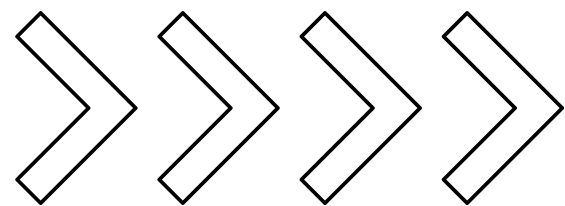


O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

FORMAÇÃO
CISSP



Akin Reis &
Angela Andreolli Schussler

Conteúdo programático

01 Introdução

02 Conceituações

03 Exemplos

04 Intervenções

05 Diagnóstico

06 Ações preventivas

07 Avaliação

08 Referências



assédio moral

... **no trabalho.**

Qual as especificidades de pensarmos o assédio nesse ambiente?

Mudanças econômicas e políticas que impactam nas condições do trabalho;

Neoliberalismo: resposta às crises econômicas do século XX; impactos na forma como cada um internaliza às exigências subjetivas de sua época.

Consequências para a nossa subjetividade: frustração, angústia relacionada ao fracasso, autoculpabilização e, conseqüentemente, a depressão.

assédio moral

... no trabalho.

Qual as especificidades de pensarmos o assédio nesse ambiente?

Estudo (datado 2006): 160 milhões de pessoas sofreram de males associados ao trabalho em todo mundo; entre as doenças do trabalho há uma prevalência de 50% para os transtornos psíquicos relacionados à depressão, ansiedade e transtorno do pânico.

Atualmente, a depressão é apontada como a principal causa de incapacidade laboral entre a faixa etária de 15 a 44 anos.

assédio moral

... no trabalho.

Qual as especificidades de pensarmos o assédio nesse ambiente?

Crescente desemprego, a precarização do trabalho... tudo isso impacta diretamente na saúde dos indivíduos;

Também se reiteram formas e modos de viver que são intolerantes ao outro, à alteridade; que aparecem na sociedade sob diferentes modos, por exemplo, intolerâncias com questões de gênero, raça, religião, classe...

Forma de organização política e social que nos encontramos e, conseqüentemente, nas formas como o trabalho é articulado.

**Adoecimentos e as doenças são fatos sociais!
Fenômenos como o assédio moral, também!**

Assédio moral

Definição

Marie-France Hirigoyen

"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".

comportamento

palavras

atos

gestos

escritos

Natureza complexa

Multidimensional

- Comportamentos hostis e rudes;
- Violência psicológica;
- Humilhação;
- Ofensa;
- Constrangimento.

Relacional

- Padrão relacional entre as pessoas no contexto de trabalho.
- É um tratamento em relação ao outro que, com persistência, provoca, pressiona, amedronta, intimida ou incomoda outra pessoa.

Processual

- O assédio moral é considerado por vários autores como um processo – e não um acontecimento pontual;
- Eventos isolados ou um só gesto geralmente não são considerados como assédio moral. Todavia, esse critério deve ser observado com certo cuidado.

pensando sobre **critérios**

O consenso do que é assédio moral é definido por aquilo que **implica para a saúde e a vida da classe trabalhadora;** que aparece sob a forma de comportamentos hostis, regulados em uma certa temporalidade e progressão.

Intencionalidade não pode ser considerada como um elemento essencial para a identificação do assédio moral, pois pode haver ou não a intenção.

quais os efeitos na saúde?

- Menos energia e vitalidade;
- Tensões musculares;
- Impossibilidade de descansar;
- Palpitações e tonturas;
- Problemas psicossomáticos e doenças físicas;
- Aumento do nível de estresse;
- Ansiedade e depressão;
- Transtorno de estresse pós-traumático;
- Incapacidade para o trabalho;
- Suicídio.

"Abusar de diversas formas alguma pessoa, seja por ofensas, chantagens e constrangimentos"

"Agressão física ou verbal".

"Direcionamento proposital e intencional de ações com o objetivo de coagir, diminuir ou isolar alguém".

"Qualquer forma, escrita ou verbal ou por meio de atos de desestabilizar emocionalmente uma pessoa, de forma intencional ou não".

"Qualquer situação que constranja, humilhe ou exponha outra pessoa".

"Compreendo por assédio moral, como algo que é recorrente (uma prática que ocorrer várias vezes e não de forma isolada), uma perseguição, humilhação, ou até mesmo exclusão".

