

Saúde dos trabalhadores do SUAS

ASSEDIO MORAL NO TRABALHO
OUTUBRO/2024



Assédio moral: repercussões na saúde do trabalhador

PROFA. DRA. LILIANA A. M. GUIMARÃES

UCDB/MS

USP/SP

Sumário

- ▶ **Organizações públicas: transformações e contradições**
- ▶ **Mudanças: gestão-serviço público e privado**
- ▶ **Administração pública: especificidades**
- ▶ **Modelo produtivista: consequências para a saúde do trabalhador**
- ▶ **Organizações públicas, serviço público e a violência psicológica (assédio)**
- ▶ **Sugestões, considerações finais e conclusões**

SUMÁRIO DA APRESENTAÇÃO

- ▶ CONSIDERAÇÕES INICIAIS
- ▶ PANORAMA DE ORIGEM DA PROBLEMATICA ATUAL
- ▶ VIOLÊNCIA NO TRABALHO NO MUNDO E NO BRASIL
- ▶ DENOMINAÇÕES
- ▶ DEFINIÇÕES, OBJETIVOS, FORMAS MAIS COMUNS
- ▶ ASSÉDIO MORAL E SAÚDE,
- ▶ SOFRIMENTO MENTAL, TRANSTORNOS MENTAIS, SUICÍDIO
- ▶ BUSCAR AJUDA
- ▶ DENUNCIAR

Considerações iniciais

Bom ambiente de trabalho está relacionado, entre outras coisas, a relações interpessoais baseadas no respeito e na justiça.

É aquele cuja cultura organizacional preza por valores voltados ao bem-estar de trabalhadores e empregadores.

Embora se reconheça a importância desses valores, a violência no local de trabalho é uma realidade que não é recente.

Estudos sobre a questão já vêm sendo feitos desde a década de 1980, quando alguns pesquisadores identificaram situações no ambiente de trabalho que caracterizavam condutas abusivas nos relacionamentos entre as pessoas e que apresentavam consequências negativas para a saúde física e mental dos trabalhadores, para o próprio ambiente de trabalho e para o desempenho organizacional.

Considerações iniciais

A violência no trabalho normalmente é expressa por meio de comentários depreciativos, constrangimentos e humilhações que podem adquirir desde formas sutis e maldosas até agressões físicas, com o objetivo de destruir e desestabilizar a vítima.

Essas ações caracterizam o assédio moral, e não resultam somente das relações entre as pessoas; podem estar inseridas na prática da própria organização, que muitas vezes prioriza o alcance dos seus objetivos sem considerar como eles serão alcançados.

Logo, cabe à organização posicionar-se contra o assédio, uma vez que ela é um agente influenciador e que também é influenciada por essa forma de violência.

Considerações

- ▶ Apesar da divulgação do assédio moral na mídia, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão errônea sobre o conceito.

FENOMENO GENERALIZADO

A presença da violência no ambiente de trabalho implica em custos consideráveis para os indivíduos em termos de saúde e em relação a seu o impacto causado pelo absenteísmo, baixa na produtividade e rotatividade de pessoal.

O combate à violência no trabalho traz benefícios ao indivíduo, à organização e à sociedade como um todo (Hoel, Cooper & Faragher, 2001). Assim, o recente interesse frente ao problema não parece ser altruísta nem tampouco humanista, mas econômico.

FENOMENO GENERALIZADO



Recentes pesquisas realizadas em alguns países europeus sugerem que a violência e o assédio psicológico têm afetado uma parte significativa da força de trabalho (Di Martino, 2002a; Leather, 2001; Paoli & Merllié, 2001).

O assédio psicológico no trabalho não é um problema exclusivo de determinados países, mas um fenômeno generalizado.

CENÁRIO

A acumulação flexível originada da crise do capital na década de 1970 e as transformações advindas da divisão internacional do trabalho nos anos 1990 acentuaram a exploração da força de trabalho:



Baixos salários, diminuição da proteção trabalhista, intensificação do trabalho, jornadas extensas e exaustivas, novas formas de organização das atividades produtivas, aumento da informalidade, flexibilização da legislação trabalhista e precarização do trabalho e do modo de viver dos(as) trabalhadores(as).

Do ponto de vista da saúde do trabalhador, aumentaram os acidentes de trabalho, as mortes, as lesões osteomusculares e os transtornos mentais¹.



1. Antunes R, Praun L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. Serviço Soc. 2015;(123):407-27.

Para Ansoleaga (2015) :

- ▶ A violencia laboral pode adotar diferentes formas: agressões físicas, violencia psicológica o assédio sexual, este último afetando mais comumente as mulheres.
- ▶ Pode se expressar também de forma discreta e sutil como a exclusão ou o isolamento da vítima do grupo.

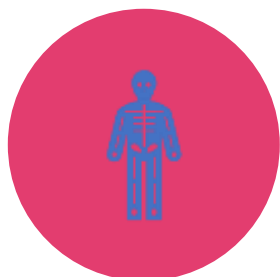


- ▶ A partir desta perspectiva, autores brasileiros como Barreto e Heloani afirmam que “o assédio moral é um processo complexo, [e] devemos evitar conceitos simplistas, inaptos ou inadequados

constelação de danos morais que atingem a dignidade, a saúde, a liberdade e a personalidade, impondo dor e violando direitos fundamentais” (p. 557).

