

CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DO DISTRITO FEDERAL
GRUPO DE TRABALHO - Campanha Chega de Assédio

RELATÓRIO DE PRESTAÇÃO DE CONTAS
2022-2025

BRASÍLIA, DF/Janeiro 2026

PLENÁRIO do CRP 01

Diretoria

Conselheira/o Presidente: Juliana Sangoi

Conselheira/o Vice-Presidente: Glícia Maria Feitoza de Paula

Conselheira/o Secretária: Isadora Cristine Dourado Araujo

Conselheira/o Tesoureira: Rafael Jefferson de Oliveira

Conselheiras Efetivas

Camila Ribeiro Borges

Clara Clariana Ribeiro de Matos

Fábia Guimarães

Glícia Maria Feitoza da Paula

Ingride Aparecida Pereira da Cruz

Iolanda Bezerra dos Santos Brandão

Isadora Cristine Dourado Araújo

Juliana Sangoi

Luciano de Sá Barbosa

Marco Andrey Teixeira Hermogenes

Maria Eduarda Martins Barbosa

Rafael Jefferson de Oliveira

Ricardo Vasquez Mota

Rosiane Alves Chagas

Saulo Moraes Eminergidio

Conselheiras e conselheiros suplentes

Aline Picoli

Amanda Silva de Moraes

Ana Maria Bezerra da Silva

Anne Emanuelle Cipriano da Silva

Daniela Alves Calaça

Edson Oliveira de Sousa

Emanuele Páscoa de Jesus

Enya Daltrozo

Giulia Bedê Bomfim

Jessica Oliveira de Assunção

Jonas Lopes Ferreira

Neiva Nayara de Oliveira Augusto

Nikolai Carlos Teixeira Sousa Barbosa

Patrícia Iêda Torres Sampaio

Rafael Gonçalves

Diretoria do Sindicato de Psicólogas e Psicólogos do Distrito Federal

Diretoria Executiva

Tamara Levy Valente de Carvalho da Silva - Diretora Geral

Letícia Luján de Freitas - Diretora Patrimonial

Katia Maria Caldas Silva Lima - Diretora Financeira

Vanuza Celia Sales Silva - Diretora Organizacional

Diretoria Geral

Bruna do Espírito Santo Azevedo - Coordenadora de Formação

Nayla Júlia Silva Pinto - Coordenadora de Imprensa e Divulgação

Rafael Gonçalves de Santana e Silva - Coordenador de Saúde do Trabalhador e
Aposentadoria

Thais Cristina Almeida da Silva - Coordenadora de Etnia, Gênero e Sexualidade

Conselho Fiscal

Gustavo Sanches Barbosa - Membro

Pedro Custódio Botelho - Membro

Heitor da Silva Marinho - Membro

Édson Oliveira de Sousa - Suplente

Elaboração

Acileide Cristiane Fernandes Coelho CRP - 01/13086 – Representante da Comissão Especial da Psicologia no SUAS.

Letícia Luján de Freitas CRP - 01/20024 - Representante Sindicato de Psicólogas e Psicólogos do Distrito Federal - SindPsiDF.

Lilian Repolho Blair CRP - 01/26430 - Representante da Comissão Especial de Psicologia Clínica e Comissão Especial de Psicologia na Saúde.

Sara da Silva Meneses - CRP 01/21336 - ex-Representante da Comissão Especial de Psicologia na Saúde e Técnica de Políticas Públicas do setor Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas.

Carolina Campos Afonso - Especialista em Assédio Moral, Servidora do TJDF - Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios.

SUMÁRIO

1.0 APRESENTAÇÃO.....	6
2.0 HISTÓRICO DA CAMPANHA CHEGA DE ASSÉDIO.....	8
2.1 MATERIAIS GRÁFICOS.....	11
2.2 REUNIÕES.....	16
2.3 POLÍTICAS PÚBLICAS.....	21
2.4 DENÚNCIAS.....	21
2.4.1. O que percebemos no meio jurídico em 4 anos de campanha?.....	22
2.4.2. A pessoa assediadora.....	22
2.4.3. Discriminação/Lgbtfobia/Capacitismo/Racismo-Etnia/.....	22
2.4.4. Privado ou Público.....	22
2.4.5. Como funciona o processo judicial de Assédio Moral?.....	22
2.4.6. Peculiaridades do vínculo empregatício:.....	22
2.5. ETAPAS DO PROCESSO JURÍDICO:.....	23
1. Entrar em contato com o jurídico.....	23
2. Tramitação.....	23
3. Julgamento.....	23
2.6 EVENTOS.....	24
2.6.1 Palestras em instituições.....	24
2.6.2. Visitas Institucionais: Faculdades de Psicologia.....	26
2.6.3. Convites externos.....	26
2.6.4. Incentivo à Pesquisa Científica.....	27
2.7 MÍDIAS ALCANÇADAS.....	28
3.0 ORIENTAÇÕES PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÕES.....	29
4.0 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	31
5.0 REFERÊNCIAS.....	32
ANEXO I. PLANEJAMENTO DA CAMPANHA.....	34

1.0 APRESENTAÇÃO

Em discussão sobre a atuação dos profissionais da psicologia no âmbito das residências em saúde, notou-se um número expressivo de relatos envolvendo assédio moral. Nesse contexto, percebeu-se a necessidade de dar mais atenção a essa temática voltada para a categoria, que geralmente adota uma postura mais informativa do que de confronto ou combate quando sofre algum tipo de assédio. Tratando-se das categorias da área da saúde, a grande maioria recorre aos próprios profissionais da psicologia para trabalhar e discutir o assunto do assédio moral. E quando o assédio é sofrido por um profissional de psicologia, é fundamental que ele tenha acesso, apoio e recursos específicos para lidar com a situação. A grande necessidade dessa campanha é protagonizar os psicólogos como público-alvo dessa discussão.

Foi apontado pela Comissão Especial de Psicologia na Saúde a importância de criar um Grupo de Trabalho para dar formato à Campanha Chega de Assédio. Sabendo que o assédio moral passa por vários atravessamentos — como assédio sexual, LGBTfobia, racismo, capacitismo e discriminação no ambiente de trabalho — foi elaborada uma série de materiais para prevenção e combate, abrangendo todas essas perspectivas, bem como um plano de ação para contemplar a grande maioria dos profissionais de psicologia do Distrito Federal.

A categoria de psicólogos é frequentemente atravessada pela competência do cuidado do outro, uma habilidade essencial para a profissão. Sua formação e experiência as capacitam a criar um ambiente seguro e acolhedor para os pacientes. No entanto, essa característica pode se tornar uma armadilha quando se deparam com situações em que sofrem qualquer tipo de assédio. Devido à sua formação e tendência a priorizar o bem-estar dos outros, alguns psicólogos podem ter dificuldade em reconhecer quando estão sendo assediados, atribuindo os comportamentos inadequados a patologias ou às necessidades do agressor.