Pesquisas e indicadores da incidência de assédio moral no ambiente de trabalho no Brasil

338.814 ações recebidas pelo Judiciário Trabalhista nos últimos três anos sobre assédio moral;

- Maior conscientização da população;

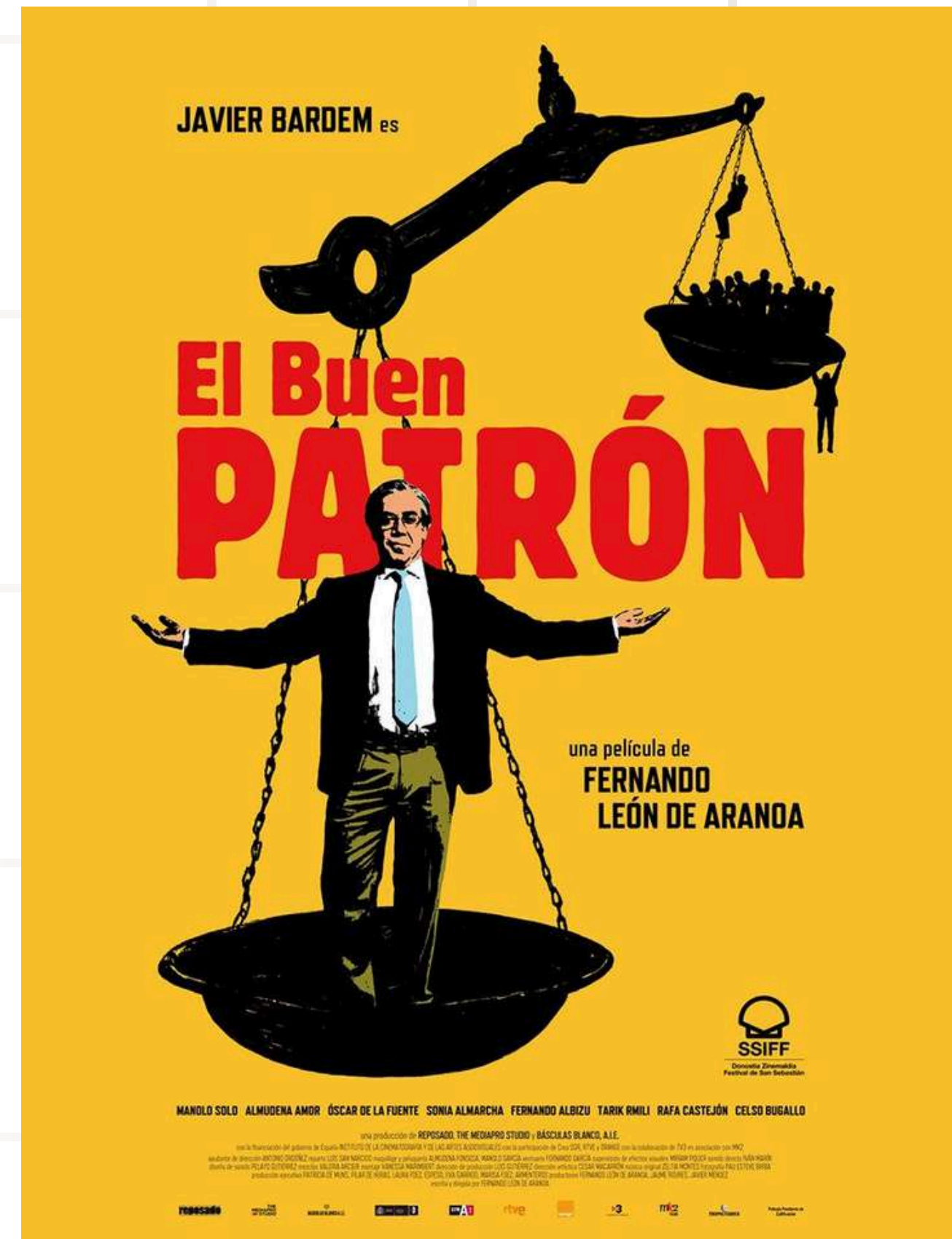
Exemplos de atitudes que caracterizam o *assédio moral*:

- Retirar a autonomia do(a) trabalhador(a) ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o (a) trabalhador(a) com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Criticar a vida particular da pessoa assediada;
- Isolar fisicamente a pessoa assediada para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da pessoa assediada;
- Retirar cargos ou funções sem motivo justificado;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos(as) outros(as) profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho.

Vamos ver na “prática”

The Good Boss (2021)

O filme retrata as relações de trabalho em uma indústria, e a tentativa de pintar um espaço de trabalho ideal às vésperas de uma avaliação para premiar a empresa.



Situação 1



Situação 2



O que podemos caracterizar da:

Situação 1:

Discussão entre colegas de trabalho.

Situação 2:

Tour com as estagiárias.



- **Dano x Assédio**

- a) Pontual x recorrência;
- b) Mínimo, cerca de 1x semana, por 6 meses.

- **Dimensões**

- a) Degradação condições de trabalho;
- b) Isolamento & recusa de comunicação;
- c) Ataques contra a dignidade;
- d) Ameaças verbais, físicas ou sexuais.

- **Sentido/Hierarquia**

- a) Descendente;
- b) Ascendente;
- c) Horizontal;
- d) Misto.



