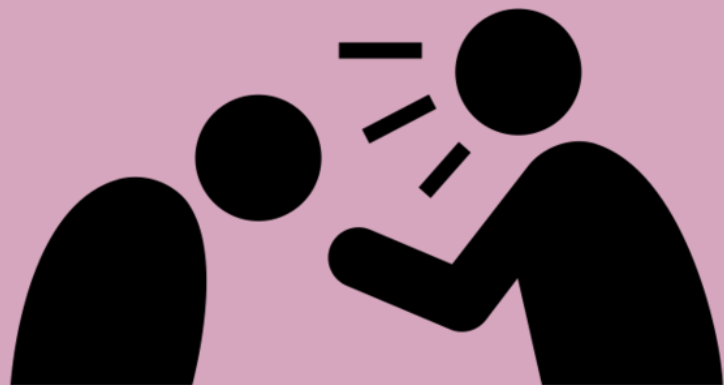
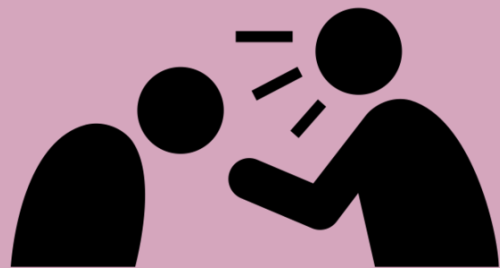


02 de Maio

Dia Nacional de Combate
ao Assédio no Trabalho

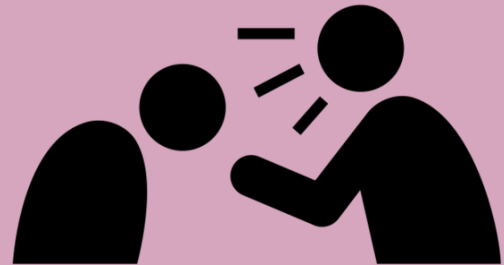


Cada vez mais, a discussão sobre **Assédio**, sob suas mais diversas formas, tem estado presente no mundo do trabalho.

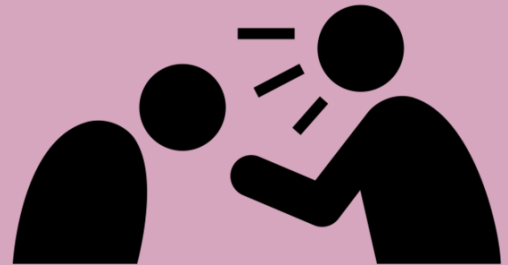


O que é Assédio?

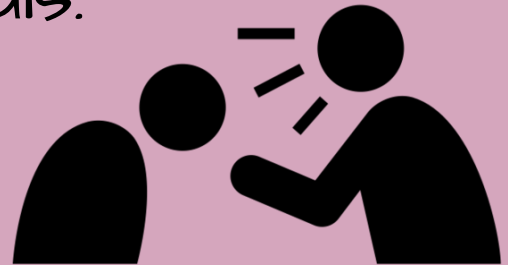
Exposição repetitiva e prolongada do(a) trabalhador(a) a situações humilhantes e constrangedoras nas relações de trabalho, que pode se dar através de gestos, comportamentos e palavras.



Embora, usualmente, se utilize o termo **Assédio Moral** para descrever uma série de situações que causam sofrimento e adoecimento do trabalhador é preciso diferenciar o Assédio Moral, na sua forma clássica, do **Assédio Organizacional**.



Enquanto no **Assédio moral**, a empresa é palco da violência e o objetivo é prejudicar, excluir ou anular o trabalhador, no **Assédio organizacional** a intenção é exercer o controle sobre a coletividade e garantir o alcance dos objetivos organizacionais e gerenciais.



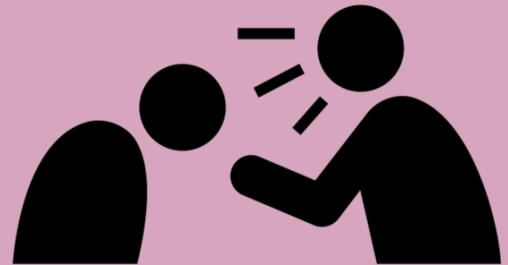
O Assédio Organizacional é um processo no qual a violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais, que são abusivas e inadequadas, tendo como objetivo exercer o gerenciamento do trabalho e do grupo, visando produtividade e controle organizacional.