Isso pode levar à falta de reconhecimento da própria experiência e do impacto negativo que o assédio pode ter em sua saúde mental e bem-estar. Além disso, a pressão para manter a relação terapêutica e a falta de apoio adequado podem agravar a situação. É fundamental que haja conscientização sobre esse tema e que a categoria seja encorajada a buscar apoio e orientação quando necessário. Nesse sentido, a Campanha “Chega de Assédio” é um importante passo na luta contra qualquer tipo de assédio e no apoio aos profissionais que enfrentam essa realidade.

Ao promover a conscientização e o debate sobre o tema, a campanha busca criar um ambiente mais seguro e respeitoso para os profissionais de psicologia exercerem sua profissão. Quando priorizamos a saúde e o bem-estar dos psicólogos, podemos garantir que continuem a fornecer cuidados de alta qualidade a quem precisa, sem comprometer sua própria integridade. É hora de dizer basta ao assédio.

A Campanha Chega de Assédio é uma parceria entre o Conselho Regional de Psicologia do Distrito Federal, a Comissão Especial de Psicologia na Saúde do CRP/01 e o Sindicato de Psicólogos do Distrito Federal.

O Sindicato dos Psicólogos e Psicólogas do Distrito Federal (SindPsi-DF) é uma instituição comprometida com a defesa e o fortalecimento da profissão de psicologia na região, atuando em prol dos direitos e interesses dos psicólogos. A falta de conhecimento sobre a atuação do SindPsi-DF entre os profissionais de psicologia se torna um obstáculo significativo para o fortalecimento da categoria.

Muitos profissionais podem não estar cientes dos serviços ofertados pelo SindPsi-DF, como:

- **Assistência Jurídica:** o sindicato oferece assistência jurídica aos seus filiados, principalmente em questões relacionadas a direitos trabalhistas e profissionais.
- **Capacitação Contínua:** o SindPsi-DF promove a capacitação contínua dos psicólogos, ajudando-os a se manter atualizados sobre as melhores práticas profissionais.
- **Defesa dos Direitos:** o sindicato defende os direitos dos psicólogos e trabalha para fortalecer a profissão na região.

A importância da participação dos psicólogos no SindPsiDF é fundamental para o fortalecimento da categoria e para a defesa dos direitos dos profissionais. Além disso, a atuação do sindicato pode contribuir para a melhoria da qualidade dos serviços prestados à população. É essencial que os profissionais de psicologia estejam informados sobre a atuação do SindPsi-DF e participem ativamente das atividades e decisões do sindicato.

A categoria de psicólogos é atravessada por várias questões políticas e sociais que permeiam a história da psicologia no Brasil. A psicologia brasileira é marcada por uma série de contradições e desafios que refletem as profundas desigualdades e injustiças sociais do país. A formação acadêmica e profissional muitas vezes é descontextualizada da realidade nacional, priorizando teorias e modelos estrangeiros que não consideram plenamente as especificidades culturais, econômicas e políticas do Brasil. Além disso, historicamente, a psicologia tem sido utilizada como ferramenta de controle social, reforçando estereótipos e patologizando comportamentos de grupos marginalizados.

No entanto, também é importante reconhecer que a psicologia pode ser uma ferramenta de transformação social. A luta por uma psicologia mais crítica e socialmente engajada tem ganhado força, priorizando a reflexão sobre o papel da psicologia na sociedade e incentivando práticas mais contextualizadas, inclusivas e respeitosas com a diversidade cultural da população brasileira. Por isso, a Campanha Chega de Assédio assume grande importância ao propor uma postura crítica diante das múltiplas formas de violência e desigualdade que atravessam o cotidiano profissional dos psicólogos.

Promovendo o respeito à dignidade humana, valorizando a diversidade e fortalecendo os vínculos de cuidado nos espaços de trabalho, a campanha não apenas denuncia situações de assédio, mas também afirma o compromisso ético e social da psicologia com a transformação da realidade. Trata-se de uma iniciativa que reforça a construção de ambientes laborais mais justos, seguros e inclusivos, contribuindo para que cada profissional possa exercer sua prática com integridade, autonomia e reconhecimento.

2.0 HISTÓRICO DA CAMPANHA CHEGA DE ASSÉDIO

As primeiras ações que dispararam a reflexão acerca do assédio sofrido pelas profissionais da psicologia no Distrito Federal foram realizadas pela Comissão Especial de Psicologia na Saúde CRP01/DF no ano de 2021. As rodas de conversa tiveram como público-alvo os profissionais residentes, que cursavam programas de residência em saúde e preceptores. Além disso, houveram articulações com outras Comissões Especiais do CRP como: Comissão de Psicologia no SUAS, Comissão de Psicologia Organizacional e do Trabalho, Comissão de Psicologia do trânsito, Secretaria de Saúde do DF e ASCOM.

O documento I (Anexo) destacou os principais temas discutidos. Cabe relatar que duas ações se originaram das rodas de conversa que foram realizadas em 2021: o grupo de trabalho para criar orientações para atuação na Residência e o grupo de trabalho para Elaboração da Campanha de Combate ao Assédio. Assim, um projeto contendo as principais diretrizes e os objetivos da campanha foi elaborado e enviado ao CRP01/DF para solicitar apoio financeiro para execução da ação.

O GT foi composto por um representante da Comissão de Saúde (Sara Meneses), Representante do Sind-Psi (Letícia Luján), representante da Comissão de Psicologia no SUAS (Acicleide Coelho), representante da Comissão de Psicologia Organizacional (Cintia Lopes) e em 2023, representando a Comissão de Psicologia na Saúde (Lilian Blair).

A história da campanha pode ser contada a partir da necessidade de abordar o tema do assédio de maneira mais ampla e profunda, considerando a importância da saúde mental e o bem-estar dos profissionais de psicologia. A Comissão Especial de Psicologia na Saúde do CRP-DF, identificou a importância de criar uma campanha que pudesse alertar sobre os danos e oferecer apoio aos psicólogos vítimas de qualquer forma de assédio.

A Campanha Chega de Assédio foi lançada no dia 20 de julho de 2022, no auditório do CRP01, com transmissão pelo YouTube. Estavam presentes Sara Meneses, coordenadora da Comissão Especial de Psicologia na Saúde, Rafael Gonçalves representando a presidência do CRP, Letícia Luján representante do SindiPsiDF, da especialista em Assédio Moral Kátia Lima, Advogada Roberta More, Psicóloga Isabela Oliveira. Foram apresentados os conceitos fundamentais sobre assédio moral, sexual, LGBTfobia, racismo, capacitismo e seus

atravessamentos; a importância de identificar o assédio sofrido; a gravidade e seus efeitos negativos na saúde mental; incentivo à denúncia e a responsabilização dos agressores.

Um ponto importante a ser destacado foi a realização do evento: ***Mês das Trabalhadoras de Psicologia: Enfrentamento ao Assédio no Ambiente de Trabalho*** realizado entre 25 e 26 de agosto de 2023 (SinProDF). No primeiro dia de evento, a especialista em Assédio Moral Carolina Campos apresentou as estratégias de enfrentamento ao assédio moral e sexual a partir de três eixos: enfrentamento individual; enfrentamento coletivo e enfrentamento institucional.