Como intervir?



orientar para ajuda

mediar situação
avisar episódio

acolher

fazer relato

encaminhar direção

conscientizar

orientar protocolos

não saberia

entender situação reunir comissão

orientar para ajuda
acolher

orientar protocolos





Rede de Prevenção e Enfrentamento a condutas Assediosas e/ou Violentas na Instituição

toda a comunidade acadêmica

RESOLUÇÃO CONSUP N° 01, DE 03 DE MARÇO DE 2023

Política prevenção e combate ao assédio moral, sexual e demais violências no IFSC;

princípios, objetivos e funcionamento;

Art. 14. A escuta inicial da pessoa (...) pode ser feita por qualquer servidor, bem como por órgãos da estrutura organizacional do IFSC (...)

Art. 15. (...) responsabilidades daquele/a que realiza a escuta inicial:

I. resguardar/garantir a confidencialidade das informações (...)

II. apresentar à pessoa (...) vítima (...) possibilidade de acessar o atendimento especializado;

III. apresentar à pessoa (...) vítima (...) possibilidade de realizar o Registro de Denúncia (...) através do canal Fala.BR

O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO OU VIOLÊNCIA NO IFSC

O estudante do IFSC que achar que sofreu ou está sofrendo assédio - moral e/ou sexual -, pode conversar com alguém de sua confiança, seja um colega ou um servidor. Também é possível buscar apoio com a Coordenadoria ou Núcleo Pedagógico do seu câmpus para receber o primeiro acolhimento por meio de uma escuta qualificada. Servidores que estejam passando por uma situação de assédio podem procurar a área de Gestão de Pessoas do seu local de trabalho.

Depois, o recomendado é denunciar. A denúncia pode ser feita tanto pela própria vítima quanto por outra pessoa que tenha ciência dos fatos: uma testemunha, a pessoa que fez o acolhimento inicial da vítima ou qualquer outra pessoa. Veja abaixo como as denúncias são processadas.



1• FORMALIZAÇÃO DA DENÚNCIA

Por meio da plataforma Fala.Br, que é o canal oficial do Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo Federal.



2• OUVIDORIA

Ao receber a manifestação por meio do Fala.Br, a Ouvidoria do IFSC toma ciência do fato e verifica se a pessoa que considera ter sofrido assédio recebeu atendimento especializado. Caso isso não tenha ocorrido, a situação é encaminhada junto ao câmpus.



3• ASSESSORIA DE CORREIÇÃO E TRANSPARÊNCIA

O processo pode ter dois caminhos: instauração de Processo Administrativo Disciplinar (PAD), quando há materialidade robusta e indicativo de autoria; ou instauração de Investigação Preliminar Secundária (IPS) ou Sindicância Investigativa (Sinve), quando não há tais elementos. A IPS e a Sinve investigam a situação de forma mais aprofundada.



4• INVESTIGAÇÕES INTERNAS

Tanto no caso do PAD quanto nos de IPS ou Sinve, há uma série de procedimentos que devem ser seguidos para garantir a idoneidade da investigação. Tanto denunciante quanto denunciado podem apresentar testemunhas.



5• CONCLUSÃO

A comissão de servidores responsável pelo PAD encaminha ao reitor o resultado do PAD, que, com apoio da Procuradoria Federal, julga o processo e faz cumprir o resultado.

Fala.Br

<https://falabr.cgu.gov.br/web/>

Matéria IFSC

<https://www.ifsc.edu.br/en/web/blog/w/combate-ao-assedio-no-ifsc-o-que-voce-precisa-saber>

RESOLUÇÃO CONSUP Nº 01, DE 03 DE MARÇO DE 2023

Política prevenção e combate ao assédio moral, sexual e demais violências no IFSC.

Como prevenir?