- ▶ O consenso são as implicações para a saúde e a vida da classe trabalhadora: humilhações, tortura psicológica, insegurança e medos. Como central para o entendimento do AMT, Barreto e Heloani trazem à tona a intolerância social, considerada histórica, social e produto da cultura.
- ▶ A intolerância se concretiza nas práticas de discriminações, nos preconceitos, nas humilhações, e é expressa pelo racismo que impõe dificuldades de acesso às políticas de educação e de inserção no mercado de trabalho para um grande contingente de negros e pardos⁸





Os riscos do AMT são muitas vezes invisíveis, visto que sua violência nem sempre é física – frequentemente, são as palavras e os gestos que tiram as forças das pessoas. No AMT, ocorrem também perseguições e pressões constantes, com agravos à dignidade e ao direito a um trabalho que proporcione saúde física e mental. É difícil conceituá-lo em decorrência da sua complexidade e de suas múltiplas dimensões.



Soares e Oliveira (2017), apoiados em diversos autores, apresentam como consequências do assédio moral quadros de depressão e ansiedade, dificuldades no sono, estresse pós-traumático e suicídio.



Andrade e Assis (2018) corroboram a literatura ao reiterar as influências do AMT na saúde, na vida familiar e no desenvolvimento da carreira. Apoiados na literatura, Soares e Oliveira (2017) demonstram que a violência do AMT pode provocar ideações suicidas, e que as variáveis duração e frequência são importantes para o aparecimento desse comportamento.



Nos casos de AMT, impede-se o direito ao exercício de um trabalho digno, ocasionando dor emocional, ansiedade, depressão, isolamento, medo de perder o emprego, estresse e doenças psicossomáticas. Todas estas inflexões na vida e na saúde apontam para a necessidade de prevenção do AMT, tendo em vista garantir a dignidade e as condições de trabalho, elaborando estratégias efetivas para suprimir a violência.



Rev Bras Saude
Ocup 2018; 43
e11

PARA A OIT

- ▶ Nos novos modelos de análise da violência no ambiente de trabalho propostos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), **suas manifestações físicas e psicológicas são igualmente consideradas, tendo sido dada importância aos atos de violência, considerados até o momento como “menos graves”, tais como, o amedrontamento, a intimidação ou o assédio psicológico no trabalho.**
- ▶ A partir desta proposta, **rejeita-se a ideia de que a violência no ambiente de trabalho comporte unicamente fatores pessoais** e passa-se a considerá-la como resultante de uma combinação de causas relativas às pessoas, ao meio ambiente, ao ambiente de trabalho e às condições organizacionais e contratuais do trabalho, assim como às formas de interação entre os próprios trabalhadores, entre os clientes e os trabalhadores e entre estes e empresários (ILO, 2000).

Definições

O assédio moral como violência no trabalho é definido por Marie-France Hirigoyen (2000) como “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (p. 65).

Considerado uma violência perversa, o assédio moral engloba a desqualificação, o isolamento, a atribuição de tarefas de menor valor, a indução ao erro, o assédio sexual, a exclusão, as mudanças de horários e de atividades sem prévio aviso, abusos de poder etc.

Para Hirigoyen, o psicoterror gera hostilidade e maldade, ocasionando o aniquilamento psíquico que pode levar ao suicídio. Muito mais que uma relação conflituosa, o assédio moral no trabalho (AMT) está relacionado a abusos hierárquicos, à dominação e à intencionalidade.

O que é assédio moral?

- ▶ O assédio moral no trabalho pode ser caracterizado como ações e práticas hostis repetidas, dirigidas a um ou mais trabalhadores de forma consciente ou inconsciente, que são indesejados pela vítima, e causam humilhação, ofensa e angústia, que podem trazer danos à integridade psíquica ou física do indivíduo, além de interferir no ambiente de trabalho, e na sua vida privada.

Einarsen e cols (2003; 2005),

Denominações

Diversas expressões têm sido utilizadas em diferentes países para designar o fenômeno:

- ▶ França – **Harcèlement moral** (assédio moral),
- ▶ Itália – **Molestie psicologiche**,
- ▶ Inglaterra, Austrália e Irlanda - **Bullying, Bossing, Harassment** (tiranizar),
- ▶ Estados Unidos, Países nórdicos, bálticos e da Europa Central – **Mobbing** (molestar),
- ▶ Japão – **Murahachibu** (ostracismo social), **IJIME**- assedio moral no ambiente laboral,
- ▶ Portugal – **Coacção moral**,
- ▶ Países hispânicos – **Acoso moral, acoso psicológico ou psicoterrorismo**,
- ▶ Brasil – **Assédio moral, assédio psicológico, mobbing**.
- ▶ **A diversidade de expressões obedece à variedade cultural e à ênfase que se deseja colocar sobre algum dos múltiplos aspectos que levam à violência psicológica no trabalho. Se por um lado, essas diferentes denominações são uma riqueza, por outro, a tentativa de definição e descrição deste fenômeno em nível universal se vê comprometida e exige uma aproximação progressiva e um intercâmbio de conhecimentos, teorias, estudos e práticas transculturais.**

NO BRASIL

- ▶ No Brasil, o fenômeno, sob o rótulo assédio moral, vem sendo bastante estudado, sobretudo por juristas, havendo escassez de estudos realizados no campo da saúde mental.
- ▶ Neste último, o debate ganha intensidade a partir do estudo realizado por Barreto (2000) intitulado “Uma Jornada de Humilhações”.
- ▶ Posteriormente, o interesse pelo tema ganha força com a publicação do livro da psicanalista francesa Marie France Hirigoyen “Assédio Moral - a violência perversa do cotidiano”, em 1998 na França, lançado no Brasil em maio de 2000.