O segundo dia de evento apresentou mesas temáticas: racismo no trabalho da psicologia; desigualdade de gênero no trabalho da psicologia; Lesbofobia; Bifobia; homofobia e transfobia no trabalho da psicologia e capacitismo no trabalho da psicologia. As profissionais de psicologia contaram relatos de situações discriminatórias que vivenciaram e ao mesmo tempo apresentaram o conceito de cada fenômeno nas mesas temáticas.

A Campanha Chega de Assédio ultrapassou as fronteiras do Distrito Federal, sendo convidada a participar da Semana Estadual de Humanização no Tocantins, do Encontro Nacional de Residência em Saúde no Ceará e da Mostra Nacional de Práticas de Psicologia no SUAS no Mato Grosso.

Essas participações geram reconhecimento e fortalecem o compromisso da Campanha Chega de Assédio em combater o assédio moral, sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho da Psicologia, promovendo conscientização e fortalecendo a rede de apoio e proteção aos profissionais de saúde mental onde puder alcançar.

Objetivos:

- Conscientizar os profissionais de psicologia sobre a importância de identificar o assédio sofrido, sobre a gravidade do assédio e seus efeitos negativos na saúde mental.
- Oferecer apoio e orientação aos psicólogos vítimas de assédio, fornecendo informações sobre os direitos e recursos disponíveis.
- Promover um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso para os profissionais de psicologia, incentivando a denúncias e a responsabilização dos agressores.
- O Canal de denúncia.

A campanha tem sido realizada por meio de diversas ações, incluindo:

- Distribuição de materiais educativos e informativos sobre o assédio e seus efeitos, como: Cartaz, flyer e adesivo.

- Realização de eventos e debates sobre o tema, reunindo profissionais de psicologia e especialistas, visitas em UBSs, Caps, ISM, Serpis, hospitais e clínicas da rede pública e privada.
- Visitas institucionais a Faculdades de Psicologia como UnB; Católica; UniMAUÁ; Faculdade Anhanguera.
- Parceria com outras instituições e organizações para ampliar o alcance da campanha.

Meios de divulgação: Gerência de psicologia, gerência de residência, SindPsiDF (filiados e instagram), CRP-DF (instagram, site e facebook).

- Distribuição: Parceria da ASCOM/SES e DISSAM
- **Canais:** WhatsApp, e-mail, post patrocinado pelo CRP.

2021-2022 - Planejamento pré - lançamento da Campanha:

Figura 1. Histórico da Campanha Chega de Assédio, 2021.



Fonte: Grupo de Trabalho da Campanha, 2022.

2.1 MATERIAIS GRÁFICOS

A partir do planejamento enviado pelo grupo de trabalho, o setor de comunicação por meio da servidora Dazi Antunes, preparou uma identidade visual para a campanha, contendo marcas gráficas para adesivo, folder, cartilha e banners durante o ano de 2022. Além disso, conforme demonstra o Quadro I, todo esse material gráfico custou ao CRP-DF cerca de R\$49.084,00 (quarenta e nove mil oitenta e quatro reais). O Quadro I também aponta os dados de entrega do material aos profissionais de psicologia do DF, cerca de **9.252 adesivos, 7.200 cartilhas e 1.500 cartazes**.

Quadro I. Apresentação dos custos financeiros do CRP-DF com o material gráfico, 2022.				
Planejamento Gráfico - GT da Campanha Chega de Assédio				
Especificações:	5000 Cartazes - A3 15000 Flyers - 10x15 5000 Adesivos - apenas para eventos presenciais, redondo, 5x5			
Valor Orçado:	R\$ 4.800 (quatro mil e oitocentos reais)			
Contrato CRPDF com Gráfica Athalaia - CRPDF	<u>Material entregue</u> aos profissionais:	Material Gráfico em <u>estoque</u> no CRPDF:	Local:	
Especificações:	30.000 Cartilhas	7.200 Cartilhas;	22.800 Cartilhas	35 caixas nos armários, 19 caixas na dispensa do auditório e 02 caixas no setor de atendimento
	10.000 Adesivos	9.248 Adesivos	757 Adesivos	1 caixa nos armários
	10.000 Cartazes	1.500 Cartazes	8500 Cartazes	3 caixas dispensa do auditório e 7 caixas nos armários
	2 Banners	2 Banners	2 Banners	1 Sala das plenárias e 1 auditório
Valor Executado:	R\$ 49.084,00 (quarenta e nove mil oitenta e quatro reais) , para fins de impressão de materiais gráficos para a campanha contra o assédio no trabalho			

Fonte: SEI nº 570100050.000026/2022-10; SEI nº 570100050.000003/2022-05

A cartilha produzida com a colaboração da especialista em prevenção e combate ao assédio moral, Kátia Lima, pode ser encontrada no seguinte link:

- [Campanha Chega de Assédio CRP01/DF](#)

No ano de 2023 o GT da Campanha escreveu, roteirizou e gravou vídeos curtos sobre Assédio Moral e Discriminações no trabalho da Psicologia, com o objetivo de lançar nas mídias sociais para dar mais visibilidade às temáticas debatidas pela campanha como os tipos de assédio e as discriminações vivenciadas por profissionais da psicologia no mundo do trabalho.

Você já conhece a campanha do CRP 01/DF e do SindPsiDF contra situações de assédio no trabalho?

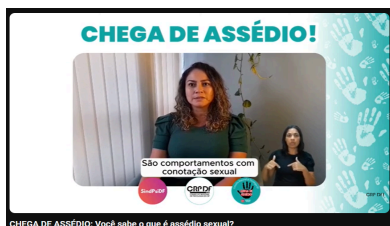
<https://youtu.be/EHN8zDbigiA?si=YqVjpS4xVhGIZLa9>



<https://youtu.be/vzKNOthVk7Y?si=4wzkDjIN2SDC8znE> (Assédio Moral)



<https://youtu.be/nTWAaElKd6A?si=kNQkf04TJbXHx9v0> (Assédio Sexual)



<https://youtu.be/cWC86OHyy6s?si=klx9MQMRvTAVHrBq> (Racismo)



https://youtu.be/U8_p7GJCMnA?si=dZ_V67P498yedLft (LGBTfobia)



<https://youtu.be/9xt95URqqvQ?si=ZdbIA43wuI5bDN0b> (Capacitismo)



Em 2024 e 2025, outros vídeos são publicados ampliando a discussão com a presença de especialistas - Kátia Lima: Vídeo Institucional publicado no youtube CRP01/DF - CAMPANHA CHEGA DE ASSÉDIO: Assédio moral no ambiente de trabalho

<https://www.youtube.com/watch?v=m10yysMgTWU>



O vídeo do ano de 2025 foi publicado na data da visibilidade nacional das pessoas transgênero, com foco na LGBTfobia no trabalho da psicologia:

https://youtu.be/E_5MPmMMDkc?si=Vvr4Ht8VXT2URzy



Abaixo está listada as figuras que compuseram a campanha:

Figura 2. Material Gráfico da Campanha Chega de Assédio, 2022.

O assédio moral é o mais comum em ambientes de trabalho, você sabe o que é?

CHEGA DE ASSÉDIO!

Toda e qualquer conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Se manifesta por comportamentos, palavras, atos e gestos que podem causar danos à dignidade ou à integridade física e/ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o emprego desta ou degradando o clima de trabalho.