orientar para ajuda

mediar situação
avisar episódio

acolher

fazer relato

encaminhar direção

conscientizar

orientar protocolos

não saberia

entender situação reunir comissão

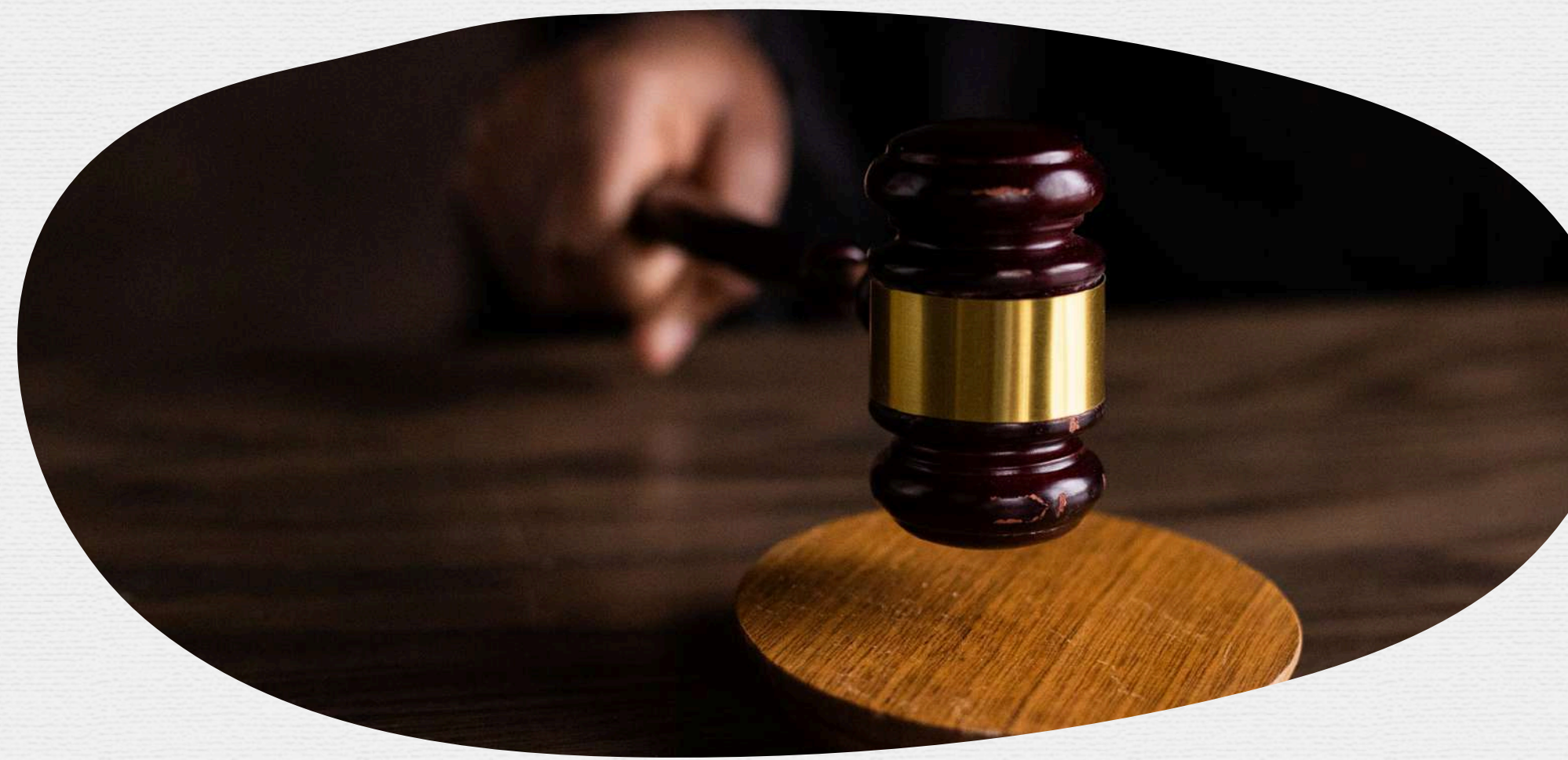
conscientizar

entender situação

reunir comissão

Não é papel da **CISSP**!

- Arbitrar/mediar conflitos;
- Investigar/Julgar casos específicos;
- Canal de denúncias;
- Intervir em casos específicos.



É papel da **CISSP**!

- a) propor ações (...) promoção da saúde e à humanização do trabalho, (...) melhoria das condições de trabalho, prevenção de acidentes, de agravos à saúde e de doenças relacionadas ao trabalho;
- b) propor atividades que desenvolvam atitudes de co-responsabilidade no gerenciamento da saúde e da segurança, contribuindo (...) melhoria das relações e do processo de trabalho;
- c) valorizar e estimular a participação dos servidores, enquanto protagonistas e detentores de conhecimento do processo de trabalho (...).

MPOG - PORTARIA NORMATIVA N° 03, DE 07 DE MAIO 2010.

Norma Operacional de Saúde do Servidor-NOSS
diretrizes implementação das ações de vigilância aos
ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do
Servidor Público Federal

- Caracteriza conceitos e diretrizes gerais;

Comitê Gestor (NAC) | Dep saúde, Previdência e Benefícios | Direção
orgão | GP/RH | Equipe Vig e Promoção | CISSP | Servidor



É papel da CISSP!

a) propor ações (...) promoção da saúde e à humanização do trabalho, (...) melhoria das condições de trabalho, prevenção de acidentes, de agravos à saúde e de doenças relacionadas ao trabalho;

b) propor atividades que desenvolvam atitudes de co-responsabilidade no gerenciamento da saúde e da segurança, contribuindo (...) melhoria das relações e do processo de trabalho;

c) valorizar e estimular a participação dos servidores, enquanto protagonistas e detentores de conhecimento do processo de trabalho (...)

d) propor ações desenvolvimento autoestima e satisfação no trabalho (absenteísmo/doenças/acidentes/licenças/aposentadorias precoces)

REG INTERNO CISSP CAMPUS FLN, portaria n275 30/12/13

funcionamento, objetivos e diretrizes da CISSP no câmpus

Para propor ações, propor atividades, valorizar e estimular a participação, propor ações de desenvolvimento autoestima e satisfação...

... de forma assertiva a nível institucional.



