

"A VIOLÊNCIA LABORAL E O ASSÉDIO MORAL-SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:

identificação, enfrentamento e formas de
prevenção".



Material elaborado por Karla Valle, assistente social.

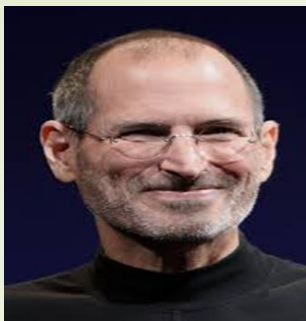
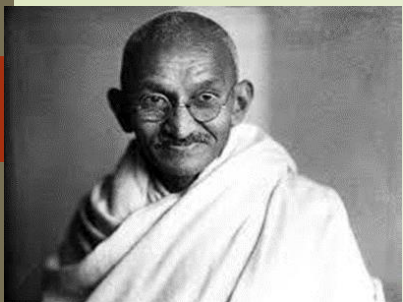
KARLA VALLE
Doutora em Serviço Social – UFRJ
Assistente social do TRT-RJ.
E-mail.: karlafvalle@gmail.com

- ▶ Han(2018): **A sociedade do século XXI é a sociedade do (da cultura do)DESEMPENHO;**
- ▶ **Intensificação laboral e maior pulverização dos limites entre o tempo de vida e trabalho => FENÔMENO DA VIDA REDUZIDA;**
- ▶ **SOCIEDADE DO CANSAÇO** que, em verdade, é a **SOCIEDADE DO DOPING** => medicamentos e drogas para **resistir** (visão sedativa para psicoestimulante)=> sedativos/estimulantes/euforizantes para ser como um esportista.



- O **SUJEITO DO DESEMPENHO** agoniza com o excesso de trabalho e sua própria autoexploração;
- **cultura da autoajuda gerencial** que impregna a nossa sociabilidade: **MISTURA DE PSICOLOGIA COM ESOTERISMO- FÓRMULAS E COACHING.**
- Aumento expressivo do **sofrimento laboral e do adoecimento psíquico** => **Depressão** => fatos biopsicossociais também são **históricos**;
- O **NARCISISMO E A SUPERVALORIZAÇÃO DO “EU”** - **Cansaço de fazer e de poder** numa **sociedade que crê que nada é impossível** ;
- **BANALIZAÇÃO DA MOTIVAÇÃO E (AUTO)CULPABILIZAÇÃO DOS SUJEITOS.**

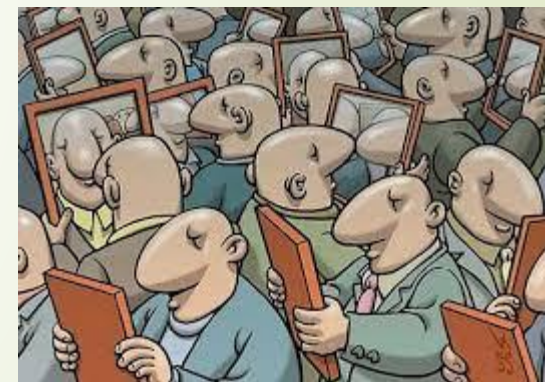




- Contexto societário em que se forja uma **“sociedade de heróis”** => identidade pessoal subjugada a noção do ganho permanente (Ehrenberg, 2010);
- **Performance como valor sociocultural** => excelência pessoal que mistura “psicologismo” e esoterismo (Ehrenberg, 2010);
- **Profissionalização da identidade : esfumaça a diferenciação entre o espaço interno da identidade (quem sou eu?) e o espaço público de sucesso (o que eu faço?);**
- Liderança mais como uma **questão de mentalidade do que uma competência** técnico e cultural (Ehrenberg, 2010).
- O mito da sociedade contemporânea é de que os males da sociedade advém da **impessoalidade, transmutando categorias políticas em psicológicas** (Sennet, 2016).

CORPO E SAÚDE estão associados ao **culto à longevidade individualizada**, à **medicalização** desenfreada e à ordem estabelecida de **submissão aos padrões** determinados pela cultura imposta. Com isso, **despolitiza-se a concepção de saúde** transformando-a em mais um aspecto restrito a esfera **individual/íntima** e, portanto, **enfraquecendo o debate sobre o sofrimento no trabalho**.

- Para Han (2018), a sociedade atual do sobreviver, **absolutiza o “sadio”, destrói o belo**.
- Aquilo que vem sendo interpretado como uma **“mera vida sadia”, adota uma forma do sobreviver histórico**.



- “ Nós nos **transformamos em zumbis saudáveis e fitness**, **zumbis do desempenho** e do **botox**. Assim hoje, estamos por **demais mortos para viver**, e por **demais vivos para morrer**” (Han, 2018, p.199).



Material elaborado por Karla Valle, assistente social.

Telepressão (Melo e Rodrigues, 2018)

- **Telepressão:** fenômeno é reflexo da **superconectividade** das pessoas aos meios informatizados da atualidade: **aflição e urgência** em responder e-mails, mensagens instantâneas de texto e voz de supervisores, clientes e colegas – **mesmo em horários de folga e férias;**
- Caracteriza-se pela **pressão imediatista** e por trabalhar **fora do horário do expediente;**
- Fenômeno que interfere no processo de **recuperação pós-trabalho**, está relacionado ao **estresse e à falta de foco nas atividades, afetando a qualidade do serviço e a produtividade;**
- Cultura institucional de disponibilidade contínua;



Quando uso tecnologias de mensagens e e-mails para fins de trabalho...