LGBTFOBIA, RACISMO E CAPACITISMO são formas de discriminação que geram impactos na saúde das e dos trabalhadores. As minorias estão mais suscetíveis às diferentes formas de violência praticadas pela sociedade, e por essa razão, trouxemos essas especificidades de discriminação e violência para olharmos com mais atenção a essas situações no ambiente e nas relações de trabalho!

O QUE FAZER: DENUNCIE!
Em qualquer situação é importante guardar provas do assédio e ter testemunhas!
Entre em contato com o SindPsiDF para denúncia, suporte e informações:
(61) 99307-2939

Conselho Regional de Psicologia/DF
CHEGA DE ASSÉDIO!
SindPsiDF CRP/DF CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DO DF

0 assédio moral é o mais comum em ambientes de trabalho, você sabe o que é?



Toda e qualquer conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa.

Se manifesta por comportamentos, palavras, atos e gestos que podem causar danos à dignidade ou à integridade física e/ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o emprego desta ou degradando o clima de trabalho.

Como identificar?

Observando quando alguém impede ou dificulta o acesso a cargos ou vagas de emprego, promove tratamento diferenciado motivado por qualquer característica pessoal/corporal. Dificultar o acesso a materiais ou ambientes de trabalho.

Como prevenir?

A melhor forma para prevenir o assédio é a informação esclarecendo este conceito e a garantia de segurança do ambiente, de forma em que o assediador seja penalizado.

O que fazer?

DENUNCIE! Em qualquer situação é importante guardar provas do assédio e ter testemunhas!
Em ambientes virtuais, tire “print screen” e tenha fotos separadas em CDs, pendrives e se possível, tenha essas provas impressas.
Em caso de agressões físicas ou mesmo crimes sexuais, preserve a vestimenta para a perícia e procure imediatamente a delegacia para que as lesões possam ser constatadas no exame de corpo de delito.

LGBTfobia e racismo

Racismo e LGBTfobia também são considerados assédios no trabalho. Principalmente quando adotam uma ação intencional de colocar uma pessoa na posição de diferente e inadequado. A discriminação se dá nas relações sociais cotidianas acarretando violência de formas sutis e até brutais contra essas pessoas.

Entre em contato com o SindPsiDF para denúncia, suporte e informações: (61) 99307-2939

Comissão Especial de Psicologia na Saúde e Comissão Especial de Psicologia no SUAS do CRP 01/DF



CRP DF 01
CONSELHO REGIONAL
DE PSICOLOGIA DO DF

2.2 REUNIÕES

Desde o momento de planejamento até o desenvolvimento das ações foram realizadas ao todo pelo grupo de trabalho **80 reuniões**, sendo em 2022 vinte e duas (22); em 2023 dezesseis (16); em 2024 vinte e três (23) e 2025 dezenove (19). Além destas agendas, o GT participou de 11 eventos (externos) e organizou 3 eventos (internos).

Calendário de Reuniões - 2022		
Meses	Data	Observações
Janeiro		Não realizada
Fevereiro	03/02/22	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Março		Não realizada
Abril	14/04/22	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	24/04/22	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Maio	19/05/22	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	26/05/22	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Junho	09/06/22	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	15/06/22	Reunião GT Campanha + Ascom CRP01/DF
	16/06/22	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	23/06/22	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	27/06/22	Reunião GT Campanha + Secretaria de Estado de Saúde do DF (Gerência de Psicologia)
	30/06/22	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Julho	14/07/22	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	20/07/22	LANÇAMENTO Campanha Chega de Assédio
Agosto	04/08/22	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	16/08/22	Reunião GT Campanha + Secretaria de Estado de Saúde do DF

	25/08/22	EVENTO Secretaria de Estado de Saúde do DF: Seminário da Psicologia
	26/08/22	EVENTO Secretaria de Estado de Saúde do DF: Seminário da Psicologia
	27/08/22	EVENTO Jornada da Psicologia - SindIPsiDF
Setembro	19/09/22	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	22/09/22	EVENTO Semana da Psicologia Faculdade Anhanguera + CREPOP CRP01/DF
	25/09/22	EVENTO Universidade de Brasília PET - Psicologia
Outubro		Não realizada
Novembro		Não realizada
Dezembro		Não realizada

Calendário de Reuniões - 2023		
Meses	Data	Observações
Janeiro		Não realizada
Fevereiro		Não realizada
Março	02/03/23	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	11/03/23	EVENTO Recepção dos Residentes em saúde do Fórum Distrital de Residentes em Saúde
	20/03/23	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Abril	10/04/23	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	24/04/23	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Maio	08/05/23	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Junho	12/06/23	Reunião GT Campanha Chega de Assédio

	15/06/23	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	26/06/23	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Julho	10/07/23	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	25/07/23	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Agosto	14/08/23	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	25/06/23	EVENTO JORNADA DOS TRABALHADORES DA PSICOLOGIA
	26/06/23	EVENTO JORNADA DOS TRABALHADORES DA PSICOLOGIA
Setembro	18/09/23	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	25/09/23	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Outubro	16/10/23	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Novembro	07/11/23	EVENTO Campanha 13º Encontro Nacional de Residências em Saúde, Ceará - Fortaleza
	10/11/23	EVENTO Campanha em evento CONASS - Mato Grosso (Conselho Nacional de Secretários de Saúde)
	20/11/23	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Dezembro	18/12/23	Reunião GT Campanha Chega de Assédio

Calendário de Reuniões - 2024		
Meses	Data	Observações
Janeiro	15/01/24	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Fevereiro	02/02/24	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Fevereiro	19/02/24	Reunião GT Campanha Chega de Assédio

Março	11/03/24	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	18/03/24	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	27/03/24	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Abril	22/04/24	Evento ETB
Maio	06/05/24	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	27/05/24	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Junho	07/06/24	EVENTO 3º Jornada da Psicologia no SUAS
	10/06/24	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	24/06/24	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Julho	08/07/24	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	22/07/24	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Agosto	05/08/24	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	12/08/24	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	28/08/24	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Setembro	02/09/24	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	03/09/24	Palestra INFRAERO
	13/09/24	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	16/09/24	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	30/09/24	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Outubro	09/10/24	Palestra INFRAERO
Novembro	08/11/24	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	29/11/24	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Dezembro	09/12/24	Reunião GT Campanha Chega de Assédio

Calendário de Reuniões - 2025		
Meses	Data	Observações
Janeiro	13/01/25	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	27/01/25	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Fevereiro	24/02/25	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Março	24/03/25	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Abril	07/04/25	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Maio	19/05/25	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	27/05/25	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Junho	23/06/25	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	30/06/25	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Julho	07/07/25	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	14/07/25	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	28/07/25	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Agosto	11/08/25	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Setembro	01/09/25	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	15/09/25	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Outubro	06/10/25	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	20/10/25	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	27/10/2025	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
	31/10/25	Live de Encerramento do GT Campanha Chega de Assédio
Novembro	17/11/25	Reunião GT Campanha Chega de Assédio
Dezembro		-

