

O ASSÉDIO despedaça!



“

Atuava na minha unidade há três anos. Desenvolvia inúmeras atividades e representava a unidade em um projeto que reunia diversas áreas da empresa. Minha atuação no projeto foi alvo de elogios, muitos deles formalizados. Além disso, meu desempenho como um todo me rendeu bonificações como decorrência dos resultados alcançados ao longo do tempo de atuação na unidade. Com a mudança da autoridade máxima da empresa, houve uma reformulação em diversos níveis gerenciais e a gestão da unidade foi assumida por um colaborador com o qual eu tinha histórico de desalinhamento profissional. Já havíamos sido colegas em uma unidade, mas tínhamos visões de forma de trabalho diferentes. Apesar disso, nossa relação sempre havia sido cordial, respeitando as diferenças de opinião. Assim que assumiu, me retirou do projeto, indicando uma pessoa de sua confiança, mas que claramente não detinha conhecimento necessário para o processo que estava sendo estruturado. Rotineiramente, passou a realizar críticas duras, desqualificando cada trabalho que eu realizava, na frente dos demais membros da unidade. Passado um ano de atuação da nova gestão, recebi apenas duas novas demandas, de baixa complexidade. Comecei a sentir ansiedade e sensação de incapacidade. Minhas características marcantes de alegria e sociabilidade começaram a ser afetadas. Passei a me isolar dos demais membros da equipe, pois não sentia qualquer tipo de suporte ou empatia. Minha família percebeu que alguma situação relacionada ao contexto laboral estava me abalando, e após muitos questionamentos compartilhei minhas angústias. Eles me deram apoio e me recomendaram realizar tratamento médico. Denunciei a gerência à unidade interna responsável pelo canal de denúncias dessa natureza e solicitei minha movimentação para outra unidade. Estou começando a me recuperar, após alguns meses de afastamento, e tendo retornado em um novo ambiente dentro da organização.”

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?

- O assédio moral pode ser configurado por ações como: retirar o trabalho que normalmente compete àquela(s) pessoa(s), sem apresentar justificativas e tecer críticas exageradas e injustas em relação ao trabalho de alguém;
- As práticas inadequadas podem gerar diferentes impactos negativos, físico, mental ou social, impactando a autoestima, o relacionamento no ambiente de trabalho e acarretando afastamentos dos profissionais de suas atividades, seja de forma transitória ou permanentemente;
- As organizações devem ter unidades apropriadas, capacitadas e ativas para acolher o profissional que entender estar sendo vítima de assédio, bem como para permitir a formalização de denúncias e avaliar a adequação/possibilidade de movimentação de unidade;
- Realizar a movimentação da pessoa assediadora ou das vítimas de assédio é uma estratégia que pode contribuir para imediata interrupção de práticas de assédio direcionadas para aquelas vítimas.

NÃO TOLERE. DENUNCIE!



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



Grupo de Trabalho
sobre Combate
ao Assédio