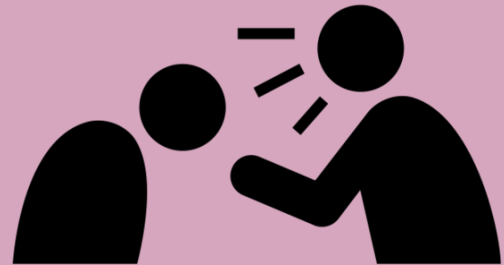
Já o **Assédio Moral** envolve
pessoalidade. O alvo é escolhido e
determinado e o objetivo é excluir e
prejudicar. No **Assédio organizacional**,
os alvos são indefinidos e coletivos



Entretanto, tanto o Assédio Moral, como o Assédio Organizacional trazem sérios riscos à saúde física e mental, assim como impactos nas relações sociais e familiares dos trabalhadores e trabalhadoras.

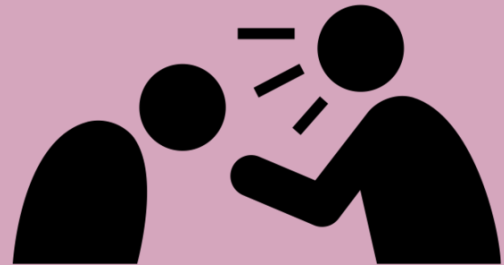


Dessa forma, as intervenções de prevenção e de combate ao Assédio devem envolver o nível individual, assim como a estrutura organizacional, considerando que a organização do trabalho desempenha um papel central quando avaliamos a ocorrência do fenômeno.

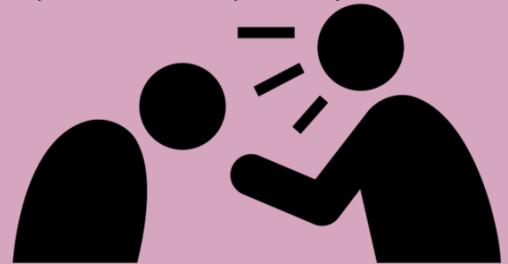


Mais do que permitir que a violência aconteça, alguns aspectos da forma como o trabalho está organizado podem estimular ou evitar a ocorrência dessas práticas.!

Fonte: SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo®, 2008.



Para o enfrentamento do Assédio, é importante pensar sempre em estratégias coletivas, que além de mais eficazes do que as individuais, podem auxiliar na prevenção de novos casos.

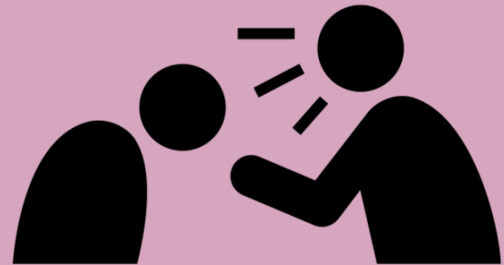


Estratégias Individuais:

- tomar nota dos detalhes;
- buscar apoio (profissionais de saúde, amigos e familiares);
- procurar o Sindicato da categoria;

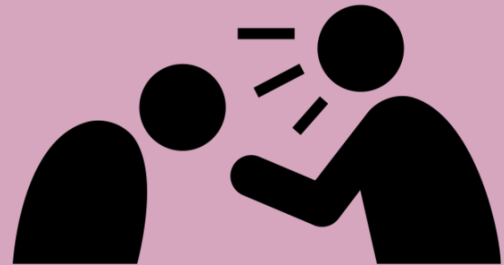


- buscar ajuda dos colegas;
- recorrer aos órgãos competentes (Ministério Público de Trabalho, Superintendência Regional do Trabalho, CEREST).

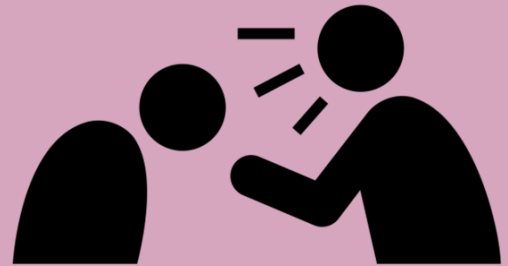


Estratégias Coletivas:

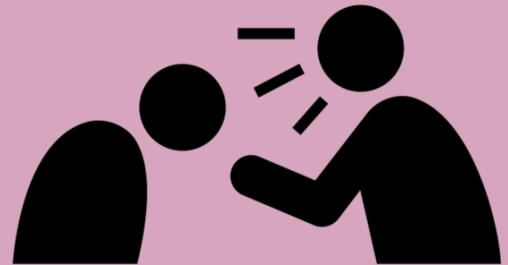
- criação de espaços de discussão sobre o trabalho;
- fortalecimento de relações solidárias no trabalho;



- sensibilização dos profissionais de Saúde, de sindicalistas, membros da CIPA e movimentos sociais;
- visibilidade do Assédio Moral, através de notificações;



- criação de canais de comunicação e denúncia dos casos;
- ações educativas;
- vigilâncias aos ambientes e processos de trabalho.



CONTE PRA GENTE!
CONTE COM A GENTE!

51 3717 4635

cerest.vales@santacruz.rs.gov.br



centro regional de referência em
saúde do trabalhador
da região dos vales