2.3 POLÍTICAS PÚBLICAS

Secretaria de Estado de Saúde - SES-DF

- Envio de Ofícios para divulgação interna da campanha
- (SEI nº 570100053.000054/2022-07);
- Fórum Distrital de Residentes em Saúde - 2023 (Acolhimento aos novos Residentes)
- Evento Cenário da Psicologia na SES-DF: Abrindo diálogos e conectando Redes

Secretaria de Estado de Educação - SEE-DF

- Envio de Ofícios para divulgação interna da campanha (SEI nº 570100053.000054/2022-07);;
- Articulação com a Diretoria de Direitos Humanos - Psicóloga Anaí Peña (Regional de Ensino de Taguatinga);
- Equipe de Apoio ao Ensino e Aprendizagem - Guará 2024;
- Palestra Escola de Ensino Fundamental - 2025

Secretaria de Desenvolvimento Social - SEDES-DF

- Envio de Ofícios para divulgação interna da campanha (SEI nº 570100053.000054/2022-07);
- Jornada de Psicologia no SUAS - 2024 e 2025;

A articulação com as políticas públicas que possuem profissionais da Psicologia em seus quadros foi realizada de maneira ativa pelo grupo de trabalho. No entanto, não houve adesão pelo setor gerencial das políticas públicas contatadas, pois o tema “assédio moral” é pouco trabalhado e provocou certa polêmica quando apresentado devido ao tabu envolvendo a temática. Barreiras culturais seguem sendo encontradas ao se falar abertamente sobre situações de violência no contexto do trabalho dos profissionais da Psicologia.

2.4 DENÚNCIAS

As visitas às clínicas e consultórios do setor público e privado foram realizadas pela equipe do SindPsiDF. O setor jurídico prestou o serviço de aconselhamento e encaminhamento aos procedimentos cabíveis. Abaixo está descrito um panorama observado pelo setor jurídico, que não identifica casos, visando a garantia do sigilo do canal de denúncias, mas destaca um retrato do contexto de aconselhamento desenvolvido durante o período da campanha.

2.4.1. O que percebemos no meio jurídico em 4 anos de campanha?

Gênero

O público que apresenta mais procura em relação a parte jurídica do sindicato, até o momento foram as mulheres, a maior parte da demanda do jurídico foi de sanar as dúvidas sobre direitos trabalhistas, possibilidades de enfrentamento em relação ao assédio moral porém há uma omissão de processos jurídicos por esse tema. Em contrapartida, quando se trata de homens, são pessoas que normalmente quando solicitam contato com o jurídico, não há dúvidas a serem tiradas, o objetivo é abrir o processo de ação de danos morais. Houveram desistências na abertura após a situação se tornar desnecessária, seja por demissão do assediador ou por simplesmente conseguir resolver a situação sem a necessidade de ação jurídica. O público transgênero não entrou em contato com o sindicato, até então.

2.4.2. A pessoa assediadora

O assédio moral acontece em várias esferas e em vários níveis hierárquicos, nota-se de acordo com o jurídico que acontece na maioria das vezes em níveis hierárquicos superiores. É possível observar uma grande frequência de psicólogos assediando pessoas de sua mesma categoria profissional. A psicóloga é alvo e personagem assediadora ao mesmo tempo.

2.4.3. Discriminação/Lgbtfobia/Capacitismo/Racismo-Etnia/

Um dos principais pontos de destaque da campanha contra assédio, foi como o assédio moral atravessa as minorias sociais. Durante o acolhimento do jurídico foi observado que questões como racismo e discriminação contra etnia, bem como lgbtfobia e capacitismo aparecem como detalhes nas denúncias realizadas, mas normalmente as próprias denunciante não gostam de enfatizar este dado devido ao tamanho do constrangimento e exposição.

2.4.4. Privado ou Público

De acordo com os processos que foram abertos e com a natureza de procura sobre as solicitações de informações que foram recebidas pelo jurídico, percebe-se que na maioria das vezes o público é celetista e trabalha nos serviços públicos.

2.4.5. Como funciona o processo judicial de Assédio Moral?

Se tratando de termos jurídicos especificamente, abrir um processo de assédio moral é entrar com uma ação/processo de danos morais. Apesar da principal fragilidade da categoria ser o vínculo empregatício, o processo é o mesmo independente do tipo de vínculo do trabalhador.

2.4.6. Peculiaridades do vínculo empregatício:

Quando um celetista abre um processo judicial, o jurídico entende que o profissional será demitido.

O profissional estatutário (servidor público) não pode ser demitido devido a natureza do vínculo empregatício, porém isso não quer dizer que o profissional sofrerá consequências em relação ao processo jurídico. É possível solicitar (na ação judicial) a remoção do assediador ou do assediado (transferência de setor). Quando se trata de pessoa jurídica, entra com ação de danos morais porém é na categoria de violação do direito civil, isso acontece porque quando a empresa contrata uma pessoa jurídica para prestação de serviço, não é considerado vínculo empregatício (de acordo com as normas CLT). Uma coisa que é possível ser feita é entrar com processo de RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO.

2.5. ETAPAS DO PROCESSO JURÍDICO:

1. Entrar em contato com o jurídico

É preciso entrar em contato já estando com os registros, escuta ambiental (gravação de áudio de conversa da própria pessoa), testemunha, relatório médico, conversas de whatsapp, e-mail, registro do momento ocorrido (dia e hora do fato), denúncia em ouvidoria e etc.

2. Tramitação

Nesta fase, acontece a escuta de testemunhas e uma tentativa de conciliação de ambas as partes.

3. Julgamento

Quando o julgamento é favorável, o assediado recebe uma indenização de danos morais no valor de 3 mil a 10 mil reais.

Quando o julgamento é desfavorável, o que pode ocorrer é o jurídico entrar com processo de revista com recursos e etc.

2.6 EVENTOS

2.6.1 Palestras em instituições

SEMANA DA PSICOLOGIA

Gerência de Serviços de Psicologia (GPSI) realiza evento “Cenário da Psicologia na SES/DF: Abrindo Diálogo e Conectando Redes”



Sara Menezes e
Adélia Capristano

Conselho Regional de Psicologia do Distrito Federal (CRP 01/DF) prestigiou o encontro, com apresentação de ações de orientação para oferta de serviços psicológicos em rede

2023 - Secretaria de Estado de Saúde - Seminário Cenário da Psicologia na SES/DF: abrindo diálogos e conectando Redes.



Campanha do CRP 01/DF e do SindPsiDF promove palestra na Infraero

Ação visa conscientizar profissionais de Psicologia sobre práticas institucionais cuidadosas e responsáveis nas instituições

2024 - Visita institucional a INFRAERO



2024 - Secretaria de Estado de Educação: Encontro de Apoio ao Ensino e Aprendizagem da Regional de Ensino do Guará.



**2024 - Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social
3º Jornada de Psicologia no SUAS**

2.6.2. Visitas Institucionais: Faculdades de Psicologia



2023 - Visita à faculdade UniMauá (Foi visitado também: Universidade de Brasília; Católica; UniMAUÁ; Faculdade Anhanguera)

2.6.3. Convites externos



2024 - Semana de Humanização (Tocantins)



2024 - Encontro Nacional de Residências em Saúde (Ceará)



2024 - Mostra Nacional de Práticas de Psicologia no SUAS (Mato Grosso)

2.6.4. Incentivo à Pesquisa Científica

2025 - Articulação com estudante de psicologia do IESB para divulgação de pesquisa científica sobre assédio.