- **1- Acho difícil me concentrar em outras coisas quando recebo uma mensagem de alguém;**
- **2- Só consigo me concentrar melhor em outras tarefas depois que respondo minhas mensagens;**
- **3- Não consigo parar de pensar nas mensagens até respondê-las;**
- **4- Sinto uma necessidade forte de responder aos outros imediatamente;**
- **5- Tenho o impulso de responder os outros no momento em que recebo um pedido de alguém;**
- **6- É difícil para mim resistir à vontade de responde uma mensagem imediatamente;**
- “Concordo”; “Concordo Muito”; “Discordo muito”: concordo => sofro com Telepressão.

el Empleo

(The Employment)
animated short film

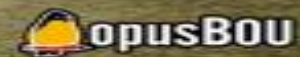


Direction
Santiago 'Bou' Grasso
Idea
Patricio Plaza

Characters design - Patricio Plaza
Layouts & Backgrounds - Santiago 'Bou' Grasso
Animation 2D - Santiago 'Bou' Grasso
Patricio Plaza
Animation 3D - Lautaro González González
Postproduction & effects - Santiago 'Bou' Grasso
Graphic design - Natalia Acosta



www.opusbou.com.ar - www.patricioplaza.com.ar
info@opusbou.com.ar
info@patricioplaza.com.ar
© 2008 - HECHO EN ARGENTINA



- Para Gaulejac (2007), a **CAUSA MAIOR DO ASSÉDIO MORAL** deve ser buscada **EM TRÊS TENDÊNCIAS GERENCIALISTAS**:
- 1) o **HIATO** entre os **OBJETIVOS** fixados e os **MEIOS** atribuídos;
- 2) a **DEFASAGEM** maciça entre as **PRESCRIÇÕES** e a atividade **CONCRETA**;
- 3) a **DISTÂNCIA** entre as **RECOMPENSAS** esperadas e **AS RETRIBUIÇÕES** efetivas.



- Já em 1996, Leymann identificou três causas que afetam toda a dimensão da empresa: 1) **a forma como se organiza o trabalho**, 2) **como se administra o trabalho**; 3) **como se motiva os trabalhadores para produzir**.





- Participação consciente do sujeito em atos injustos é resultado de uma atitude calculista para manter seu lugar, conservar o seu cargo, sua posição, seu salário, suas vantagens.
- Assim, pessoas de “bem” participam, **CONTRIBUEM, INCITAM E SE OMITEM** diante do mal /ou injustiça cometido contra outrem em nome da finalidade pessoal e organizacional.
- O problema levantado é a atuação pessoas de “bem” no **MAL COMO SISTEMA DE GESTÃO**, como princípio organizacional.
- Quando atos contrários ao direito e à moral são cometidos com a colaboração de pessoas tidas como responsáveis pelo direito comum, estes assumem o papel de cúmplices desse modo de funcionamento. **Qualidade do bom trabalho não é a mesma do bom-caráter** (SENNET, 2012).
- Trata-se de uma banalização do mal, da **subversão da racionalidade ética** que torna-se invertida: promove uma subversão de valores em nome de uma racionalidade pragmática e utilitarista: **SÓ CUMPRO ORDENS!**

- **VIOLÊNCIA NO TRABALHO:**

Todas as formas de comportamento agressivo ou abusivo que possam causar dano físico, psicológico ou desconforto em suas vítimas (Barreto e Heloani, 2018).



Assédio sexual

Assédio Moral

Discriminação de gênero, deficiência, étnico-racial, etária..

Violência laboral



**PRECISAMOS
FALAR
DO ASSÉDIO**

- A categoria **VIOLÊNCIA LABORAL** viabiliza a reivindicação de uma série de demandas latentes que nunca foram consideradas, acerca de comportamentos abusivos no mundo do trabalho que **NÃO SÃO** assédio moral, propriamente dito (Barreto e Heloani, 2018).

Distorções gerenciais



Gestão por
Injúria

Gestão por
discriminação

Gestão por
Manipulação

Gestão por
fofoca

Gestão por
pressão

TODO ASSÉDIO MORAL É ORGANIZACIONAL

- Ao buscar a causa de assédio moral, não se deve buscá-la nas pessoas, mas, principalmente, **na forma como o trabalho é organizado e como as tarefas são distribuídas e administradas pela gestão (Heloani e Barreto, 2018).**
- Não há, em geral, **DISTÚRBIOS PSIQUIÁTRICOS** naqueles que assediam e, sim, uma **RACIONALIDADE PLANEJADA.**
- Há que se analisar o processo produtivo antes de se culpabilizar pessoas.



