



# **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

## ***Violência Moral e Psicológica***

**Prof Ass Dra Maria Dionísia do Amaral Dias**

**I SEMANA DE SAÚDE DO TRABALHADOR DE BOTUCATU E REGIÃO**  
**Abril de 2010**

# *Violência*

- ↳ **Reduz um sujeito à condição de objeto**
- ↳ **Percebida como exercício da força física e coação psíquica**
- ↳ **Para obrigar alguém a fazer alguma coisa contrária aos seus interesses e desejos, ao seu corpo, à sua consciência**
- ↳ **Causando danos profundos e irreparáveis: morte, loucura, auto-agressão, hetero-agressão...**

# *Assédio Moral*

**Atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho.**

# ***Não é um problema novo...***

**Anos 70 – EUA**

**Anos 80 - Passa a ser mais recorrente**

**A partir dos anos 90 – aumenta ocorrência;  
mais difundido à sociedade; aumenta número  
de estudos científicos**

## **DESVELAMENTO GRADUAL**

- **Hirigoyen (2002, 2003) – na Europa**
- **Margarida Barreto (2003, 2006) – no Brasil**

**Violência física no trabalho**

**EXPLÍCITA**

**Violência moral no trabalho**  
**SUTIL, IMATERIAL**



# Adversidades nos contextos de trabalho



**Diversas formas de violência**

**Repercussões na Vida e na Saúde  
dos Trabalhadores**



## CONTEXTO DE TRABALHO

*A situação de violência moral no trabalho é um fator de risco, não é uma doença.*

*contexto de trabalho*

*competitivo*

*e excludente*



# Desemprego e Precarização de contratos e relações de trabalho

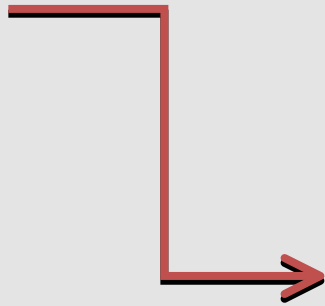
→ trabalhadores em situação de  
permanente incerteza e insegurança

→ favorece a maior submissão

# Organização do Trabalho e Gestão de pessoas

- “flexibilidade”
  - polivalência / intensificação
- “trabalho em equipe”
  - competitividade
  - relações superficiais e de desconfiança
- “autonomia e criatividade”
  - criatividade para produção

- Favorecem o isolamento do trabalhador e a cultura da competitividade entre colegas.
- Desfavorecem as relações sociais autênticas e o desenvolvimento de identidade social.



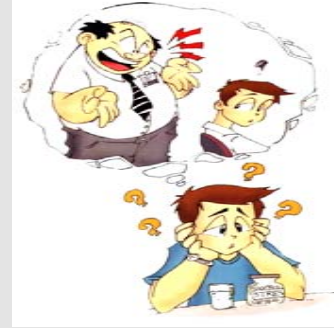
**Os encontros possibilitados são competitivos, superficiais, efêmeros, são "maus encontros".**

## Atinge ao conjunto de trabalhadores

- relações interpessoais são conduzidas por esse clima e pelas condições de trabalho.
- a ameaça de demissão usada para pressionar o trabalhador também paira sobre o chefe, o encarregado, o líder, o gerente, o diretor etc.

**OS TRABALHADORES AO INVÉS DE  
BUSCAREM MEIOS COLETIVOS DE  
PROTEÇÃO ATACAM-SE UNS AOS  
OUTROS.**

# Conceitos ...



**É toda e qualquer conduta abusiva, por qualquer meio, que intencional e frequentemente, fere a dignidade e a integridade física e/ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.**

“...**conjunto de ações violentas** (de natureza psicológica e/ou física) infligidas, de maneira **frequente**, por um ou mais trabalhadores contra, principalmente, um outro trabalhador, **com o objetivo** de isolá-lo(a), desestabilizá-lo(a) e/ou difamá-lo(a) e, por fim, **excluí-lo(a)** do contexto de trabalho, podendo lhe **causar** consideráveis danos de natureza física, afetiva, cognitiva e/ou social.”

(Leandro Queiroz Soares; Mário César Ferreira)



# *Práticas perversas...*

- **Marcar tarefas com prazos impossíveis ou urgência desnecessária**
- **Mudar de uma área de responsabilidade para funções triviais sem justificativas**
  - **Tomar crédito de idéias de outros**
    - **Ignorar ou excluir**
- **Sonegar informações necessárias à elaboração de trabalhos**
  - **Dar instruções imprecisas e confusas**
    - **Retirar instrumentos de trabalho**