VIOLÊNCIA E DOENÇA

- ▶ A literatura científica internacional é extensa quanto ao tema das consequências psicológicas, sociais e financeiras do adoecimento crônico na vida das pessoas. **Há ainda o consenso de que quando a doença é causada pelo trabalho, as consequências tendem a se agravar** (ARAÚJO, 2008; DEMBE, 2001; LAVOIE e cols., 2009; AMEILLE, 1997; GASSERT e cols., 1998).
- ▶ Embora alguns motivos desse agravamento possam ser aventados de imediato (ameaça de perder sua forma de subsistência, medo do desemprego e da perda financeira, abalo na identidade pessoal, ruptura com o meio social), sobre esta ligação, especificamente, Dembe (2001), recomenda que novos estudos e análises sejam realizados.

Cenário

- ▶ O impacto causado pelo absenteísmo, baixa na produtividade e rotatividade de pessoal tem levado ao combate à violência no trabalho trazendo benefícios ao indivíduo, à organização e à sociedade como um todo (Hoel, Cooper & Faragher, 2001).
- ▶ Além de graves sequelas que podem levar a outros problemas relacionados à saúde ocupacional, o mobbing tem afetado significativamente a saúde mental e física da população ativa e, também, a saúde organizacional.

O que é assédio moral?

- ▶ É uma forma de violência no trabalho que consiste na exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, praticadas por uma ou mais pessoas. Ocorre por meio de comportamentos com o objetivo de humilhar, ofender, ridicularizar, inferiorizar, culpabilizar, amedrontar, punir ou desestabilizar emocionalmente os trabalhadores, colocando em risco a sua saúde física e psicológica, além de afetar o seu desempenho e o próprio ambiente de trabalho.
- ▶ O assédio pode assumir tanto a forma de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) quanto indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). Porém, para que sejam caracterizadas como assédio, essas ações devem ser um processo frequente e prolongado.

Considerações gerais sobre mobbing (assédio) e saúde



Segundo Piñuel y Zabala e Cantero (2003) o mobbing no trabalho é a mais séria ameaça à saúde dos trabalhadores a ser enfrentada neste século, nominado como a epidemia do século XXI. Além das graves sequelas que podem levar a outros problemas relacionados à saúde ocupacional, o mobbing tem afetado significativamente a saúde mental e física da população trabalhadora e a saúde da organização como um todo.



Como consequência, a sociedade se converte em vítima, pelo incremento da pressão nos serviços de atenção à saúde e seguridade social. Melhor compreensão teórico-prática se faz necessária para ajudar a estabelecer importantes processos que possam coibir o assédio moral no trabalho e reduzir seu impacto sobre a população trabalhadora

- ▶ A literatura tem identificado diversos efeitos psicológicos: transtornos do humor e do sono raiva, hostilidade, tendência ao isolamento, insegurança, entre outros; relações interpessoais com a família, colegas e amigos, assim como também consequências organizacionais (alto absenteísmo laboral, diminuição do compromisso organizacional e abandono do cargo).

**Consequências
do assédio
moral na
saúde e outras**

Consequências à saúde e à qualidade de vida

- ▶ **Quanto mais o assédio é prolongado, mais graves são as consequências físicas e psicológicas à saúde, por vezes graves e irreversíveis**, (Einarsen et al., 2003). A OMS (2004) refere que o assédio moral pode produzir sérias consequências negativas sobre a saúde do trabalhador, trazendo repercussões nas **áreas psicopatológica, psicossomática e do comportamento**, com efeitos deletérios também sobre a qualidade de vida.
- ▶ Não existe forma única para classificar os efeitos do assédio sobre a saúde. A depressão e os Transtornos Ansiosos são comumente diagnosticados como transtornos, mas outros diagnósticos são estabelecidos com frequência e nomeados de Transtorno de Ajustamento (TA) e Transtorno por Estresse Pós-traumático (TEPT) porque representam tipicamente a resposta aos eventos externos. **Algumas pessoas, alvos de assédio moral e ou sexual chegam a cometer suicídio.**

O suicídio no trabalho



O termo suicídio foi utilizado pela primeira vez por Desfontaines (1737), sendo derivado do latim *sui* (si mesmo) + *caederes* (ação de matar), tendo como conotação a morte intencional, provocada, dirigida pelo próprio agente.



Ainda, o vocábulo é relacionado à autoeliminação, autodestruição, autoassassinato, auto homicídio (FERREIRA, 1986).



Antes de associá-lo ao trabalho, é necessário pormenorizar o sentido

SUICÍDIO

- ▶ Neste cenário, Dejours e Bègue (2009) apontam a preocupação com os suicídios relacionados ao trabalho, vistos como reação extrema às pressões vivenciadas pelos trabalhadores. O esgotamento profissional pode ser resultado da precarização e da intensificação laboral, embora seja difícil estabelecer um nexo causal direto. É neste contexto de mudanças no mundo do trabalho que trabalhadores(as) têm sofrido com violências que atingem todos os setores e categorias profissionais, em países desenvolvidos ou não, trazendo desigualdades, discriminações, estigmatizações e conflitos para as relações laborais, além de problemas de saúde e abandono do trabalho. Entre essas violências estão as agressões, os insultos, as intimidações, o assédio moral e sexual e o racismo (OIT (2002)).
- ▶ Dejours C, Bègue F. Suicide et travail: que faire? Paris: Presses Universitaires de France; 2009.
- ▶ OIT, CII, OMS, ISP. Directives générales sur la violence au travail dans le secteur de la santé [Internet]. Genève: BIT; 2002 [cited 2017 Feb 27]. Available from: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/482744.pdf>

