



**como você deve
lidar**

**com o assédio
moral no**

**ambiente de
trabalho**

Não confunda assédio moral com:

Ato de humilhação isolada:

A principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o trabalhador é a frequência. Para configurar assédio moral é necessário que o comportamento do assediador sejam repetitivos

Exigências profissionais normais

A empresa pode instruir metas, fazer cobranças ou críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico referente ao trabalho, desde que feitas de forma explícita e não vexatória. Porém, ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa ou grupo de modo repetitivo e utilizadas com um propósito de represália, comprometendo negativamente a integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo ou do grupo.

Conflitos internos

Algumas situações como transferências de postos de trabalho; remanejamento do trabalhador ou da chefia, de atividades, cargos ou funções, mudanças decorrentes de prioridades institucionais são situações que podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral isoladamente. No entanto, a demora na solução de conflitos pode propiciar a ocorrência de prática de assédio moral.

Quem pratica o assédio moral?

Qualquer pessoa no local de trabalho poder ser o assediador.

- O superior hierárquico/chefe (assédio moral descendente);
- Entre colegas de trabalho (assédio moral horizontal);
- O trabalhador que assedia seu chefe (assédio moral ascendente).

Perfil do agressor (assediador)

- Cruel, autoritário e perverso em palavras e atos;
- Dissimulado;
- Inseguro e confuso: Dá ordens contraditórias;
- Egoísta e até mesmo “bajulador” do superior hierárquico;
- Hábil em humilhar disfarçadamente;
- Esconde sua capacidade e dificuldade nas atitudes ou gritos que dirige aos subordinados ou colegas;
- Não conhece bem seu trabalho, mas conta vantagens.
- Não admite que seus subordinados ou colegas saibam mais do que ele;
- Critica todos que o cercam, mas não admite ser questionado;
- Está sempre pronto a apontar as falhas.

Motivação do assediador

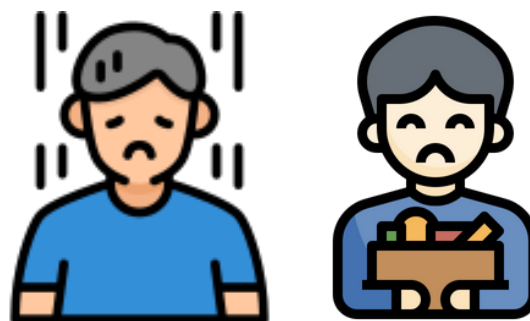
- Sentimento de poder;
- Ganância;
- Competição;
- Exigência para que os trabalhadores ultrapassem metas de produção;
- Realização de trabalho repetitivo, monótono, antiergonômico ou sob pressão.

Possíveis consequências do assédio moral para o empregador:

- Diminuição da qualidade do serviço/produto diante do baixo índice de criatividade dos trabalhadores;
- Aumento de ações trabalhistas em geral e também com pedidos de indenização por danos morais;
- Redução de produtividade e eficiência;
- Ambiente de trabalho comprometido, com situações conflituosas;
- Aumento de doenças profissionais.

Possíveis consequências sofridas pelas vítimas de assédio moral:

- Faltas excessivas ao trabalho;
- Falta de motivação;
- Queda da produtividade;
- Adoecimentos;
- Afastamento para tratamento médico e psicológico;
- Depressão, angústia, estresse, crise de competência, crise de choro, mal-estar físico e emocional;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas;



O que a vítima pode e deve fazer:

- Resistir à agressão moral,
- mantendo a calma e tranquilidade;
- Dar visibilidade ao ato,
- procurando ajuda com colegas;
- Evitar ficar sozinho com o assediador;
- Como estratégia de defesa, a vítima deve anotar todos os fatos com detalhes (data e hora, local, nome do agressor, testemunha e conteúdo da conversa);
- Reunir provas como gravações, documentos, correspondências e;
- buscar apoio de familiares e de profissionais capacitados.



Onde denunciar

- No sindicato dos trabalhadores da sua categoria;
- Nos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST);
- Relatar o ocorrido ao médico, assistente social ou psicólogo;
- Ministério do Trabalho e Emprego (Superintendências Regionais do Emprego - Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidade e de Discriminação);
- Comissão de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Combate a Discriminação;
- Ministério Público do Trabalho;
- Justiça do Trabalho;
- Comissão dos Direitos Humanos;
- SESMT - Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho da Empresa.

Realização

Apoio