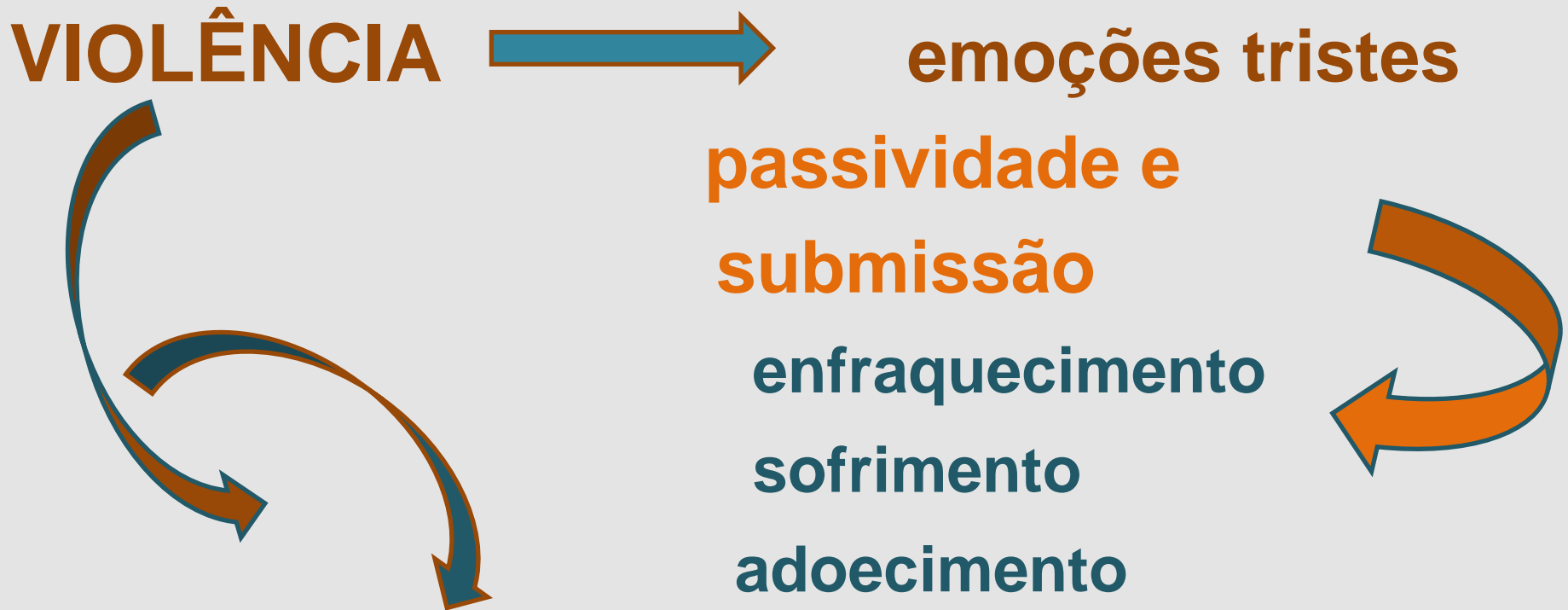
- Espalhar rumores maliciosos
- Fazer críticas excessivas e/ou brincadeiras de mau gosto
- Atribuir erros imaginários ao trabalhador
  - Isolar fisicamente o trabalhador
    - Subestimar esforços
  - Agredir física ou verbalmente
    - Fazer revista vexatória
  - Restringir o uso de sanitários
    - Ameaçar e insultar
  - Impor horários injustificados

**etc.**



**Geralmente as condutas são  
provenientes de chefias, mas  
podem partir do funcionário em  
relação à chefia ou ocorrer entre  
colegas de mesmo nível  
hierárquico.**

# Processo



**Diminui a POTÊNCIA DE AGIR**

# *Consequências*

**O Assédio Moral é um risco invisível no trabalho e causa diversos males à vida do trabalhador:**

- **Problemas de saúde**
- **Cansaço exagerado**
- **Dificuldade de concentração e memorização**
  - **Irritação constante**
  - **Sentimento de fracasso e inutilidade**
    - **Isolamento social**
    - **Medo acentuado**
      - **Tristeza**
    - **Perda do sentido de viver**
  - **Baixa produtividade, conseqüentemente**
    - **Etc.**

# COMO SE SENTE O TRABALHADOR

ASSEDIADO

???

DEPRIMIDO

ESGOTADO

DESESPERADO

assustado

HUMILHADO

DESANIMADO

ABATIDO

AFLITO



TENSO

ANGUSTIADO

*O que fazer ? ? ?*

# *O que a vítima pode fazer*

- **RESISTIR**
- **DAR VISIBILIDADE À SITUAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO**
  - **PROCURAR APOIO DENTRO E FORA DA EMPRESA**
  - **EXIGIR EXPLICAÇÕES DO AGRESSOR (documentado)**
    - **DENUNCIAR**

# *O que todos devemos fazer*

**Ao testemunhar situações de violência moral  
no trabalho, precisamos  
ser solidários com o colega assediado,  
superando o próprio medo.**

**É uma situação que pode ocorrer com  
qualquer um.**

# *Além de cuidar do indivíduo...*

- A prevenção do Assédio Moral no Trabalho não se faz com simples normas de conduta no trabalho.
- Há necessidade de transformar aspectos da organização e gestão do trabalho que favorecem este e diversos outros riscos psicossociais.

- **Maior autonomia real**

- ↳ **Relações de cooperação e solidariedade**

**Ambiente de trabalho como local de  
“bons encontros”**



*Obrigada !*

**O que mata um jardim não é o abandono.**

**O que mata um jardim é esse olhar**

**De quem por ele passa indiferente.**

*Mário Quintana*

**Maria Dionísia do Amaral Dias**

**Professora Doutora**

**Departamento de Saúde Pública**

**Faculdade de Medicina de Botucatu –  
UNESP**

**dionisia@fmb.unesp.br**