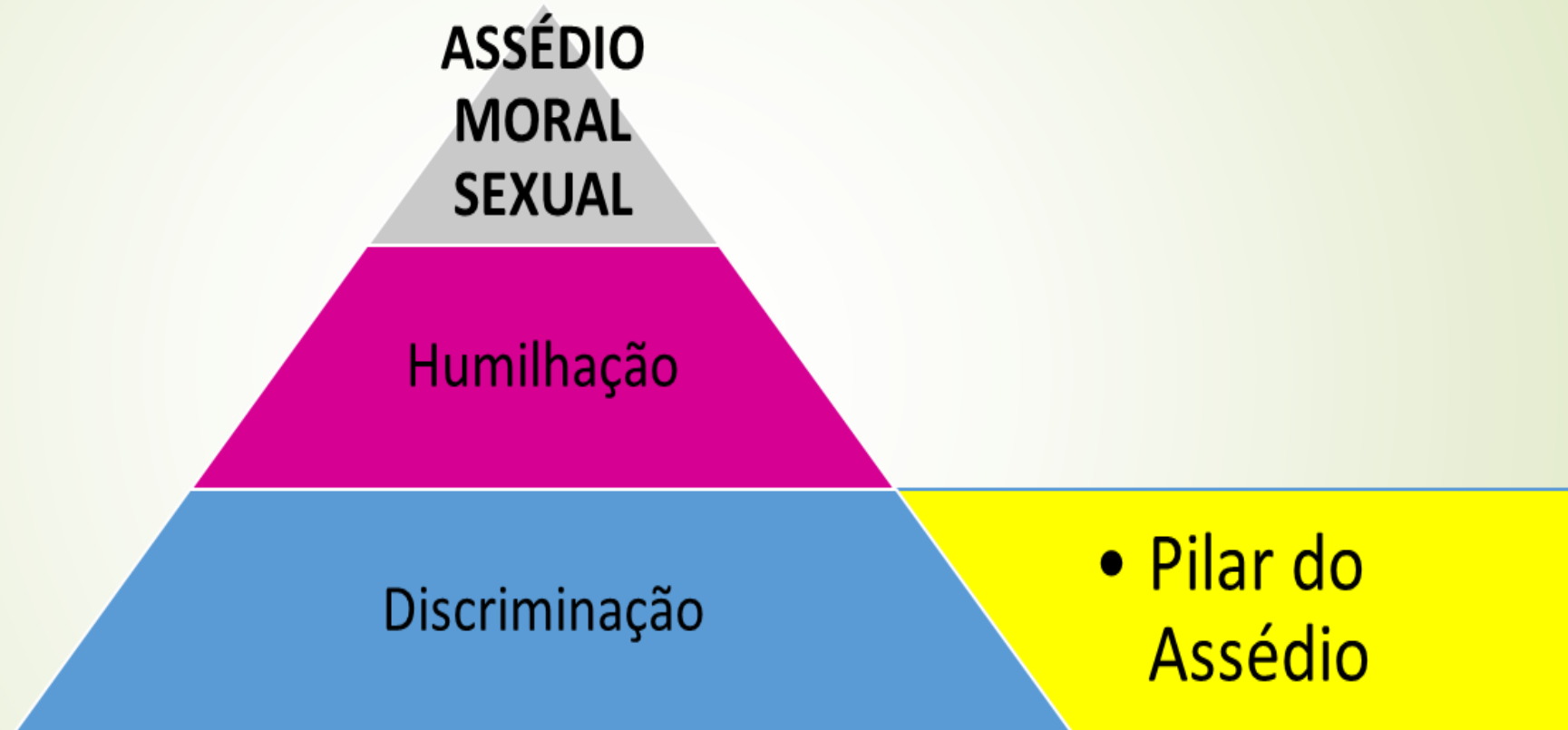
- **ASSÉDIO É UMA FORMA DE DISCIPLINAR E ENQUADRAR:** Conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, **cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional**, que visa **HUMILHAR E DESQUALIFICAR** um indivíduo ou grupo, **DEGRADANDO DUAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional (BARRETO E HELOANI, 2018).

A INTENCIONALIDADE É CONSTATADA PELA REPETIÇÃO E DURAÇÃO DO ATO.

- Não confundir o assédio moral com o conflito: **Há assédio justamente onde não pode haver conflitos!**



(Barreto, 2006)



- **NÃO É ASSÉDIO MORAL** cobrar metas e produtividade justas mas, sim, **OS MECANISMOS, FORMAS E ESTRATÉGIAS** adotados, os quais podem se configurar **COMO FERRAMENTAS DE GESTÃO DISTORCIDAS**, vinculadas à prática de assédio moral;
- O Assédio moral pode ser convertido por médico do trabalho em **ACIDENTE DE TRABALHO** : avalia-se se o adoecimento resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele relaciona-se diretamente; (GARCIA, 2019)
- Esta interpretação do assédio moral como acidente de trabalho surge pois é uma **VIOLÊNCIA QUE SE GESTA DO E NO TRABALHO, DISSEMINA-SE POR ELE E EM FUNÇÃO DELE; PODE LEVAR A DISFUNÇÕES ORGÂNICAS E PSÍQUICAS, A PREJUÍZOS FUNCIONAIS**, além de comprometimento temporário ou permanente na capacidade laboral do trabalhador.

