

## 2 DE MAIO - DIA NACIONAL DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

Cada vez mais, a discussão sobre Assédio, sob suas mais diversas formas, tem estado presente no mundo do trabalho. 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, embora muitas vezes ocorram simultaneamente, aproximando os dois fenômenos a ponto de não ser possível diferenciá-los.

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. O objetivo do **Assédio organizacional** não é atingir uma pessoa em especial, mas sim controlar todo o grupo indiscriminadamente.

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.<sup>1</sup>

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. Como estratégias individuais, destacam-se: tomar nota dos detalhes, buscar a ajuda dos colegas, procurar o Sindicato da categoria, recorrer aos órgãos competentes (Ministério Público de Trabalho, Superintendência Regional do Trabalho, outros), buscar apoio (profissionais de saúde, amigos e familiares).

Já entre as estratégias coletivas, estão: 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, vigilâncias aos ambientes e processos de trabalho, outras.

**CONTE PRA GENTE!  
CONTE COM A GENTE!**

Centro Regional de Referência em Saúde do Trabalhador da Região dos Vales - CEREST/Vales  
51 3717 4635 - cerest.vales@santacruz.rs.gov.br

[www.cerestvales.com.br](http://www.cerestvales.com.br)

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