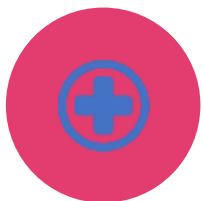
- ▶ Para Dejours (2004), o trabalho ocupa posição central na sociedade: desempenha papel essencial de formação do espaço público, pois trabalhar não é tão somente produzir, mas, ainda, viver junto. De modo aparentemente contraditório, também fator de sofrimento psíquico ligado à evolução da organização do trabalho.
- ▶ Nos tempos atuais, o trabalhador passa constantemente pela avaliação individualizada de desempenho funcional mediante instrumentos diversos, como entrevistas, auditagens internas, externas, contratos individualizados de objetivos, gestão por objetivo, balanço de competências, centro de resultados, autocontrole, autoavaliação, entre outros (REIS, 2017)



- ▶ Esse processo gerou consequências nocivas ao ambiente de trabalho. Os casos de assédio moral (HELOANI, 2013) têm levado muitas empresas e instituições públicas ao banco dos réus, sendo facetas desse fenômeno. Os suicídios – que ganharam evidência e despertam o interesse de alguns especialistas em saúde no mundo laboral como Christophe Dejours, Florence Bègue (2010) e Yves Clot (2009) – são também consequências disso.
- ▶ Venco e Barreto (2010) afirmam ser consenso entre pesquisadores brasileiros relacionar a gênese do suicídio aos processos psíquicos, mas ressaltam que alguns estudiosos indicam um risco maior para profissionais como agricultores, médicos, bombeiros, bancários, juízes, entre outros.
- ▶ Também Santos (2009) e Marques e Giongo (2016) denunciaram evidências do nexos causal entre as condições de trabalho, as reestruturações, as situações de desemprego, a depressão e o suicídio.

- ▶ Como indicadores da presença dos elementos antes descritos, os trabalhadores sentem-se isolados, sem reconhecimento de suas potencialidades, sem criatividade, sem autonomia nem liberdade.
- ▶ O neoliberalismo e a globalização ditam as características do trabalho, impondo metas variáveis, intensidades, ausência de orientações claras para uma nova organização do trabalho para o uso de novas tecnologias, configurando uma precariedade subjetiva





A Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2013) estima que 2,34 milhões de pessoas morrem a cada ano em acidentes de trabalho e por doenças a ele relacionadas, indicando que cerca de 2 milhões dessas mortes seriam causadas por doenças ligadas ao trabalho.



Em 2013, o número de mortos em decorrência de doenças ou acidentes de trabalho chegou a 240 por hora em todo o mundo.



De acordo com o mesmo levantamento, o Brasil ocupa o quarto lugar em relação ao número de mortes, com 2.503 óbitos, e perde apenas para China (14.924), Estados Unidos (5.764) e Rússia (3.090), tendo contribuído significativamente para a estatística mundial com os seus mais de 700 mil acidentes e adoecimentos por ano em consequência do trabalho.



Já a Organização Mundial de Saúde (2014) aponta que o Brasil é o oitavo país do mundo com mais suicídios. O índice de mulheres que morreram por suicídio em 2015 foi de 2,7/100 mil, enquanto os homens atingiram taxas quase quatro vezes superiores, 9,6 por 100 mil habitantes.



Para a Organização Mundial de Saúde (2014), a extensão desse fenômeno é inaceitável. Tais dados têm íntima relação com o trabalho. Todos esses fatores são responsáveis pelo desencadeamento de diferentes e novas patologias que estão na base do estado de mal-estar, responsável pelo aumento de suicídios no e do trabalho, mostrando a nova estética da violência em um mundo laboral globalizado.

Consequências para a família, o sistema social, o empregador e a sociedade Hoel. Sparks, Cooper (2001):

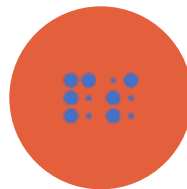
- Evasão das reuniões sociais;
- Queixas de mal-estar físico e de enfermidades;
- Abandono aos compromissos sociais;
- Desapego aos vínculos familiares;
- Dificuldades para executar o trabalho;
- Desatenção de seu papel e responsabilidade como pai, mãe, esposo (a), filho (a) etc.;
- Intolerância aos problemas familiares;
- Discussões;
- Perda de relações de amizade;
- Perda de participações em projetos;
- Problemas conjugais e divórcio;
- Custos médicos; • Explosões de raiva;
- Violência;
- Piora do desempenho escolar dos filhos

- 
- ▶ De forma geral, toda a sociedade se torna vítima porque há aumento da pressão sobre o bem-estar social.
 - ▶ As consequências podem variar, de acordo com o sistema de saúde e serviços sociais de cada país.

Os principais prejuízos para a sociedade



- Custo com benefícios e proteção social por aposentadoria ou afastamento precoce;



- Altos custos por incapacidade;



- Altos custos por desemprego;



- Perda de recursos humanos;

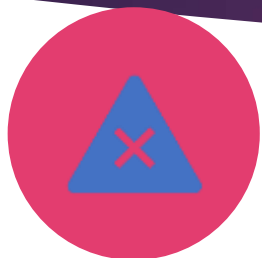


- Custos médicos e possíveis hospitalizações;



- Perda potencial de trabalhadores produtivos.