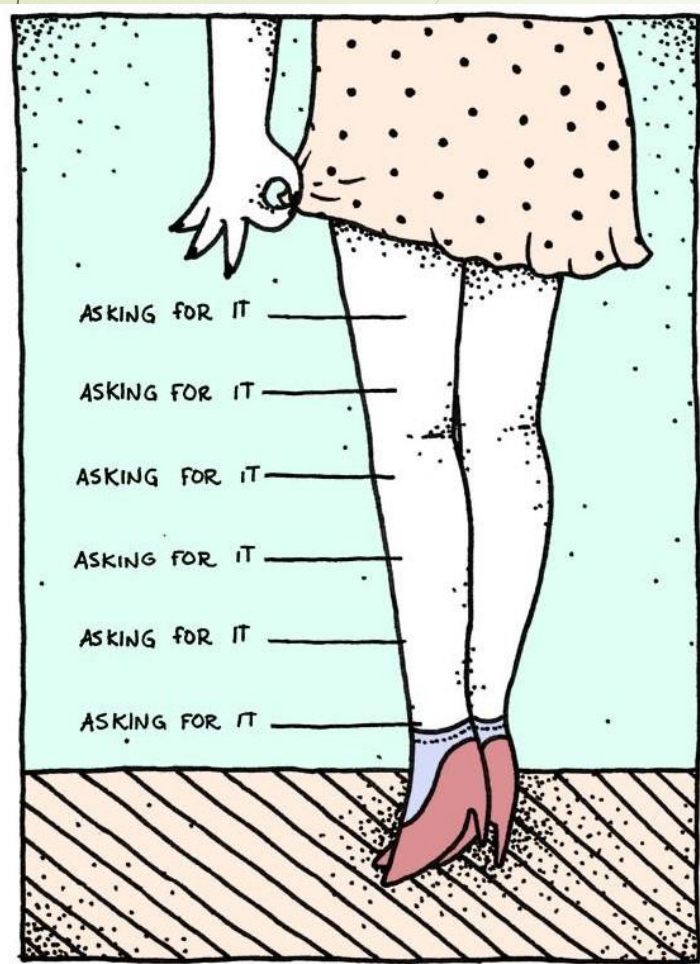


- **TELEASSÉDIO MORAL (Goldschmidt e Andreola, 2015):**
 - **O TELEASSÉDIO MORAL e SEXUAL**, ocorre, como a própria denominação sugere, **no ambiente de teletrabalho**, o que significa afirmar, que o teleassédio moral somente poderá se configurar em relações de trabalho em que num dos polos esteja um teletrabalhador;
 - **O ASSÉDIO MORAL ELETRÔNICO**, por outro lado, não demanda uma situação de trabalho remoto, podendo ocorrer no ambiente da própria empresa, diferenciando-se do assédio moral tradicionalmente conhecido, *tão somente por se concretizar através de meios eletrônicos, e não fisicamente, como acontece nessa modalidade;*



- ✓ **Bystander effect;**
- ✓ **Normopatia (DEJOURS);**
- ✓ **Conformistas ativos/passivos (SOARES,2008);**
- ✓ **Fragilização dos coletivos laborais (ALVES, 2014).**





➤ **DIFICULDADES DE CONVIVER COM A DIFERENÇA** => se abre espaço à formação de simples **ESPECTADORES** que se tornam cúmplices do assédio e tendem a **"JUSTIFICAR"** a violência perpetrada com base em características do alvo: *"ele permite, ele é fraco"*, não se dando conta que o **movimento perverso** busca, justamente, **eliminar a capacidade de empatia dos demais pela vítima.**

➤ **NOSSA CULTURA ORGANIZACIONAL** LIDA COM O ALVO DO ASSÉDIO COMO A SOCIEDADE EM GERAL LIDA COM A **VÍTIMA DE ESTUPRO**. "QUE ROUPA ESTAVA VESTINDO?" SE TRADUZ EM:

"MAS ELE NÃO SE DEFENDIA";

"MAS ELA É MUITO SENSÍVEL";

"MAS ELE FICOU MUITO TEMPO EM LICENÇA";

"MAS ELA É MUITO QUESTIONADORA"...

- “ É essa *quebra dos laços de solidariedade* e, por conseguinte, da *capacidade do acionamento das estratégias coletivas de defesa entre os trabalhadores* que se encontra na *base do aumento dos processos de adoecimento psíquico* e de sua expressão mais contundente, o suicídio no local de trabalho” (ANTUNES, 2018, p.143).
- **ASSÉDIO MORAL** como parte de uma engrenagem voltada ao alcance de altos índices de produtividade e desempenho => **É UMA FERRAMENTA DE GESTÃO.**

INTEGRAR OU EXCLUIR!

