



COMPREENDER PARA COMBATER:

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O QUE É O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?

SEGUNDO SOBOLL (2008), O ASSÉDIO MORAL SERIA A EMISSÃO PROLONGADA DE COMPORTAMENTOS HOSTIS POR SUPERIORES OU COLEGAS DE SETOR/PROJETO NA FORMA DE OMISSÕES, CONSTRANGIMENTOS, ISOLAMENTO OU EXPOSIÇÕES DEGRADANTES, GERANDO UM MAL ESTAR PSICOLÓGICO E SOCIAL ÀS VÍTIMAS DENTRO E FORA DO AMBIENTE DE TRABALHO.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

AUMENTAR A
PRODUTIVIDADE E
CONTROLAR OS
TRABALHADORES

FINALIDADE

AMEAÇAS, VIOLAÇÕES,
NEGLIGÊNCIAS OU
HUMILHAÇÕES
CONSTANTES

COMPORTAMENTOS

PODE SER EMITIDA
POR GESTORES(AS),
CHEFIAS E OU
COLEGAS DE SERVIÇO

ENVOLVIDOS

VULNERABILIDADE
PSICOSSOCIAL E
PERDA DE BEM ESTAR

CONSEQUÊNCIAS

COMO ACONTECE O ASSÉDIO MORAL?

PERSEGUIÇÃO

ARTICULAÇÃO DE SITUAÇÕES DEGRADANTES E PUNIÇÕES CONSTANTES A UM(A) TRABALHADOR(A) SEM MOTIVOS CLAROS,

AUTORITARISMO

IMPOSIÇÃO DE UMA IDEIA OU MUDANÇA PELA INTIMIDAÇÃO, SEM QUE HAJA O CONSENTIMENTO DE TODAS AS PARTES ENVOLVIDAS.

VIOLAÇÃO DE DIREITOS

DESRESPEITO CONSTANTE DE GARANTIAS QUE SÃO ASSEGURADAS PELA LEI, COMO FÉRIAS, ATESTADO MÉDICO E HORAS EXTRAS.

DISCRIMINAÇÃO

TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO POR MOTIVOS ÉTNICOS, POLÍTICOS, CAPACITISTAS, RELIGIOSOS, DE SEXUALIDADE, GÊNERO OU CLASSE.

HUMILHAÇÃO

SUJEIÇÃO DE UM(A) TRABALHADOR(A) A SITUAÇÕES QUE TÊM COMO ÚNICO PROPÓSITO A SUA HUMILHAÇÃO, SEJA ELA PÚBLICA OU NÃO.

DIFAMAÇÃO

ESPALHAMENTO DE BOATOS, SEJA POR MEIOS DIRETOS OU VIRTUAIS, COM O INTUÍTO DE ATACAR A REPUTAÇÃO DE OUTRÉM.

NEGLIGÊNCIA

INDIFERENÇA A DEMANDAS OU PROBLEMAS EXISTENTES EM UM AMBIENTE DE TRABALHO, GERANDO CONTRATEMPOS E COMPLICAÇÕES.

INVASÃO DE PRIVACIDADE

MONITORAMENTO CONSTANTE SOBRE AS ATIVIDADES E INTERAÇÕES QUE UM(A) TRABALHADOR(A) EXERCE FORA DE SEU AMBIENTE LABORAL.

CERCEAMENTO DE LIBERDADE

CONTROLE INJUSTIFICADO SOBRE O TRÂNSITO E COMUNICAÇÃO DE UM(A) TRABALHADOR(A) NO DIA A DIA.

POR QUE O ASSÉDIO MORAL ACONTECE?

AS NOVAS TENDÊNCIAS DO MUNDO DO TRABALHO PAUTAM-SE NA INTENSIFICAÇÃO DO RITMO LABORAL E DIVERSIFICAÇÃO DOS MECANISMOS DE CONTROLE, SEMPRE COM O INTUITO DE EXTRAIR CADA VEZ MAIS PRODUTIVIDADE DOS FUNCIONÁRIOS.

COM ISSO, COMPORTAMENTOS DE DOMINAÇÃO PELO MEDO E ASSÉDIO JÁ EXISTENTES EM NOSSA SOCIEDADE POR DIVERSOS MOTIVOS SÃO LEGITIMADOS POR MUITAS CULTURAS ORGANIZACIONAIS, JÁ QUE ELES PERMITEM A EXISTÊNCIA DE RELAÇÕES DE PODER QUASE QUE ABSOLUTAS.