É necessário um **diagnóstico!**

Desenvolver ações, políticas
e atividades = Recursos Institucionais
(\$ e/ou pessoas)

- Quais principais demandas/necessidades?
- Custo benefício investimento x efetividade;
- Pontos críticos;
- Quem faz, como faz, onde faz, por quanto tempo, por que...

Recurso > Justificativa

Respostas através de **pesquisa/investigação**
= **diagnóstico/dados.**



Dados no IFSC

O diagnóstico de QVT > subsídios iniciais em AMT
Dimensões de estudo

- I – Condições de trabalho;
- II – Organização do trabalho;**
- III – Relações socioprofissionais de trabalho;**
- IV – Reconhecimento profissional;**
- V – Elo trabalho e vida social;**
- VI - Sentido e significado do trabalho;
- VII - Uso de tecnologia.**

Dados de afastamento/licenças por questões de saúde mental...

...outros indicadores!



Dados no IFSC

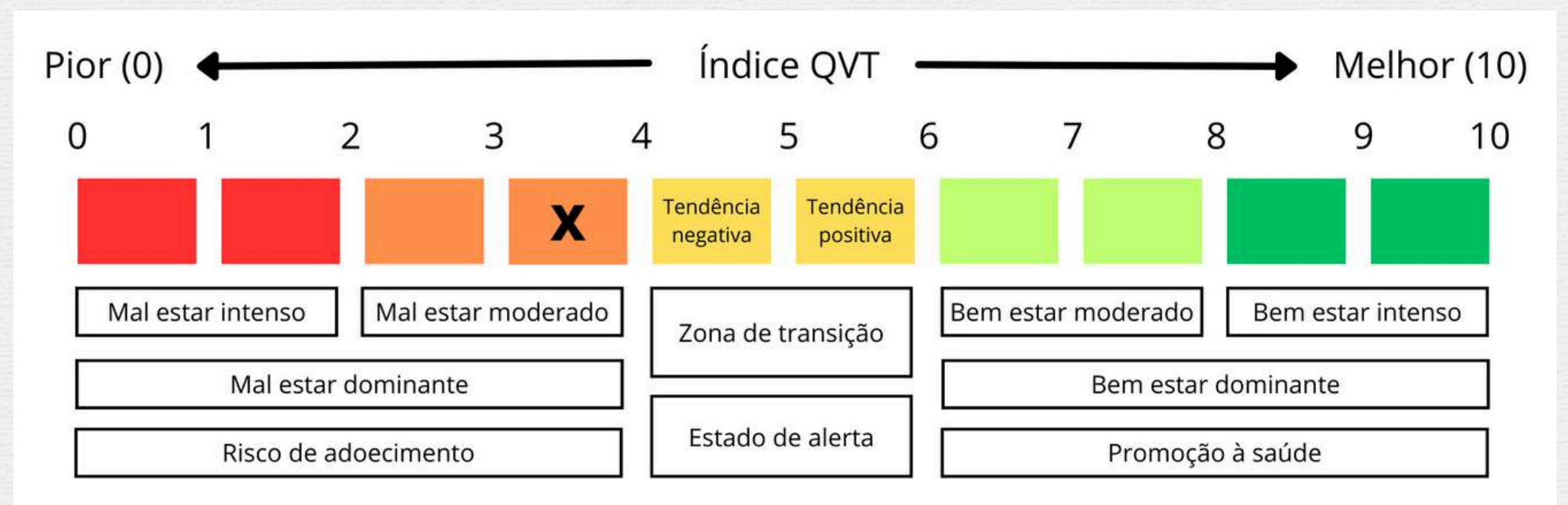
O diagnóstico de QVT > subsídios iniciais em AMT
Dimensões de estudo

- I – Condições de trabalho;
- II – Organização do trabalho;**
- III – Relações socioprofissionais de trabalho;**
- IV – Reconhecimento profissional;**
- V – Elo trabalho e vida social;**
- VI - Sentido e significado do trabalho;
- VII - Uso de tecnologia.**

Dados de afastamento/licenças por questões de saúde mental...

...outros indicadores!

Painel QVT



Dados no IFSC

O diagnóstico de QVT > subsídios iniciais em AMT
Dimensões de estudo

Câmpus São Miguel do Oeste - TAE's

TRABALHO E VIDA SOCIAL	
	5,7
Gosto da instituição onde trabalho	7,81
Sinto que meu trabalho no IFSC me faz bem	6,25
Meu trabalho prejudica a minha saúde	4,84
O IFSC preocupa-se com a minha qualidade de vida no trabalho	3,91
RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS DE TRABALHO	
	7,6
O meu superior imediato me respeita em relação à aparência, ao estilo de vida, à orientação sexual, à raça ou à religião	9,06
Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas	8,91
Tenho acesso às chefias superiores	8,75
Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas	8,44
Os meus colegas de trabalho me respeitam em relação à aparência, ao estilo de vida, à orientação sexual, à raça ou à religião	8,13
A atuação da minha chefia imediata contribui para um bom ambiente de trabalho	7,81
Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar	7,66
A comunicação entre os trabalhadores é satisfatória	7,66
No meu setor, tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho	7,19
É comum o conflito no ambiente de trabalho	6,88
Tenho colegas com quem posso conversar sobre questões pessoais no trabalho	6,72
Há confiança entre os colegas	6,72
Sinto-me vigiado(a) pelos meus colegas	6,56
Existem dificuldades na comunicação chefia – subordinado	5,94