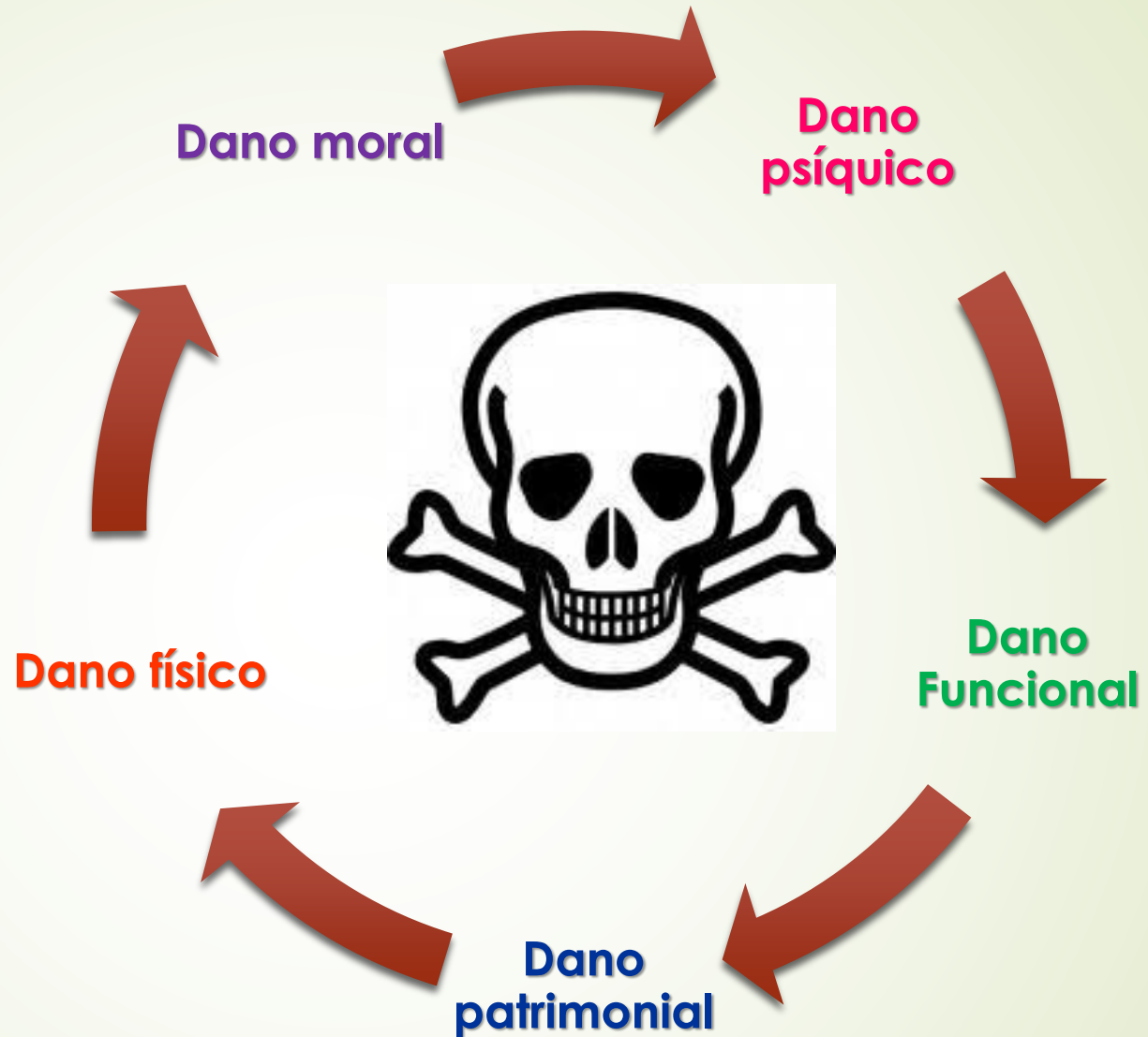


QUEM É O
ALVO?



- Geralmente **OS NÃO-CONFORMISTAS**, as pessoas que desviam do padrão estabelecido em um dado espaço ou afrontam realidades engessadas, são enxergados como “o outro, como *pertencente a um outro sistema de referências*”, fato este que os leva a serem perseguidos de maneira agressiva e cruel;
- ALVOS: **IDEALISTAS;** WORKAHOLICS ; **WHISTLEBLOWER** ; PESSOAS QUE SE DESTACAM E/OU SÃO DIFERENTES.

A “constelação”
de danos do
assédio moral-
sexual (Barreto e
Heloani, 2018).



- Todo **DANO PSÍQUICO É MORAL** mas NEM TODO DANO MORAL É PSÍQUICO. Todavia, NÃO SE EXIGE (ao contrário da indicação de autores conservadores) O DANO PSÍQUICO COMO INDISPENSÁVEL a materialização do fenômeno de assédio moral (BARRETO e HELOANI, 2018);