MUITOS TRABALHADORES, DESCRENTES DE QUE ALGO SEJA FEITO PARA INTERROMPER ESSE CICLO, OPTAM EM NÃO OFERECER RESISTÊNCIA A TAIS INVESTIDAS, PREFERINDO "AGUENTAR" AS DIVERSAS FORMAS DE VIOLÊNCIA DO QUE CORREREM O RISCO DE FICAREM DESEMPREGADOS OU SOFREREM RETALIAÇÕES.

O QUE O ASSÉDIO PODE CAUSAR?

ANTES DE PROSSEGUIRMOS, É IMPORTANTE DEIXARMOS CLARO QUE, CASO UMA PESSOA SE IDENTIFIQUE COM AS CARACTERÍSTICAS LISTADAS A SEGUIR, ISSO NÃO SIGNIFICA QUE ELA POSSUA ALGUMA PSICOPATOLOGIA OU SOFRERÁ CONSEQUÊNCIAS IRREVERSÍVEIS.

TRATA-SE APENAS DE ALGUNS SINAIS COMUNS DE UMA POSSÍVEL VULNERABILIDADE PSICOSSOCIAL MOMENTÂNEA GERADA POR EPISÓDIOS DE ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO.

É IMPORTANTÍSSIMO QUE A COMUNIDADE CONSIGA IDENTIFICAR OS INDÍCIOS E REPERCUSSÕES DE VIOLÊNCIAS PSICOLÓGICAS, PODENDO RECORRER ÀS PROFISSIONAIS EM SAÚDE COLETIVA DENTRO E FORA DA INSTITUIÇÃO.

O QUE O ASSÉDIO PODE CAUSAR?

**ALTERAÇÃO DE APETITE
E DIFICULDADES DE
DIGESTÃO**

**DORES DE CABEÇA E
TENSIONAMENTO
MUSCULAR**

**DIFICULDADES PARA
RELAXAR**

**ALTERAÇÕES NO RITMO
CARDÍACO E NA
PRESSÃO ARTERIAL**

**ISOLAMENTO OU
AGRESSIVIDADE SOCIAL**

**INQUIETAÇÃO, MEDO E
ANSIEDADE
CONSTANTES**

**PROBLEMAS
RELACIONADOS AO
SONO**

**BAIXA AUTOESTIMA OU
TRAUMAS**

**SENTIMENTOS DE
DESAMPARO E
PESSIMISMO**

DERMATITES

**CRISES DE PÂNICO E
ANSIEDADE**

**DESENVOLVIMENTO DE
ADICÇÕES E VÍCIOS**

O QUE FAZER EM CASOS DE ASSÉDIO?

SEGUNDO O ARTIGO 483 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO CASO SEJA COMPROVADO UM EPISÓDIO DE ASSÉDIO MORAL EM ALGUMA INSTITUIÇÃO, TAL ATO PODE SE CONFIGURAR COMO CRIME PASSÍVEL DE INDENIZAÇÃO.

A VIA JURÍDICA, PORÉM, É SOMENTE UMA DAS POSSIBILIDADES QUE OS TRABALHADORES TÊM EM MÃOS PARA INTERVIR EM SEU AMBIENTE LABORAL .

A HUMANIZAÇÃO DOS AMBIENTES E ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO NÃO SE LIMITA ÀS AÇÕES INSTITUCIONAIS, NECESSITANDO A PARTICIPAÇÃO DE TODA A COMUNIDADE LOCAL PARA DEMANDAR E ELABORAR AS MUDANÇAS PRIMORDIAIS.

O QUE A VÍTIMA PODE FAZER EM CASOS DE ASSÉDIO?

CONVERSE, INICIALMENTE, COM O AGRESSOR PARA ESCLARECER COMO VOCÊ SE SENTE (SE HOUVER POSSIBILIDADE DE DIÁLOGO). VOCÊ PODE FAZER ESSA CONVERSA ACOMPANHADA DE ALGUÉM QUE LHE DEIXE MAIS SEGURO.

TENTE COLHER INDÍCIOS (MENSAGENS DE TEXTO, EMAILS, RELATOS DE TESTEMUNHAS, GRAVAÇÕES, E ETC.) QUE AJUDEM A COMPROVAR O CASO DE ASSÉDIO E RELATE O CASO À OUVIDORIA.