Dados no IFSC

O diagnóstico de QVT > subsídios iniciais em AMT
Dimensões de estudo

Câmpus São Miguel do Oeste - TAE's

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	6,25
Conheço o trabalho que devo realizar (processos/atividades/tarefas)	8,13
Tenho autonomia para executar minhas atividades	7,5
Posso executar o meu trabalho sem pressão	6,56
Tenho tempo para fazer pausas de descanso durante o horário do meu trabalho	6,56
As atividades que realizo estão de acordo com as previstas para meu cargo/função	6,41
É comum a não conclusão de trabalhos iniciados	6,25
A distribuição das atividades é justa	5,94
A quantidade de atividades que executo é adequada à minha carga horária	5,94
Recebo com rapidez as informações que são importantes para execução das minhas atividades	5,78
As regras/normas do IFSC auxiliam na execução das minhas atividades	5,16
As minhas atividades de trabalho são repetitivas	4,53
RECONHECIMENTO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL	5,26
Meu trabalho é reconhecido pela minha chefia imediata	7,97
Minha chefia imediata oferece retorno (positivo ou de melhoria) sobre o meu desempenho profissional	7,34
Meu trabalho é reconhecido pelos meus colegas	6,41
Posso utilizar meus conhecimentos, habilidades e criatividade para realizar atividades de interesse institucional (participação em grupos ...	6,09
As ações de desenvolvimento promovidas ou incentivadas pelo IFSC são suficientes para execução do meu trabalho	4,69
O IFSC incentiva a elevação da titulação dos servidores	4,69
A sociedade reconhece a importância do meu trabalho	3,91
Considerando minha carreira (TAE ou docente), estou satisfeito(a) com as oportunidades de crescimento profissional	3,44
As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos	2,81

Diagnóstico AMT na literatura

1980, **Heinz Leyman.**

Psicoterror > Assédio Moral

LIPT = Índice Leyman de Terrorização Psicológica

206 trabalhadores: 51% mulheres; 49% homens; 32 anos média 18/62, voluntário srte sul do Brasil > srte, amostragem direcionada;

LIPT-39, Margarida Barreto (BR), sim ou não;

+ LIPT-60, Rivera e Rodriguez (2003) (ES), escala likert;

+ Processos de Denúncia SRTE (Sul do Brasil).

Assédio Moral Vertical Descendente!

LEMOS, M; TOLFO, S. R. **Caracterização de Assédio Moral no Trabalho:** estratégias utilizadas por chefias. In:TOLFO, S. R.; OLIVEIRA, R. T. **Assédio moral no trabalho:** características e intervenções. Florianópolis: Lagoa Editora, 2015.

Questão	Estratégias de assédio moral vertical descendente no trabalho
1	Seu(s) superior(es) não deixa(m) você se expressar ou dizer o que tem para dizer.
2	Seu(s) superior(es) grita(m) com você ou o repreende(m) em voz alta.
3	Seu(s) superior(es) critica(m) negativamente seu trabalho.
4	Seu(s) superior(es) ameaça(m) demitir você, constantemente.
5	Você recebe telefonemas/cartas ou bilhetes de seu(s) superior(es) com insultos ou acusações.
6	Seu(s) superior(es) lhe ameaça(m).
7	Seu(s) superior(es) não permite(m) que você desenvolva suas ideias.
8	Você não consegue falar com praticamente ninguém, a maioria o evita.
9	Seu(s) superior(es) coloca(m) você em um local de trabalho isolado dos seus colegas.
10	Em geral, seu(s) superior(es) ignora(m) você, trata(m)-lhe como se fosse invisível.
11	Seu(s) superior(es) trata(m) você como doente mental, ou dá(ão) a entender que você o é.
12	Seu(s) superior(es) zomba(m) de alguma deficiência que você possui.
13	Seu(s) superior(es) faz(em) você passar por ridículo, por exemplo, ao imitar sua forma de andar, sua voz, seus gestos.
14	Seu(s) superior(es) ataca(m) ou zomba(m) de suas convicções políticas ou de suas crenças religiosas.
15	Seu(s) superior(es) ridiculariza(m) ou zomba(m) de sua vida pessoal.
16	Seu(s) superior(es) zomba(m) de sua nacionalidade, procedência, ou lugar de origem.
17	Seu(s) superior(es) avalia(m) seu trabalho de maneira parcial, injusta e mal intencionada.