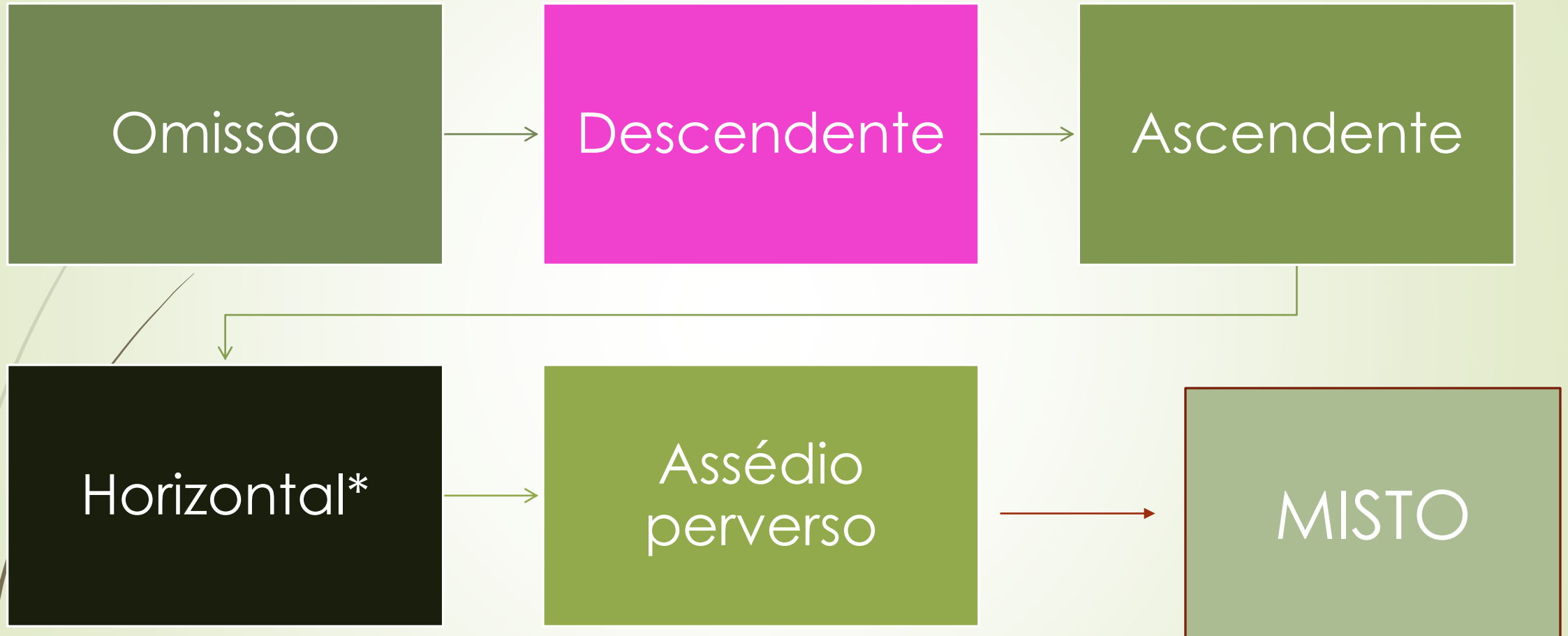
NEM TODO DANO MORAL É UM ASSÉDIO MORAL!

- **AUTORES PROGRESSISTAS** pontuam que mesmo que o indivíduo não adoença, existindo a intencionalidade, há o assédio moral.



TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL

HORIZONTAL É O TIPO QUE MAIS CRESCE.



Formas e/ou fases do assédio moral – Hirigoyen (2002) e Soares (2008)

Isolar

- Ações que visam **IMPEDIR** o assediado de possibilidade de **COMUNICAÇÃO** e contato social no contexto do trabalho, prejudicando, principalmente, as interações socioprofissionais do mesmo;
- A vítima é **INTERROMPIDA** constantemente; A comunicação só ocorre por escrito; proíbem de falar com o colega, separa dos demais;

Desqualificar/Atentados contra a dignidade

- Ações que visam a **DESACREDITAR O ASSEDIADO** perante os demais trabalhadores, gestores e, quando for o caso, usuários e clientes.
- **GESTOS DE DESPREZO**: suspiros; olhares desdenhosos, levantar os ombros; Criticam sua vida privada; É desacreditada diante dos demais;

Desestabilizar/Deterioração das condições de trabalho

- Ações que visam **DESEQUILIBRAR O ASSEDIADO PSICOLOGICAMENTE**. O mesmo não compreende o porquê da situação de assédio, se culpa pela situação, adoece e/ou reaje de forma que os demais trabalhadores e/ou gestores tendam **A JULGÁ-LO EFETIVAMENTE CULPADO E/OU DESEQUILIBRADO**.
- Não transmitir informações úteis, criticar o trabalho de forma injusta e exagerada, atribuir tarefas inferiores ou superiores a sua capacidade e incompatíveis com a saúde do indivíduo



Material elaborado por Karla Valle, assistente social.

Gaslighting

(Forma de fazer uma mulher duvidar de seu senso de percepção, raciocínio, sanidade. Abuso psicológico).

Mansplaining

(Explicar algo óbvio a uma mulher como se ela não fosse capaz de entender).

MACHISMO

Bropriating

(Quando um homem se apropria da ideia de uma mulher, levando os créditos por ela).

Maninterrupting

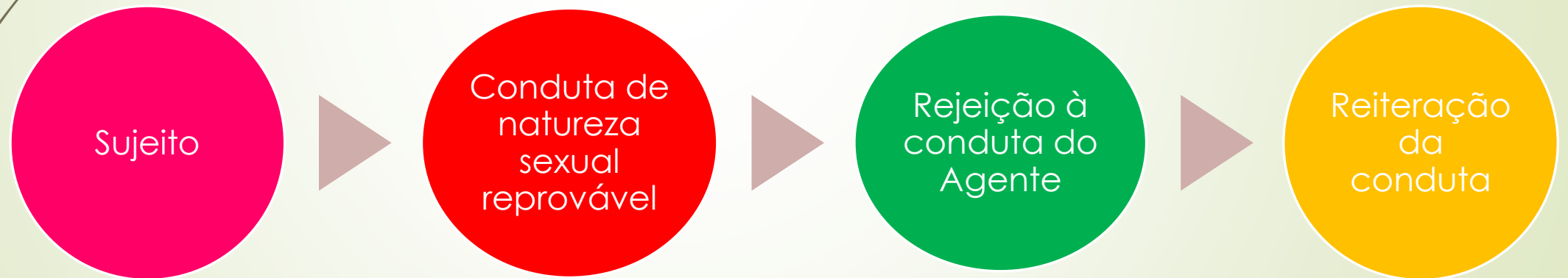
(Interromper constantemente uma mulher, desnecessariamente).