BUSQUE REDES DE APOIO QUE OFEREÇAM ACOLHIMENTO, ACOMPANHAMENTO E PENSE EM CONJUNTO COM A VÍTIMA QUAIS REAÇÕES SÃO POSSÍVEIS DE SEREM REALIZADAS, SEMPRE EM OBSERVÂNCIA AOS DESEJOS E ANSEIOS DA PESSOA.

O QUE AS TESTEMUNHAS PODEM FAZER EM CASOS DE ASSÉDIO?

DE FORMA RESPEITOSA, SEM INVADIR O ESPAÇO DA VÍTIMA, PERGUNTE SE ELA PRECISA DE APOIO PARA LIDAR COM SITUAÇÕES AS QUAIS VOCÊ PRESENCIOU.

SE FOR DE SEU DESEJO, SE OFEREÇA A SER UMA TESTEMUNHA DIANTE DA POSSIBILIDADE DE UMA DENÚNCIA, SEMPRE REITERANDO A NECESSIDADE DO ANONIMATO.

SE FOR DE SEU DESEJO E DA VÍTIMA, SE OFEREÇA A REALIZAR UMA DENÚNCIA À OUVIDORIA DO SEU SETOR, SEMPRE REITERANDO A NECESSIDADE DO RESPEITO E CONSENTIMENTO DA PESSOA.

O QUE FAZER EM CASOS DE ASSÉDIO?

A PRÓPRIA UNIVERSIDADE POSSUI CAMINHOS INSTITUCIONAIS PARA QUE POSSÍVEIS CASOS DE INGERÊNCIA SEJAM RELATADAS E PASSÍVEIS DE INTERVENÇÃO INTERNA.



UMA DELAS SERIAM AS OUVIDORIAS.

- **OUVIDORIA DO CAMPUS:**
OUVIDORIA@SC.USP.BR
- **OUVIDORIA DA EESC:**
OUVIDOR@EESC.USP.BR
- **OUVIDORIA DO IQSC:**
OUVIDOR@IQSC.USP.BR
- **OUVIDORIA DO IAU:**
OUVIDOR@IAU.USP.BR
- **OUVIDORIA DO ICMC:**
OUVIDOR@ICMC.USP.BR
- **OUVIDORIA DO IFSC:**
OUVIDOR@IFSC,USP.BR

PROCURE UM DE NÓS!



APOIA.SC@USP.BR

O APOIA USP É UM SERVIÇO DE ATENÇÃO PSICOSSOCIAL ATRELADO AO SERVIÇO SOCIAL DO CAMPUS QUE PREZA PELO BEM ESTAR DA COMUNIDADE AO REALIZAR ATIVIDADES COMO:

- ATENDIMENTOS GRATUITOS;
- CAMPANHAS DE CONSCIENTIZAÇÃO;
- MEDIAÇÕES DE CONFLITOS;
- CAPACITAÇÕES;
- ENTRE OUTRAS.

PROCURE UM DE NÓS!



FILIADO À CSP-CONLUTAS

(16) 3412-5534

SINTUSPSC@GMAIL.COM

O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA USP É UMA TRADICIONAL ORGANIZAÇÃO SINDICAL QUE REPRESENTA OS SERVIDORES E LHESS OFERECE APOIO POLÍTICO E JURÍDICO PERANTE OS ABUSOS LABORAIS QUE POSSAM OCORRER DENTRO DA UNIVERSIDADE, ALÉM DE REALIZAR INTERLOCUÇÕES E NEGOCIAÇÕES ENTRE OS FUNCIONÁRIOS E AS ORGANIZAÇÕES OS QUAIS ESTÃO INSERIDOS.

REFERÊNCIAS

BRASIL. DECRETO-LEI 5.452 DE 1º DE MAIO DE 1943. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. BRASÍLIA: 2017.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL DO TRABALHO: PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO NA FIOCRUZ. RIO DE JANEIRO: FIOCRUZ, 2014.

SOBOLL, L. A. P. (ORG.). VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA E ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. ITATIBA: CASA DO PSICÓLOGO, 2008.

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS DE DIADEMA. COMPREENDENDO O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: PERGUNTAS E RESPOSTAS. DIADEMA: SINDEMA, 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL. BRASÍLIA: TST, 2019.