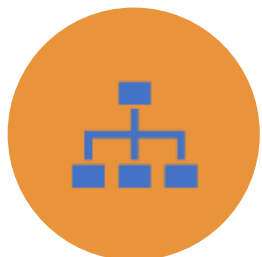
OBJETIVOS DO ASSÉDIO



- ♦ Desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo;
- ♦ Pressioná-lo a pedir demissão;
- ♦ Provocar sua remoção para outro local de trabalho;
- ♦ Fazer com que se sujeite passivamente a determinadas condições de humilhação e constrangimento, a más condições de trabalho etc.



As práticas de assédio moral podem se dar tanto do chefe para seu(s) subordinado(s) (assédio descendente), como do(s) subordinado(s) para seu(s) superior(es) (assédio ascendente), entre os colegas de trabalho, ou podem ser mistas, isto é, entre superiores, colegas e/ou subordinados.



As ações decorrem das relações interpessoais e/ou do assédio organizacional (quando a própria organização incentiva e/ou tolera as ocorrências).



O assédio nem sempre é intencional. Às vezes, as práticas ocorrem sem que os agressores saibam que o abuso de poder frequente e repetitivo é uma forma de violência psicológica. Porém, isso não retira a gravidade do assédio moral e dos danos causados às pessoas, que devem procurar ajuda para cessar o problema.

Considerações sobre a vítima



As vítimas de assédio moral não são necessariamente pessoas frágeis ou que apresentam qualquer transtorno. Muitas vezes elas têm características percebidas pelo agressor como ameaçadoras ao seu poder.



Por exemplo, podem ser pessoas que reagem ao autoritarismo do agressor ou que se recusam a submeter-se a ele.



Além desses casos, as vítimas são frequentemente identificadas em grupos que já sofrem discriminação social, tais como mulheres, homossexuais, pessoas com deficiências, idosos, minorias étnicas, entre outros.

Existe diferença entre assédio moral interpessoal e assédio moral organizacional?

- ▶ **Sim.** No assédio moral interpessoal, a finalidade está em prejudicar ou eliminar o trabalhador na relação com o(s) outro(s), enquanto no assédio moral organizacional o propósito é atingir o trabalhador por meio de estratégias organizacionais de constrangimento com o objetivo de melhorar a produtividade e reforçar o controle.
- ▶ **Em alguns casos,** o assédio moral organizacional ocorre com o objetivo de forçar o trabalhador indesejável a pedir demissão, o que evita custos à organização (como não pagar multas rescisórias). Esse tipo de assédio se dá por meio de práticas abusivas, tais como cobranças exageradas e persistentes ou o estabelecimento de metas abusivas e crescentes por parte de gestores ou representantes da organização, com o intuito de alcançar objetivos organizacionais, por exemplo.

**O que NÃO é
assédio moral no
trabalho.**

**Há algumas
situações que
podem ser
confundidas com
assédio moral:**

► **Situações eventuais**

A principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o trabalhador é a frequência, ou seja, para haver assédio moral é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos. Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano moral.

► **♦ Exigências profissionais**

Todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência. Assim, existem atividades inerentes ao contrato de trabalho que devem ser exigidas ao trabalhador. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico feitas de forma explícita e não vexatória. Porém, ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo e utilizadas com um propósito de represália, comprometendo negativamente a integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo.

O que NÃO é
assédio moral
no trabalho.

Há algumas
situações que
podem ser
confundidas
com assédio
moral:

► **Conflitos**

Em um conflito, as repreensões são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender a sua posição. Contudo, a demora na resolução de conflitos pode fortalecê-los e, com o tempo, propiciar a ocorrência de práticas de assédio moral. Algumas situações, como transferências de postos de trabalho; remanejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções; ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais, são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral por si mesmas.

► **♦ Más condições de trabalho**

Trabalhar em um espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral em si, a não ser que um trabalhador (ou um grupo de trabalhadores) seja tratado dessa forma e sob tais condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

Formas de assédio moral no trabalho

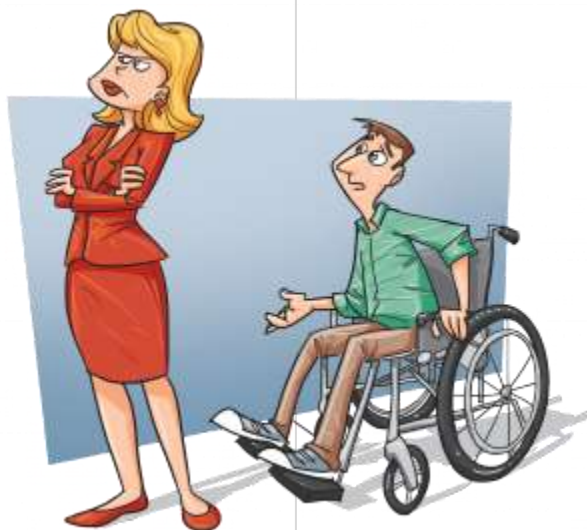
- ▶ O assédio moral, segundo Hirigoyen (2006), pode se manifestar sob diversas formas, como as apresentadas a seguir em **quatro tipos que representam as situações que ocorrem com maior frequência:**

1- DEGRADAÇÃO PROPOSITAL DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO



- ♦ Retirar da vítima a sua autonomia;
- ♦ Não transmitir informações úteis para a realização de tarefas;
- ♦ Contestar sistematicamente as decisões da vítima;
- ♦ Criticar seu trabalho de forma injusta ou demasiada;
- ♦ Privar a vítima de acessar seus instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador etc.;
- ♦ Retirar o trabalho que normalmente lhe compete e dar permanentemente novas tarefas;
- ♦ Atribuir proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências;
- ♦ Pressionar a vítima para que esta não exija seus direitos;
- ♦ Agir de modo a impedir ou dificultar que a vítima obtenha promoção;
- ♦ Causar danos em seu local de trabalho;
- ♦ Desconsiderar recomendações médicas;
- ♦ Induzir a vítima ao erro.