ASSÉDIO SEXUAL



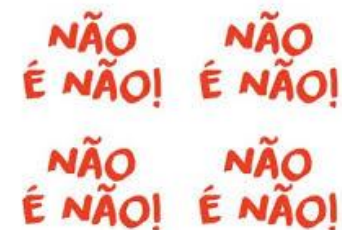
- **POR CHANTAGEM:** O assédio sexual é uma violência que não é motivada pelo sexo, mas pelo poder. O agressor possui poder para prejudicar a vítima se houver resistência. Ele se expressa por gracejos inoportunos, abusivos, inadequados, de conduta no mesmo nível hierárquico ou que possa ser desencadeado por superior hierárquico => **É UMA FORMA DE ENQUADRAMENTO E INTIMIDAÇÃO => CARÁTER DE PODER E SUBORDINAÇÃO.**
- **AMBIENTAL OU POR INTIMIDAÇÃO:** Caracteriza-se por incitações sexuais importunas, de uma solicitação ou de manifestações de mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de alguém, ou criar situação ofensiva, hostil, de intimidação e abuso no trabalho (Desembargadora Alice de Barros Monteiro) => **SABOTAR A PRESENÇA DA MULHER NO ÂMBITO DA RELAÇÃO DE TRABALHO, POR MENTALIDADE ATRASADA OU MEDO DA COMPETÊNCIA FEMININA.**

- A Justiça considera o assédio sexual a partir de 04 categorias: **Sujeitos (quem pratica e quem é o alvo)**; **Conduta de natureza sexual reprovável**; **Rejeição à conduta do Agente**; **Reiteração da conduta (se não for considerada grave)**.
- **REITERAÇÃO DE CONDUTA:** Se a conduta for grave (agarrar, puxar, toque inapropriado, por exemplo) “apenas” uma ocasião basta.
- O assédio moral-sexual pode ocorrer entre pessoas do mesmo sexo, bem como pode ser realizado por mulheres contra homens;



➤ Segundo Leiria (2012) é a **RESPOSTA DA VÍTIMA** que vai determinar se a conduta de natureza sexual é ofensiva ou não (diferente do assédio moral);

- **Desafio da não culpabilização do alvo: É IMPRESCINDÍVEL UMA POLÍTICA ORGANIZACIONAL que legitime, incentive e promova o “NÃO!”**
- **A MAIOR PARCELA DOS ACUSADOS DE ASSÉDIO PONTUA NÃO TER PERCEBIDO À REJEIÇÃO À SUA CONDUTA.**



NÃO É NÃO! **NÃO É NÃO!**
NÃO É NÃO! **NÃO É NÃO!**

Nível	Tipo de Assédio	Condutas
1	Assédio "leve", verbal	Piadas, galanteios, conversas de conteúdo sexual, e-mails anônimos de conteúdo sexual;
2	Assédio "moderado", não verbal e sem contato físico	Olhares, gestos lascivos, caretas, etc.
3	Assédio "médio", insistência verbal	Chamadas telefônicas ou e-mails (bilhetes), pressões para sair ou convites com conotação sexual;
4	Assédio grave, com contato físico	Passadas de mão, sujeitar ou constranger a vítima, roçamentos ou contatos físicos com clara conotação sexual;
5	Assédio muito grave	Pressões físicas e/ou psíquicas para ter contatos íntimos.

Fonte: Leiria, 2012.
 Secretaria de la Mujer de La UPCN Buenos Aires.

Tipificação de condutas:

- Fernandes(2017):
- **LEVE:** Piadas, comentários, assobios, conversações de caráter sexual na presença da pessoa assediada, etc.
- **MODERADA:** Condutas não verbais, sem contato físico, como olhares e gestos insinuantes;
- **MÉDIA:** Condutas verbais com telefonemas e/ou convites explícitos;
- **FORTE:** Toque físico, roçar intencionalmente o corpo da pessoa assediada, encurralar, beliscar, toques com conotação sexual;
- **MUITO FORTE:** comportamento dirigido à consumação do ato sexual.



A CONDIÇÃO DE “CONDUTA NÃO DESEJADA” É O DETERMINANTE!

- Não é exigida a rejeição expressa, mas, sim, **O CARÁTER INDESEJÁVEL DA CONDUTA** por parte da pessoa assediada.

