



**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.

# USP

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](mailto: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 LHEZ 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.**