Pesquisa desenvolvida no Centro Universitário Iesb analisa experiências e reflexos do assédio no contexto de trabalho de profissionais da Psicologia nas diversas áreas de atuação

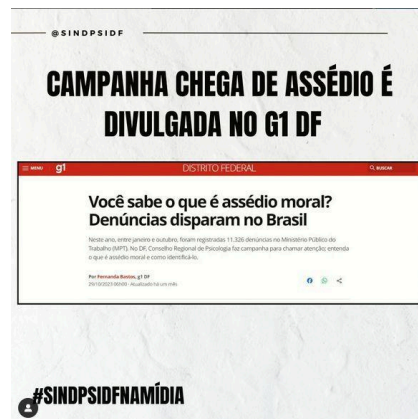
Para participação voluntária, pesquisadores solicitam preenchimento de um formulário on-line com compromisso de confidencialidade dos dados

Apoio: SindPsi, CRP/DF

2.7 MÍDIAS ALCANÇADAS

2023 - Você sabe o que é assédio moral? Denúncias dispararam no Brasil

<https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2023/10/29/voce-sabe-o-que-e-assedio-moral-denuncias-disparam-no-brasil.ghtml>



2025 - Entrevistas em Órgãos Públicos:

- Junho: Justiça do Trabalho busca conscientizar a sociedade para o combate ao assédio moral: Programa Revista Tribunal Superior do Trabalho (TST)

<https://www.youtube.com/watch?v=9gHXbiBD28M>



- Setembro: Ministério Público do Trabalho: Trabalho Legal

<https://youtu.be/gK5toVQGlzY?si=MVNwmlCgbHhR1xh>



3.0 ORIENTAÇÕES PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÕES

Autoria: Psicóloga Carolina Campos

Enfrentamento Individual:

- Estabeleça limites claros: Desde o início, informe os clientes sobre as expectativas de comportamento durante as sessões online. Isso pode incluir a proibição de comentários de natureza sexual ou inapropriada.
- Documente Evidências : Mantenha registros detalhados de todas as comunicações e interações online. Caso ocorra assédio, você terá evidências concretas para apresentar, se necessário.
- Interrupção Imediata: Se um paciente começar a adotar comportamentos de assédio, interrompa imediatamente a sessão e informe de maneira clara e assertiva que tal comportamento não é aceitável.
- Comunique as Consequências: Informe antecipadamente aos pacientes sobre as consequências de comportamentos inadequados. Isso pode incluir a cessação do atendimento e a notificação das autoridades competentes.

Enfrentamento Institucional:

- Políticas e Diretrizes Claras: As instituições devem estabelecer políticas claras contra o assédio sexual em ambientes virtuais. Essas políticas devem ser comunicadas aos pacientes desde o início do tratamento.
- Treinamento Contínuo: Capacite os profissionais para identificar, prevenir e enfrentar o assédio sexual online. Treinamentos regulares podem aumentar a conscientização sobre o problema.
- Canais de Denúncia: Crie canais confidenciais para relatar casos de assédio. Os profissionais devem se sentir seguros ao fazer denúncias, sabendo que a instituição tomará medidas apropriadas.
- Apoio Psicológico: Ofereça suporte psicológico aos profissionais que enfrentaram situações de assédio. Isso pode ajudar a lidar com o trauma emocional resultante.

Enfrentamento Coletivo:

- Compartilhamento de Experiências: Crie fóruns seguros onde os profissionais possam compartilhar suas experiências e estratégias de enfrentamento. Isso ajuda a normalizar o diálogo e oferece suporte mútuo.
- Conscientização: Colabore com organizações e movimentos que promovem a conscientização sobre o assédio sexual online. Participar de campanhas e atividades de advocacia pode pressionar por mudanças mais amplas.

- Pressão para Mudanças Legais: Se necessário, mobilize esforços para pressionar por mudanças legais que protejam os profissionais de assédio online. Isso pode envolver a colaboração com legisladores e autoridades competentes.
- Campanhas de Conscientização: Desenvolver campanhas educativas para conscientizar psicólogos sobre o assédio, suas formas e consequências. Isso pode incluir materiais informativos, webinars e palestras.
- Grupos de Apoio: Criar grupos de apoio nos quais os profissionais possam compartilhar suas experiências, receber orientação e estratégias para lidar com situações de assédio.
- Capacitação Profissional: Oferecer treinamentos regulares para que os psicólogos possam identificar, prevenir e lidar com o assédio e desigualdades, especialmente em contextos clínicos sensíveis.

Canais de Denúncia:

1. Estabelecer canais confidenciais para denúncias de assédio e discriminação, garantindo que as vítimas possam reportar casossem medo de retaliação.

2. Advocacia e Lobbying:

Trabalhar em conjunto com outras entidades para pressionar por mudanças legais e políticas que protejam os psicólogos contra o assédio e promovam a igualdade.

3. Fiscalização e Acompanhamento:

Realize monitoramento regular das condições de trabalho dos psicólogos para identificar indícios de assédio ou desigualdades e tome medidas apropriadas.

4. Programas de Formação:

Desenvolver programas de formação para profissionais e gestores que abordem questões de igualdade, assédio e ética profissional.

5. Parcerias com Instituições:

Colaborar com instituições de ensino e organizações para integrar a conscientização sobre assédio e desigualdades nos currículos acadêmicos.

4.0 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Campanha Chega de Assédio demonstrou, ao longo de sua trajetória entre 2022 e 2025, um compromisso contínuo com a escuta ativa, a articulação interinstitucional e o enfrentamento coletivo das múltiplas formas de assédio que atravessam a atuação profissional da psicologia. Através de encontros, materiais educativos, produção de conhecimento, incidência em políticas públicas e oferta de apoio jurídico, a campanha promoveu ações concretas para ampliar a visibilidade do tema e apoiar profissionais em situação de vulnerabilidade.

As resistências estruturais e simbólicas foram enfrentadas, especialmente no diálogo com algumas instituições, revelando o quanto o tema ainda é cercado por silenciamentos e tabus. Esses desafios mostram a necessidade de institucionalização de ações de combate ao assédio e um envolvimento concreto de diversos atores para que este processo iniciado pela Campanha Chega de Assédio seja um processo continuado. Apesar desta baixa institucionalização de ações, a mobilização das comissões do CRP/DF, do SindPsi-DF e de psicólogas comprometidas com a ética e os direitos humanos permitiu consolidar uma atuação política consistente, sensível às realidades da categoria e às interseccionalidades que atravessam os casos de assédio: gênero, raça, sexualidade, capacitismo e desigualdade de classe.

