

Seminário Estadual de Conscientização e Enfretamento à Prática de Assédio Moral na Administração Pública

Érica Rigueira Abou-Id

Gestora Ambiental/ Psicologia
Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Desenvolvimento
Sustentável – SEMAD

“Ser” RH é...

- ... ser constantemente desafiado;
- ... servir, essencialmente, ao público interno;
- ... manter olhar atento às PESSOAS e à ORGANIZAÇÃO;
- ... atuar de forma estratégica, como parceiro institucional (visão integrada);
- ... conciliar dinamismo e atitude humanizada.

Assédio moral: onde está o RH?

Deve estar:

- ✓ **Antes** – ações de prevenção, em conjunto com parceiros institucionais;
- ✓ **Durante** – acolhimentos e recebimento das reclamações já registradas;
- ✓ **Depois** – acompanhamento sociofuncional dos servidores, apoio aos gestores de pessoas e intervenções planejadas.

Assédio moral: onde está o RH?

Palavras-chave presentes no Decreto 47.528/2018:

“cultura do **diálogo** na administração pública”

“**acolhimento**”

“prestar **orientações**”

“**escuta**”

“**confidencialidade**”

Assédio moral: onde está o RH?

Acolhimento/ Escuta Ativa

Compreensão e respeito ao tempo do outro, à forma como ele processa e percebe aquilo que está vivenciando (não raro, após um acolhimento, a pessoa muda a sua percepção).



Domínio dos conceitos, da legislação, do fluxo da reclamação de assédio moral

Clareza da importância do papel do RH e de como sua atuação impacta o restante do fluxo.

Diálogo entre teoria e prática, de forma que a atuação não seja “intuitiva”. Acolher e orientar com assertividade e com sensibilidade.

RH sendo Gestão de Pessoas

O RH deve ACOLHER SEM JULGAMENTOS, ORIENTANDO o agente público quanto aos aspectos teóricos, práticos e legislativos concernentes à temática assédio moral, de forma a subsidiá-lo para que ele próprio desenvolva o DISCERNIMENTO quanto a situações de:

- falta de afinidade;
- conflito interpessoal;
- episódios isolados de desentendimentos;
- poder discricionário da administração pública;
- assédio moral.

RH sendo Gestão de Pessoas

Por mais que não seja competência do RH a apuração ou o julgamento quanto à caracterização de assédio moral de casos concretos, é fundamental que o profissional do RH compreenda que:

- a situação apresentada deve ser considerada em seu contexto como um todo: cultura organizacional; histórico de comportamento dos envolvidos e da relação entre eles; características do trabalho em si (missão e competências da área; peculiaridades das atividades), entre outros.

RH sendo Gestão de Pessoas

“Eu adoro a
minha chefe!”



DECLARAÇÃO



IRONIA

RH sendo Gestão de Pessoas



Compreensão da importância do contexto, das relações estabelecidas e dos processos subjacentes. O que não significa negligenciar os fatos!

RH sendo Gestão de Pessoas

➤ mais importante do que elencar possíveis ações que caracterizam uma situação de prática de assédio moral é compreender qual a intenção “por trás” dessas ações. Isso significa dizer que o rol de ações caracterizadoras de assédio moral não é taxativo.

Compreendendo essas peculiaridades, certamente o RH estará mais preparado para acolher e orientar.

RH como um dos atores

Vale ressaltar que o RH é um dos atores envolvidos na prevenção, na conscientização e no enfrentamento à prática de assédio moral.

Por ser uma temática complexa e transversal, seu combate exige uma atuação interinstitucional e multidisciplinar.

Concluindo...

“Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar uma alma humana, seja apenas outra alma humana”.

Carl Jung

Obrigada!

Contatos:

erica.rigueira@meioambiente.mg.gov.br

saude.qvt@meioambiente.mg.gov.br

(31) 3915-1660