Diagnóstico AMT na literatura

Questão	Estratégias de assédio moral vertical descendente no trabalho
18	Suas decisões são sempre questionadas ou contrariadas por seu(s) superior(es).
19	Seu(s) superior(es) faz(em) insinuações ou gestos sexuais.
20	Seu(s) superior(es) faz(em) circular boatos infundados sobre você.
21	Seu(s) superior(es) obriga(m) você a fazer tarefas absurdas, inúteis.
22	Seu(s) superior(es) sobrecarrega(m) você sempre designando novas e diferentes tarefas.
23	Seu(s) superior(es) designa(m) tarefas muito difíceis; muito acima de sua preparação.
24	Seu(s) superior(es) exalta(m) suas falhas e erros.
25	Seu(s) superior(es) divulga(m) informações confidenciais e negativas sobre você, sem antes informá-lo
26	Os colegas que o apoiam recebem ameaças de seu(s) superior(es), ou são pressionados para que se afastem de você.
27	Seu(s) superior(es) não lhe passa(m) suas ligações ou abre(m) suas correspondências. Ou ordena(m) que alguém o faça.
28	Seu(s) superior(es) não lhe passa(m) tarefas podendo até impedir você de encontrá-las ou realizá-las.
29	Seu(s) superior(es) despreza(m) ou minimiza(m) seus esforços, competências e acertos.
30	Seu(s) superior(es) estraga(m) seus objetos pessoais (casa, carro..) ou do trabalho.
31	Seu(s) superior(es) força(m) você a pedir demissão.
32	Quando solicita uma dispensa, curso ou atividade a que você tem direito, seu(s) superior(es) os negam ou apresenta(m) dificuldades

Diagnóstico AMT na literatura

Questão	Estratégias de assédio moral vertical descendente no trabalho
33	Seu(s) superior(es) provoca(m) você para lhe obrigar a reagir emocionalmente.
34	Seu(s) superior(es) solicita(m), com frequência, que você trabalhe horas extras, sem a devida remuneração.
35	Seu(s) superior(es) não lhe dá(ão) tempo suficiente para a conclusão das atividades solicitadas.
36	Seu(s) superior(es) retira(m) instrumentos essenciais para a realização do seu trabalho.
37	Seu(s) superior(es) critica(m) negativamente sua vida pessoal.
38	Você recebe leves punições injustificadas de seu(s) superior(es).
39	Seu(s) superior(es) controla(m) seu horário de forma extremamente rígida.

Diagnóstico AMT
na literatura

Diagnóstico AMT na literatura

Questão	Estratégias de assédio moral que ocorrem com maior frequência	% Positiva
16	Seu(s) superior(es) zomba(m) de sua nacionalidade, procedência, ou lugar de origem.	12
15	Seu(s) superior(es) ridiculariza(m) ou zomba(m) de sua vida pessoal.	11
11	Seu(s) superior(es) trata(m) você como doente mental, ou dá(ão) a entender que você o é.	9
12	Seu(s) superior(es) zomba(m) de alguma deficiência que você possui.	8
5	Você recebe telefonemas/cartas ou bilhetes de seu(s) superior(es) com insultos ou acusações.	7
19	Seu(s) superior(es) faz(em) insinuações ou gestos sexuais.	6
30	Seu(s) superior(es) estraga(m) seus objetos pessoais (casa,carro..) ou do trabalho.	3

Tabela 4. Estratégias de assédio moral vertical descendente no trabalho MENOS assinaladas pelos participantes da pesquisa.

Questão	Estratégias de assédio moral MAIS assinaladas pelos participantes	% Positiva
1	Seu(s) superior(es) não deixa(m) você se expressar ou dizer o que tem para dizer.	61
22	Seu(s) superior(es) sobrecarrega(m) você sempre designando novas e diferentes tarefas.	54
18	Suas decisões são sempre questionadas ou contrariadas por seu(s) superior(es).	53
7	Seu(s) superior(es) não permite(m) que você desenvolva suas ideias.	51
24	Seu(s) superior(es) exalta(m) suas falhas e erros.	48
39	Seu(s) superior(es) controla(m) seu horário de forma extremamente rígida.	47

Tabela 2. Estratégias de assédio moral vertical descendente no trabalho MAIS assinaladas pelos participantes da pesquisa.

Diagnóstico **AMT** na literatura

Características e intervenções

Questão	Estratégias de assédio moral que ocorrem com maior frequência	% Positiva
36	Seu(s) superior(es) retira(m) instrumentos essenciais para a realização do seu trabalho.	2,49
39	Seu(s) superior(es) controla(m) seu horário de forma extremamente rígida.	2,49
33	Seu(s) superior(es) provoca(m) você para lhe obrigar a reagir emocionalmente.	2,46
19	Seu(s) superior(es) faz(em) insinuações ou gestos sexuais.	2,46
34	Seu(s) superior(es) solicita(m), com frequência, que você trabalhe horas extras, sem a devida remuneração.	2,43

Tabela 3. Estratégias de assédio moral vertical descendente no trabalho assinaladas como de **MAIOR** frequência no cotidiano de trabalho dos participantes da pesquisa.