Por tudo isso, a campanha torna-se uma referência fundamental para a consolidação de práticas institucionais que respeitam a dignidade das pessoas, afirmam o direito a ambientes de trabalho seguros e reconhecem o papel ativo de cada psicóloga e psicólogo na transformação da cultura institucional. Para além de uma resposta emergencial a uma demanda específica, a Campanha Chega de Assédio se posiciona como uma estratégia permanente de formação crítica, articulação política e fortalecimento da profissão, que seus efeitos sigam ecoando no cotidiano do trabalho das psicólogas e psicólogos do Distrito Federal, fortalecendo redes de apoio, construindo espaços de escuta qualificada e afirmando, com coragem e compromisso ético, que nenhuma forma de assédio será tolerada.

A defesa dos direitos trabalhistas dos profissionais de psicologia permanece como ação contínua do Sindicato de Psicologia do Distrito Federal, assim orienta-se que os materiais restantes da campanha sejam direcionados para o SINDPSI-DF.

5.0 REFERÊNCIAS

BRASIL. CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (CGU). Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Instituído pela Portaria Normativa SE/CGU nº 58, de 7 de março de 2023, integra o Plano de Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Poder Executivo Federal, coordenada pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Manual, Brasília: Distrito Federal, 2023 e 2024. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93176> e https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contrasse-dios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf Acesso em 01 de Abril de 2025.

BUJATO, I. A.; SOUZA, E. M. DE .. O CONTEXTO UNIVERSITÁRIO ENQUANTO MUNDO DO TRABALHO SEGUNDO DOCENTES NEGROS: DIFERENTES EXPRESSÕES DE RACISMO E COMO ELAS ACONTECEM. READ. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre), v. 26, n. 1, p. 210–237, jan. 2020. Disponível em <https://www.scielo.br/j/read/a/MrpQgCWPyQrvqXFpdWhrfSv/?stop=next&format=html&lang=pt>

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. Revista de Administração de Empresas, v. 41, p. 8-19, 2001.

Discutindo homofobia nas organizações e no trabalho

<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/24588/13666>

LGBTfobia no trabalho:

<https://treediversidade.com.br/homofobia-5-dicas-para-combate-la-no-ambiente-de-trabalho/>

Discutindo o panorama da LGBTfobia sofrida por profissionais da educação mato-grossenses em ambientes escolares através da filosofia freiriana:

https://editorarealize.com.br/editora/anais/conedu/2019/TRABALHO_EV127_MD1_SA7_ID5040_25042019170948.pdf

Diversidade Sexual e LGBTfobia nas Cozinhas Profissionais:

<https://doity.com.br/media/doity/submissoes/artigo-08d96181f8c043cb024474b8b927efd8c6f5e5d2-arquivo.pdf>

Determinações do racismo no mercado de trabalho: implicações na "questão racial" brasileira

<http://www.poderesocial.com.br/wp-content/uploads/2018/11/7077-21389-1-PB.pdf>

LIMA, M. E. O.; VALA, J.. As novas formas de expressão do preconceito e do racismo. Estudos de Psicologia (Natal), v. 9, n. 3, p. 401–411, set. 2004. Disponível em <https://www.scielo.br/j/epsic/a/k7hJXVj7sSqf4sPRpPv7QDy/?format=html&lang=pt>

PIE, A. C. S. et al.. Fatores associados ao presenteísmo em trabalhadores da indústria. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 45, p. e13, 2020.

SIQUEIRA, M. V. S.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P.; LIMA, H. K. B.; ANDRADE, A. J. A. HOMOFOBIA E VIOLÊNCIA MORAL NO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL. o&s - Salvador, v.16 - n.50, p. 447-461 - Julho/Setembro - 2009 449 www.revistaoes.ufba.br
<https://www.scielo.br/j/osoc/a/nKZhfrspfbWNPfRZRZhZF3D/?format=pdf&lang=pt>

TORRES, L. S. FERNANDES, F. B. SE SOFRER LGBTFOBIA NA UNIVERSIDADE, DENUNCIE! O QUEER PUNITIVISTA NO CONTEXTO DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO. Revista Diversidade e Educação, v. 5, n. 2, p. 40-60, Jul./Dez. 2017.doi: 10.14295/de.v5i2.7526E-ISSN: 2358-8853. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/divedu/article/view/7526/5115>

ANEXO I. PLANEJAMENTO DA CAMPANHA

Planejamento da Campanha contra Assédio (sexual e moral), LGBTFobia, Racismo e Capacitismo no ambiente de trabalho de psicólogas, psicólogos e psicólogues.

Título da Campanha: “Chega de assédio”

Público Alvo: Psicólogas, Psicólogos e Psicólogues.

Objetivo: Divulgação de informação e Criação de um canal de para denunciar assédio moral, racismo, lgbtfobia.

Objetivos específicos: combater e prevenir situações de assédio moral e sexual, racismo e lgbtfobia; informar a categoria sobre como identificar situações de assédio.

Locais onde será realizado a campanha: UBSs, Caps, Hospital de São Vicente de Paula, ISM e Serpis, mídias sociais.

Meios de divulgação: Gerência de psicologia, gerência de residência, SindPsiDF (filiais e instagram), CRP-DF (instagram, site e facebook).

Materiais utilizados: Cartaz, flyer e adesivo.

Quantidade:

- Cartaz - A3 - 5000
- Flyers - 10x15 - 15000
- Adesivos - apenas para eventos presenciais, redondo, 5x5, 5000
- Distribuição: Parceria da ASCOM/SES e DISSAM

Canais: WhatsApp, e-mail, post patrocinado pelo CRP.

Data para o lançamento da campanha: Janeiro/2022

Organização: CRP-DF/Comissão Especial de Psicologia na Saúde e SINDPSI-DF.

Conceitos trabalhados na Campanha:

O que é assédio?

Assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa.

Assédio Moral: conduta abusiva que se manifesta notadamente por comportamentos, palavras, atos, gestos, que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à

integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o emprego desta ou degradando o clima de trabalho (Hirigoyen, 1998, p. 55).

Assédio Sexual: Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

O assédio pode acontecer entre pessoas que têm alguma relação com relações hierárquicas verticais e horizontais no ambiente de trabalho.

Como identificar?

Impedir ou dificultar o acesso a cargos ou vagas de emprego promover tratamento diferenciado motivado por identidade de gênero e/ou orientação sexual. Negar ou dificuldade de acessar equipamentos ou materiais ou ambientes de trabalho. Agressão verbal, gestos, ameaças, injúria, difamação, dano, ameaça, vias de fato, lesão corporal, racismo.

Como prevenir?

A melhor forma para prevenir o assédio em ambiente de trabalho é a informação e esclarecimento do que é, de fato, assédio e também, garantir a segurança do ambiente, de forma em que o assediador irá receber as devidas providências.

O que fazer em casos de assédio?

Em casos de crimes praticados em ambientes virtuais ou redes sociais, procure preservar as provas do delito. Use o celular ou a tecla “print screen” para fotografar o insulto e imprima. Busque no cabeçalho de e-mails ofensivo mais informações sobre o emissor e destinatário. Leve as provas para a delegacia em CDs, pen drives.

Em caso de agressões físicas ou mesmo crimes sexuais, preserve a vestimenta para a perícia e, procure imediatamente a delegacia para que as lesões possam ser constatadas no exame de corpo de delito.