2- ISOLAMENTO E RECUSA DE COMUNICAÇÃO



- ♦ Interromper a vítima com frequência;
- ♦ Não conversar com a vítima, tanto os superiores hierárquicos quanto os colegas;
- ♦ Comunicar-se unicamente por escrito;
- ♦ Recusar contato, inclusive visual;
- ♦ Isolar a vítima do restante do grupo;
- ♦ Ignorar sua presença, e dirigir-se apenas aos outros;
- ♦ Proibir que colegas falem com a vítima e vice-versa;
- ♦ Recusa da direção em falar sobre o que está ocorrendo.

3- ATENTADO CONTRA A DIGNIDADE



- ♦ Fazer insinuações desdenhosas;
- ♦ Fazer gestos de desprezo para a vítima (suspiros, olhares, levantar de ombros, risos, conversinhas etc.);
- ♦ Desacreditar a vítima diante dos colegas, superiores ou subordinados;
- ♦ Espalhar rumores a respeito da honra e da boa fama da vítima;
- ♦ Atribuir problemas de ordem psicológica;
- ♦ Criticar ou brincar sobre deficiências físicas ou de seu aspecto físico;
- ♦ Criticar acerca de sua vida particular;
- ♦ Zombar de suas origens, nacionalidade, crenças religiosas ou convicções políticas;
- ♦ Atribuir tarefas humilhantes.

4- VIOLÊNCIA VERBAL, FÍSICA OU SEXUAL



- ♦ Ameaçar a vítima de violência física;
- ♦ Agredir fisicamente;
- ♦ Comunicar aos gritos;
- ♦ Invadir sua intimidade, por meio da escuta de ligações telefônicas, leitura de correspondências, e-mails, comunicações internas etc.;
- ♦ Seguir e espionar a vítima;
- ♦ Danificar o automóvel da vítima;
- ♦ Assediar ou agredir sexualmente a vítima por meio de gestos ou propostas;
- ♦ Desconsiderar os problemas de saúde da vítima.

EXEMPLOS DE FRASES ♦

Muitas vezes o assédio moral se manifesta por meio de frases discriminatórias. A seguir listamos alguns exemplos para identificar essa prática, retirados do site www.assediomoral.org.br:

♦ “Você é mesmo difícil... Não consegue aprender as coisas mais simples! Até uma criança faz isso... Só você não consegue!”

♦ “É melhor você desistir! É muito difícil e isso é para quem tem garra! Não é para gente como você!”

♦ “Não quer trabalhar... fique em casa! Lugar de doente é em casa!”

♦ “A empresa não é lugar para doente. Aqui você só atrapalha!”

♦ “Seu filho vai colocar comida em sua casa? Não pode sair! Escolha: ou trabalha ou toma conta do filho!”

♦ “Você é mole... frouxo... Se você não tem capacidade para trabalhar... Então porque não fica em casa? Vá para casa lavar roupa!”

♦ “Não posso ficar com você! A empresa precisa de quem dá produção, e você só atrapalha!”

♦ **“É melhor você pedir demissão... Você está doente... Está indo muito ao médico!”**

♦ “Para que você foi ao médico? Que frescura é essa? Se quiser ir para casa de dia... tem de trabalhar à noite!”

♦ “Ah... essa doença está muito boa para você! Trabalhar até às duas e ir para casa. Eu também quero essa doença!”

♦ “Não existe lugar aqui para quem não quer trabalhar!”

♦ “Se você ficar pedindo saída eu vou ter de transferir você de empresa/de posto de trabalho/de horário...”

♦ “Como você pode ter um currículo tão extenso e não conseguir fazer essa coisa tão simples?”

♦ “Você me enganou com seu currículo... Não sabe fazer metade do que colocou no papel.”

