explicação, trocando-as por outras de menor complexidade, prática que não adotou para outros profissionais de mesmo cargo.

Eu não era o único alvo do seu estilo agressivo de gestão. Outros profissionais já haviam sido tratados aos gritos e chamados publicamente de burros enquanto a gerência dava murros em sua mesa. Em outro momento, chegou a impedir que atividades corporativas como ginástica laboral e orientações nutricionais, que eram direcionadas a toda a organização, acontecessem em horários em que estivesse no ambiente de trabalho. Seu entendimento era de que quaisquer atividades que não dissessem respeito à execução do trabalho, tinham menor importância e, portanto, não poderiam ser motivo de "distração" dos membros da equipe sob sua gestão.

Como consequência, alguns colegas se sentiram afetados pelo clima da unidade e se afastaram por licença médica. Outros, conseguiram mudar de unidade ou ainda serem cedidos para órgãos variados.

As pessoas que presenciavam as cenas, por receio de represálias, não formalizavam denúncia ou se recusavam a testemunhar, com medo de eventual retaliação. A situação se prolongou."

NÃO TOLERE. DENUNCIE!



FÓRUM NACIONAL DE
GESTÃO DA ÉTICA E
DA INTEGRIDADE NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA



Grupo de Trabalho
sobre Combate
ao Assédio

O ASSÉDIO despedaça!



O que podemos aprender com esse relato?

- Retirar atividades propositalmente, expor o profissional perante colegas, tecer comentários desrespeitosos e estabelecer comunicação aos gritos são exemplos de deterioração das condições de trabalho e de violência verbal e práticas relacionadas ao assédio moral;
- Ignorar a presença, não incluir em reuniões pertinentes ao desenvolvimento das atividades e comunicar-se apenas de forma indireta, ou seja, por escrito, ou por intermédio de terceiros, sem vínculo hierárquico, com o colaborador, são ações de isolamento e práticas relacionadas ao assédio moral;
- A ausência de ações efetivas para repelir os atos e de formalização de denúncia permite que o assediador continue desenvolvendo práticas de assédio;
- Segurança em relação à possibilidade de testemunhar, como políticas de proteção ou de não retaliação, levam à manutenção do ambiente hostil;
- Dentre as consequências de ações de assédio estão o absenteísmo e licenças médicas.

NÃO TOLERE. DENUNCIE!



FÓRUM NACIONAL DE
GESTÃO DA ÉTICA E
DA INTEGRIDADE NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA



Grupo de Trabalho
sobre Combate
ao Assédio