Informe ao policial todos os detalhes do crime, as circunstâncias, as pessoas que lá estavam presentes, a motivação, a descrição do ambiente, seus sentimentos, se houve agressões físicas ou verbais, quais foram exatamente as palavras proferidas.

Lgbtfobia

Lgbtfobia é o termo utilizado para descrever condutas de hostilidade na presença de homossexuais tanto por homens como mulheres, pelos quais, adotam uma ação arbitrária de conferir ao outro um status de contrário, inferior ou anormal (Neto & Fonseca, 2014). A discriminação se dá nas relações sociais cotidianas munidas de sentimentos emocionais de aversão e raiva, acarretando violência de formas sutis e até brutais contra pessoas homoafetivas (Siqueira et al., 2009).

Conteúdo da Campanha:

Fique de olho nas situações de assédio que podem ocorrer no seu trabalho!

Exemplos de assédio:

- *Proibir o acesso do profissional de saúde/residente em algum local público e compartilhado do serviço de saúde*
- *Impedir a participação do residente em algum evento acadêmico sem motivo coerente para tal impedimento*
- *Restringir a participação do residente em encontros nacionais de residência em saúde*
- *Reduzir horas de reunião de coletivo de residentes ou impedir a realização da reunião*
- *Impedir autonomia de organização da agenda do residente/profissional de saúde*
- *Coagir o profissional de saúde residente a fazer atividades que não foram pactuadas anteriormente, pressionando e colocando em risco a integridade moral e psicológica do mesmo.*
- *Exposição do profissional frente aos colegas, apontando erros ou chamando a atenção em público visando o constrangimento do profissional*
- *Utilização de um tom de voz elevado ao tratar de assuntos no trabalho, visando a intimidação do profissional*
- *Utilizar expressões que menosprezem ou duvidem da capacidade do profissional, visando diminuir a autoestima do profissional.*
- *Coagir para que tarefas sejam entregues no tempo que a chefia deseja, não importa quais outras atividades o profissional também tenha que fazer.*
- *Enviar documentos produzidos pelo profissional para chefias, sem apontar a autoria, visando assumir o crédito pela produção.*
- *Assumir funções, mas obrigar o profissional a fazer o trabalho por ele, pois é “ordem da chefia”*
- *Tratar de forma diferente homens da equipe em relação às mulheres, exigindo mais das mulheres e sendo mais flexível com os homens.*
- *Constranger o profissional expondo sua sexualidade e fazendo comentários que inferiorizam pessoas LGBT*
- *Duvidar da capacidade de pessoas com deficiência, sempre enviando “tarefas mais simples” para as pessoas com deficiência.*
- *Menosprezar pessoas negras em público, enviar trabalhos mais difíceis visando prejudicar o desempenho das pessoas negras na equipe.*
- *Não fornecer o cuidado adequado e atencioso para pessoas negras como oferece para pessoas brancas*
- *Só colocar em cargos de chefia pessoas brancas*
- *Só contratar pessoas brancas*
- *Fiscalizar o trabalho do profissional visando encontrar erros*

- *Não fornecer suporte, mas apenas críticas ao desempenho de um profissional que não está indo bem no trabalho.*
- *Restringir o acesso às informações para determinados profissionais na equipe visando deixá-los isolados do restante das pessoas.*
- *Exigir tarefas que não foram faladas na entrevista de emprego.*
- *Promover conflitos na equipe visando a competição entre os profissionais*
- *Não contratar novas pessoas, deixando a equipe sobrecarregado sob o pretexto de que “eles dão conta”*
- *Exigir tarefas de última hora, obrigando os profissionais a deixarem suas tarefas programadas para se dedicar à tarefas “urgentes”*
- *Solicitar produções dos profissionais e depois descartá-las sem uso.*
- *Desdenhar da classe social dos profissionais, visando constrangê-los.*
- *Promover uma gestão em que “a última palavra é do chefe”*
- *Ignorar constantemente as reclamações dos profissionais com o objetivo de que “eles desistam pelo cansaço”.*
- *Criar um clima de constante tensão no ambiente, pois a qualquer momento o/a chefe pode “explodir” com alguém.*
- *O/A chefe costuma explodir no ambiente de trabalho, utilizando de um tom agressivo e alto para falar sobre problemas do trabalho.*
- *E geralmente ele/ela explode sempre com as mesmas pessoas.*
- *Impor regras que não fazem sentido para o trabalho da equipe, apenas porque o/a chefe decidiu que “tem que ser assim”.*
- *Se aproximar de forma indesejada e tocar a pessoa em seu local de trabalho, visando ter contato íntimo*
- *Oferecer promoções ou benefícios para mulheres desde que elas tenham algum contato sexual com a chefia.*
- *Fazer insinuações sobre o corpo das mulheres no ambiente de trabalho e se referir a isso como “brincadeira”.*
- *Tocar sem permissão o corpo das mulheres no ambiente de trabalho*
- *Olhar de maneira intrusiva e maliciosa para a profissional com o objetivo de deixá-la desconfortável no ambiente de trabalho*
- *Ameaçar de demissão o profissional que reclame sobre algo no ambiente de trabalho.*

Referências Bibliográficas

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. Revista de Administração de Empresas, v. 41, p. 8-19, 2001.

Homofobia E Violência Moral No Trabalho No Distrito Federal

<https://www.scielo.br/j/osoc/a/nKZhfrspfbWNPfHRZRZhZF3D/?format=pdf&lang=pt>

Discutindo homofobia nas organizações e no trabalho

<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/24588/13666>

LGBTfobia no trabalho:

<https://treediversidade.com.br/homofobia-5-dicas-para-combate-la-no-ambiente-de-trabalho/>

Discutindo o panorama da LGBTfobia sofrida por profissionais da educação mato-grossenses em ambientes escolares através da filosofia freiriana:

https://editorarealize.com.br/editora/anais/conedu/2019/TRABALHO_EV127_MD1_SA7_ID5_040_25042019170948.pdf

Diversidade Sexual e LGBTfobia nas Cozinhas Profissionais:

<https://doity.com.br/media/doity/submissoes/artigo-08d96181f8c043cb024474b8b927efd8c6f5e5d2-arquivo.pdf>

SE SOFRER LGBTFOBIA NA UNIVERSIDADE, DENUNCIE! O QUEER PUNITIVISTA NO CONTEXTO DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

<https://periodicos.furg.br/divedu/article/view/7526/5115>

determinações do racismo no mercado de trabalho: implicações na "questão racial" brasileira

<http://www.poteresocial.com.br/wp-content/uploads/2018/11/7077-21389-1-PB.pdf>

O CONTEXTO UNIVERSITÁRIO ENQUANTO MUNDO DO TRABALHO SEGUNDO DOCENTES NEGROS: DIFERENTES EXPRESSÕES DE RACISMO E COMO ELAS ACONTECEM

<https://www.scielo.br/j/read/a/MrpQgCWPYQrvqXFpdWhrfSv/?stop=next&format=html&lang=pt>

As novas formas de expressão do preconceito e do racismo

<https://www.scielo.br/j/epsic/a/k7hJXVj7sSqf4sPRpPv7QDy/?format=html&lang=pt>