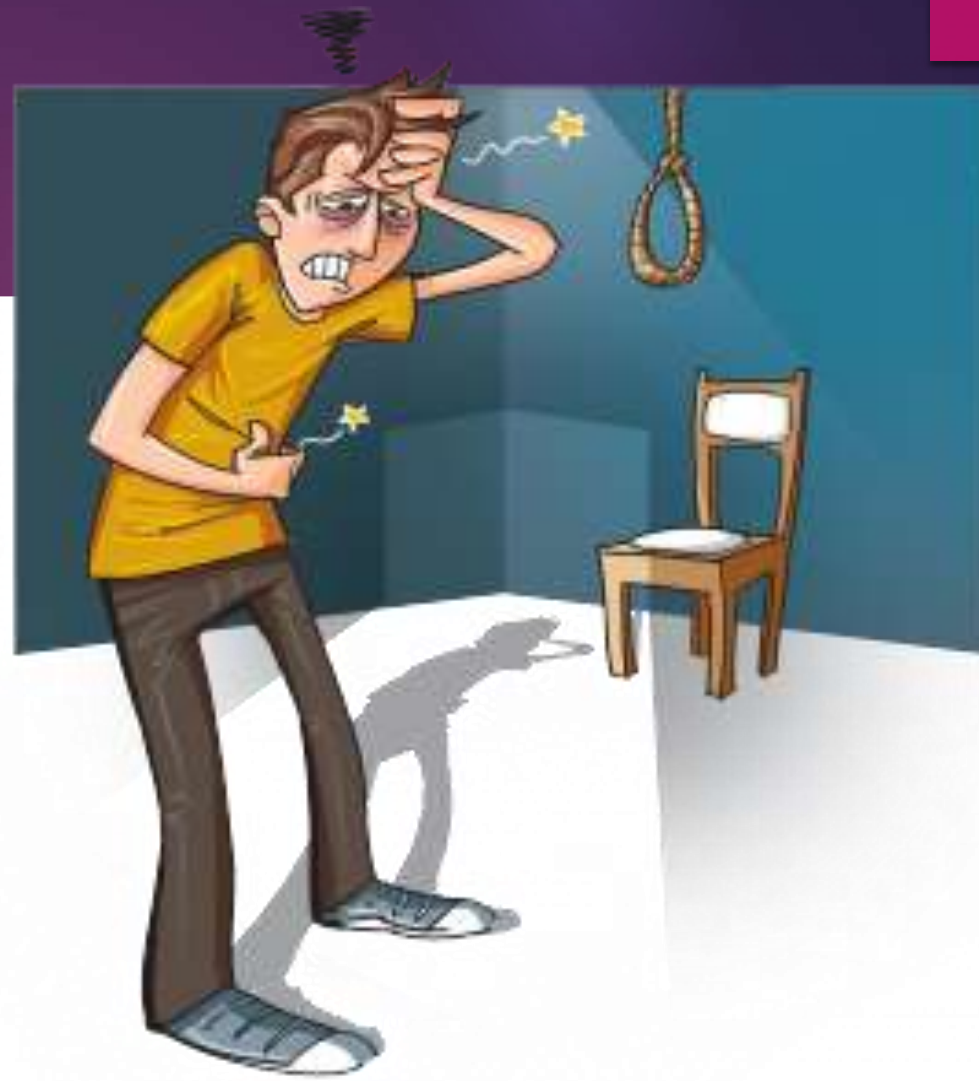
♦ “Vou ter de arranjar alguém que tenha uma memória boa para trabalhar comigo, porque você... esquece tudo!”

♦ “A empresa não precisa de incompetentes iguais a você!”

♦ “Ela faz confusão com tudo... É muito encrqueira! É histérica! É mal casada!”.

Possíveis Consequências

- ▶ **As consequências do assédio moral podem ser graves. Elas afetam o indivíduo assediado, o ambiente de trabalho e a sociedade.**
- ▶ **A seguir, são listadas algumas das consequências para cada um destes.**



Para o indivíduo:

- ▶ ♦ Dores generalizadas;
- ♦ Palpitações;
- ♦ Distúrbios digestivos;
- ♦ Dores de cabeça;
- ♦ Hipertensão arterial (pressão alta);
- ♦ Alteração do sono;
- ♦ Irritabilidade;
- ♦ Crises de choro;
- ♦ Abandono de relações pessoais;
- ♦ Problemas familiares;
- ♦ Isolamento;
- ♦ Depressão;
- ♦ Síndrome do pânico;
- ♦ Estresse; Síndrome de Burnout
- ♦ Esgotamento físico e emocional;
- ♦ Perda do significado do trabalho;
- ♦ Suicídio;

**Para a
organização/empresa:**

- ▶ ♦ **Redução da produtividade;**
- ♦ **Aumento na rotatividade de pessoal;**
- ♦ **Aumento de erros e acidentes;**
- ♦ **Absenteísmo; Presenteísmo**
- ♦ **Aposentadoria prematura;**
- ♦ **Clima desfavorável para o trabalho;**
- ♦ **Exposição negativa da marca;**
- ♦ **Passivos trabalhistas decorrentes de indenizações;**
- ♦ **Multas administrativas por manifestações de discriminação;**
- ♦ **Licenças médicas;**
- ♦ **Demissões.**

Para a sociedade:

- ▶ ♦ Custos com tratamento médico e reabilitação;
- ♦ Despesas com benefícios sociais (dependência de auxílio doença e aposentadoria precoce);
- ♦ Custos dos processos administrativos e judiciais

Caminhando para as conclusões

- ▶ **Concorda-se com Hirigoyen (2002b) quando a autora afirma que o enfrentamento do problema e a busca de soluções somente serão possíveis por meio de uma ação de reconhecimento e enfrentamento coletivo, direto e claro e de uma abordagem interdisciplinar, envolvendo médicos do trabalho, psiquiatras, psicólogos, assistentes sociais, sociólogos, sindicalistas, advogados e trabalhadores.**
- ▶ **Que haja uma tentativa conjunta de se encontrar soluções, dado que se trata de um fenômeno multidimensional. As práticas do assédio moral continuam a existir nas organizações brasileiras, apesar de sua nomeação e dos consequentes esforços para sua não adoção e expansão, porém, sua denúncia pública tem se intensificado**



- ▶ Se você é vítima de assédio moral em seu ambiente de trabalho, não fique calado.
- ▶ Existem inúmeros meios para denunciar e agir contra esse tipo de violência:

