



Palavras-chave: Transformação de conflito. Prevenção à prática abusiva. Monitoramento. Denúncia de assédio moral

Introdução/Objetivo:

As mudanças atuais favoreceram ambientes de trabalho inóspitos com relações tensas, insubordinação, fofocas e violências. A DGRH/CRIAT atenta a isto, quer estimular os profissionais a enxergar as diversas facetas das situações conflituosas com o Programa Transformação de Conflitos. John Lederach (2012) afirma "o método da transformação intervém de forma a produzir abordagens que minimizem os efeitos disfuncionais da comunicação e valorizem a compreensão mútua, trabalhando o contexto e os padrões dos relacionamentos que geraram o problema. Isso nos torna conscientes de nossas capacidades e nos prepara positivamente para lidarmos melhor com os problemas futuros". O objetivo é divulgar o Programa, que envolve Prevenção, Monitoramento e Acolhimento à Denúncia de Assédio Moral.

Metodologia:

Transformação de conflitos proposta por John Paul Lederach; pressupostos da Abordagem Centrada na Pessoa do psicólogo Carl Rogers; estudos da pesquisadora e psicanalista Marie-France Hirigoyen sobre Assédio Moral; e documentos da Unicamp: Termo de Ajuste de Conduta - TAC nº 303.2015 e Instrução Normativa DGRH nº 002/2016.

Resultados:

No ano de 2022 foram realizados: - Workshop e Palestra sobre Assédio Moral no Trabalho: participação de 150 profissionais. - 03 processos de Mediação com Acordo: um dos processos já concluído e dois em andamento. - Monitoramento do ambiente laboral: o diagnóstico contou com participação de 53 profissionais em dois Órgãos/Unidades. - Acolhimento às Denúncias de Assédio Moral: envolveu Escutas Qualificadas de 13 profissionais. - Orientações a 51 profissionais (gestores e funcionários) em um ou mais atendimentos. Observa-se: - Redução de denúncias de Assédio Moral protocoladas na DGRH/CRIAT. - Aumento de interesse na Conciliação e Mediação como alternativa pacífica para resolução de conflitos. - Compreensão das características do Assédio Moral e dos Conflitos. - Aumento de demanda das Unidades/Órgãos para Orientações, Assessoria e Diagnóstico do Ambiente Laboral.

Conclusão:

O Programa Transformação de Conflitos da DGRH/CRIAT contribui para a formação de ambientes harmoniosos e produtivos na Unicamp, onde prevaleçam respeito, diálogo e cooperação nas interações humanas. Atende ao disposto no TAC 303.2015 e no Planejamento Estratégico UNICAMP 2021-2025, que destaca a necessidade de empreender esforços para que a Universidade seja cada vez mais diversa, inclusiva e aderente aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODSs).

Referências: DIRETORIA GERAL DE RECURSOS HUMANOS/DGRH. TAC 303.2015. Disponível em https://www.dgrh.unicamp.br/noticias/documentos/instrucoes-normativas/anexos/instrnorm_0032015_tac3032015_assedio_moral.pdf. DIRETORIA GERAL DE RECURSOS HUMANOS/DGRH. Instrução Normativa DGRH 002/2016. Disponível em <https://www.dgrh.unicamp.br/documentos/instrucoes-normativas/instrucoes-normativas-dgrh-2016/instrucao-normativa-dgrh-no-002-2016>. HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar no Trabalho - Redefinindo o Assédio Moral. RJ: Bertrand Brasil, 2001. LEDERACH, John P. Transformação de Conflitos. SP: Palas Athena, 2012. PLANES UNICAMP 2021-2025. Disponível em https://www.geplanes.cgu.unicamp.br/geplanes/static/planes/Planes_2021_2025.pdf. ROGERS, Carl R. Um jeito de Ser. SP: Martins Fontes, 1986.

Agradecimentos: Somos gratas à DGRH e à Educorp pela confiança na execução desse importante trabalho, pelo estímulo e recursos disponibilizados à nossa atualização profissional e à aplicação do Programa Transformação de Conflitos no âmbito da Universidade.