Possibilidades de Ação

Políticas e Literatura



Possibilidades de Ação

Na Literatura, Fabra, Nunes e Tolfo (2010)

25 trabalhos, revisão de literatura nacionais e internacionais, sugestão de ações de prevenção/intervenção;

+ Dados sobre intervenção & prevenção ao assédio; poucas propostas em diagnóstico;
- Foco na identificação de condições/situações que propiciam o AMT.

FABRA, A; NUNES, T; TOLFO, S. R. Assédio moral no trabalho: identificando possibilidades de intervenção. In:TOLFO, S. R.; OLIVEIRA, R. T. **Assédio moral no trabalho**: características e intervenções. Florianópolis: Lagoa Editora, 2015.



Diagnóstico	Prevenção	Intervenção
Avaliar os fatores de riscos psicossociais.	Promover mudanças na cultura organizacional.	Criar espaço de confiança dentro da empresa (comitês, canais de escuta) para que o trabalhador possa expressar suas queixas.
Refletir sobre a forma de organização de trabalho e seus métodos de gestão de pessoal.	Educar e capacitar gerentes, pessoas-chave e líderes.	Estabelecer um terceiro imparcial (mediador) dentro da empresa.
Refletir acerca das práticas organizacionais e da cultura organizacional, averiguando possibilidades de mudanças.	Criar um Código de conduta, código de ética, incluir normas de conduta.	Aplicar medidas disciplinares e/ou sanções aos agressores e empregadores.
Realizar pesquisas com os funcionários.	Promover práticas que estimulem o respeito, colaboração e integração entre os funcionários.	Identificar e avaliar uma situação de assédio moral, buscando intervir de forma contextualizada, de acordo com a fase na qual a situação se encontra.
Verificar o ambiente e acompanhar a equipe.	Conscientizar e disseminar informações sobre assédio.	Proteger judicialmente a vítima.
Realizar discussões formais e informais da avaliação com os funcionários.	Educar e capacitar os funcionários.	Minimizar as consequências para a vítima (fornecer apoio psicológico, definir estratégia terapêutica, práticas alternativas, conscientização grupal).

Diagnóstico	Prevenção	Intervenção
Utilizar medidas psicométricas como forma de diagnosticar assédio moral no trabalho.	Reduzir o estresse.	Possuir conselheiros internos independentes capazes de prover informação da política e dos procedimentos.
Investigar a dimensão e natureza do problema.	Criar ambiente de trabalho saudável; melhorar as condições e garantir qualidade de vida no trabalho.	Demonstrar à organização que o assédio moral é um fenômeno complexo e que todos saem perdendo: indivíduo, organização e sociedade.
Realizar pesquisa de clima organizacional.	Possibilitar autonomia para organizar o trabalho, fornecer informações e recursos necessários para execução das tarefas e reduzir o trabalho monótono e repetitivo.	Coibir comportamentos inadequados que conduzam ao assédio.
Questionar a forma de gestão.	Aumentar a fiscalização/controle dos funcionários.	Ter procedimentos especiais para casos em que os envolvidos são de diferentes níveis hierárquicos.
	Dar exemplo de comportamento e/ou conduta adequada e promover mudanças na organização que combatam ao assédio.	Tornar visível as situações de assédio moral por parte dos trabalhadores.
Acompanhar o absenteísmo, as reclamações e as faltas por doença.	Desenvolver comunicação interna, promover o diálogo, grupos de debate, espaços de escuta.	Formar uma equipe para lidar com o assédio de maneira coordenada e multidisciplinar.

Possibilidades de Ação

Nas políticas, "ações", "objetivos" e "atribuições"

REG INTERNO CISSP CAMPUS FLN, portaria n275 30/12/13
campus FLN.

RESOLUÇÃO N5/2017/COLEGIADO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Instituição CISSP no IFSC como um todo.

RESOLUÇÃO CONSUP N° 01, DE 03 DE MARÇO DE 2023

Política prevenção e combate ao assédio moral, sexual e demais violências no IFSC - princípios, objetivos e funcionamento.

DECRETO N° 12.122, DE 30 DE JULHO DE 2024

Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.



Dúvidas?

Comentários?

Avaliações?

Bibliografia

CARTILHA. Violência no trabalho. Câmara dos deputados.

CARTILHA. Guia de Direitos das Pessoas Assediadas. UFSC, 2024.

TOLFO, S. R.; OLIVEIRA, R. T. Assédio moral no trabalho: características e intervenções. Florianópolis: Lagoa Editora, 2015.

OLIVEIRA, R. T.; TOLFO, S. R.; HELOANI, J. R. M.; CHINELATO, R. S. C. Violência, discriminação e assédio no trabalho. Florianópolis: Lagoa Editora, 2020.

ANDRADE, C. B.; ASSIS, S. G. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 43, p. 11, 2018.

GLINA, D. M. R.; SOBOLL, L. A. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 37, 126, p. 269–283, jul. 2012.

Obrigado!