Buscando ajuda

- ▶ ♦ Converse, inicialmente, com o agressor para esclarecer como você se sente (se houver possibilidade de diálogo);
- ♦ Procure solidariedade, ajuda mútua e estratégias coletivas para enfrentar o problema;
- ♦ Procure suporte emocional com amigos, família, colegas e psicólogos;
- ♦ Evite conversar a sós com o agressor. Leve um colega ou representante sindical para servir como testemunha;
- ♦ Relate as agressões na Ouvidoria ou no setor de Recursos Humanos e solicite uma mediação para solucionar o problema;
- ♦ Busque apoio jurídico com profissionais devidamente habilitados;
- ♦ Contate os responsáveis pelo Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) ou a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)



Buscando ajuda



- ♦ No sindicato da sua categoria;
- ♦ Nos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), relatando o ocorrido ao médico, assistente social ou psicólogo;
- ♦ Se você for celetista: denuncie no Ministério do Trabalho e Emprego (Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego – Comissão de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação);
- ♦ Se você for servidor público: procure ajuda no setor atendimento à saúde ou Recursos Humanos e/ou nas seguintes instituições e órgãos: Ministério Público do Trabalho, Justiça do Trabalho, Comissão dos Direitos Humanos.

Como documentar?

- ♦ Anote, detalhadamente, todas as humilhações sofridas. Especifique: dia, mês, ano, hora, local/ setor, nome do(s) agressor(es), colegas que presenciaram, conteúdo da humilhação e demais informações relevantes;
- ♦ Grave, se possível, as conversas em que ocorrem agressões;
- ♦ Busque auxílio com os colegas que testemunharam as ocorrências e faça contato com outras vítimas assediadas pelo mesmo agressor.

Outras opções de denúncia e busca de auxílio:

- ♦ Comissão de Direitos Humanos da OAB;
- ♦ Conselhos Regionais das diversas profissões (Medicina, Psicologia, Enfermagem, Serviço Social);
- ♦ Conselhos municipais e estaduais dos direitos;
- ♦ Ministério Público do Trabalho;
- ♦ Ministério Público Estadual;
- ♦ Justiça do Trabalho.

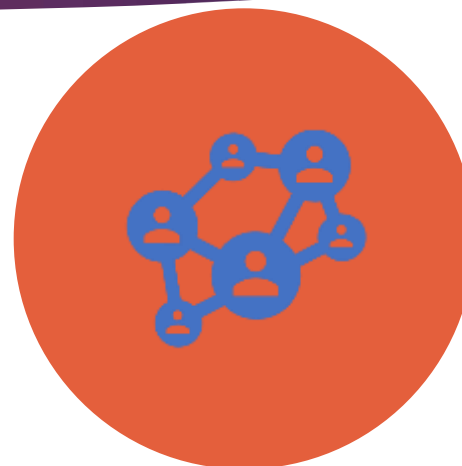
Por que denunciar?

- ♦ Reparar os danos morais sofridos;
- ♦ Combater o comportamento do agressor e/ou da empresa;
- ♦ Prevenir que outras pessoas na organização sofram assédio;
- ♦ Minimizar as humilhações vivenciadas;
- ♦ Sentir-se mais amparado em relação à queixa;
- ♦ Contribuir para uma relação mais colaborativa e saudável no ambiente de trabalho.

Legislação



ATUALMENTE, PROCESSOS JUDICIAIS QUE ENVOLVEM ASSÉDIO MORAL ESTÃO CADA VEZ MAIS PRESENTES NA JUSTIÇA DO TRABALHO. NO BRASIL, ALGUNS PROJETOS DE LEI ESTÃO EM DEBATE.



NO ENTANTO, É PRECISO APROFUNDAR OS ESTUDOS SOBRE O ASSUNTO, UMA VEZ QUE ENVOLVEM OUTRAS ÁREAS DO CONHECIMENTO HUMANO, EM ESPECIAL, AS QUE DIZEM RESPEITO ÀS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO TRABALHO



Um dos fatores que dificultam a formulação de leis e, conseqüentemente, a penalização por assédio está relacionado ao elevado grau de subjetividade em questão, bem como à dificuldade de verificação do nexu causal (ou seja, definir que a ocorrência do assédio levou ao adoecimento, por exemplo).

Em casos de ações na Justiça, o assédio moral somente poderá ser caracterizado se, além das impressões do assediado, forem apresentadas provas materiais e testemunhas da conduta lesiva.

Por se tratar de uma violência de ordem psicológica, as medidas legislativas nem sempre são suficientes para combater e prevenir as práticas de assédio moral no trabalho.

Entende-se que o assédio deve ser reconhecido e coibido pela gestão das próprias organizações, como forma de garantia dos direitos individuais dos seus trabalhadores, bem como da saúde psicológica destes e da própria organização.



**"Qualquer um é capaz de
suportar uma dor**

**menos quem a sente."
(William Shakespeare)**



Finalizando

- ▶ *“Muchos quienes viven con violencia día a día, asumen que es una parte intrínseca de la condición humana. Pero esto no es así. La violencia puede prevenirse. Las culturas violentas pueden ser modificadas. En mi propio país y alrededor del mundo, hemos visto ejemplos ilustrativos de cómo la violencia se ha modificado. Los gobiernos, las comunidades y los individuos pueden hacer la diferencia”.*

Nelson Mandela Introducción al Informe Mundial de Violencia y Salud (2002)
Organización Mundial de la Salud Geneva Traducción del editor al español



OBRIGADA !!



lguimaraes@mpc.com.br