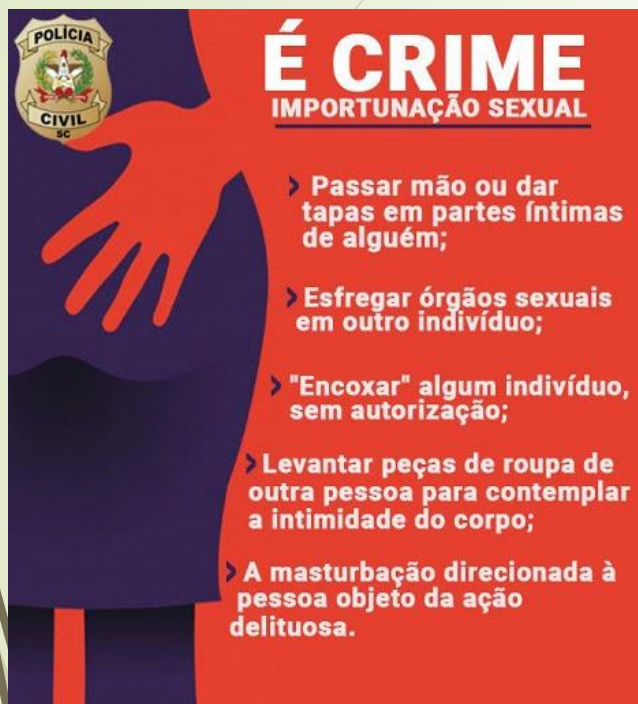
Assédio Moral Sexista, por Orientação Sexual e Expressão de Gênero (UNESP):

- Qualquer **comportamento ou conduta** que, **por razões de gênero, orientação sexual, expressão ou identidade de gênero**, seja feita com o propósito ou efeito de violar a dignidade e criar um ambiente intimidador, hostil, degradante, ofensivo ou segregado.
- **Humor sexista; Ridicularizar**, usar expressões pejorativas ou **menosprezar** contribuições de uma pessoa por pertencer a um determinado sexo; orientação sexual e expressão de gênero;
- **Subvalorizar** as capacidades, as habilidades e o potencial intelectual;
- **Subestimar o trabalho;**
- **Ignorar** contribuições profissionais/invisibilização profissional;
- **Ridicularizar** e/ou criticar licenças maternidade e paternidade;
- **Agredir** fisicamente ou verbalmente; Dirigir-se às pessoas de maneira ofensiva.



Assédio sexual é \neq de Importunação Sexual

➤ ASSÉDIO SEXUAL É DIFERENTE DE IMPORTUNAÇÃO SEXUAL:



- Segundo o **CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ)**, o **CRIME DE IMPORTUNAÇÃO SEXUAL**, definido pela Lei n. 13.718/18, é caracterizado pela realização de ato libidinoso na presença de alguém de forma não consensual, com o objetivo de “satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro”:
- beijos forçados;
- passar a mão no corpo alheio sem permissão;
- O infrator pode ser punido com prisão de um a cinco anos.

Consequências para o alvo



- **SENTIMENTO DE CULPA;**
- **HIPERVIGILÂNCIA E HIPERATIVIDADE** que podem causar insônia, pesadelos, enxaquecas, problemas digestivos, cutâneos, etc;
- **MEDO** de represálias;
- **SOBRECARGA** emocional e física;
- **Queda de produtividade e turnover;**
- **ABANDONO DO TRABALHO** e/ou dos estudos;
- **Desconforto, baixa autoestima, irritabilidade, desânimo, sentimento de impotência, ira, ansiedade e quadros depressivos.**
- **ADOCIMENTO SOMÁTICO E PSICOSSOMÁTICO.**
- **ASSÉDIO MORAL- SEXUAL É UMA QUESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO;**
- **ATENTA CONTRA O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.**



**Estratégias
imediatas!**

- 1. BUSCAR AUXÍLIO MÉDICO E PSICOLÓGICO (Nem toda abordagem é eficiente – Hirigoyen, 2008);**
- 2. NA VIDA PROFISSIONAL o alvo do assédio deverá buscar ser o mais CORRETO POSSÍVEL quanto a execução das tarefas, cumprimento de horários e comportamento**
- 3. EVITAR FICAR SOZINHO/A COM O AGRESSOR;**
- 4. ELABORAÇÃO DO DIÁRIO FUNCIONAL;**
- 5. PASSAR UM FILTRO NAS ORDENS E/OU INFORMAÇÕES REPASSADAS PELO AGRESSOR;**
- 6. NÃO CONCORDAR COM CRÍTICAS GENÉRICAS E SUBJETIVAS (É PRECISO ESCLARECER PROFISSIONALMENTE QUAL O CERNE DA CRÍTICA);**
- 7. COBRAR FEEDBACKS;**
- 8. NÃO DEVOLVER AS AGRESSÕES NA MESMA MOEDA;**
- 9. RESISTIR A TENTAÇÃO DE SE ISOLAR;**
- 10. NÃO ASSINAR AVALIAÇÕES E DOCUMENTOS COM OS QUAIS NÃO CONCORDE;**
- 11. APOIO FAMILIAR E/OU DE VÍNCULOS AFETIVOS**

São
provas:



- ▶ 1) É comum que, assim que exposta ao processo de discriminação e/ou assédio, **a vítima apresente mal-estares difusos, demandando atendimentos médicos emergenciais. A comprovação de tais atendimentos – por sua temporalidade –** pode ser utilizada como indício do da degradação do ambiente de trabalho. Esse é o tipo de prova que poucas pessoas coletam por tratar-se de um momento em que a consciência da violência laboral ainda é quase inexistente.
- ▶ 2) **LAUDOS** médicos propriamente ditos e laudos de acompanhamentos psicológicos;
- ▶ 3) Receitas médicas/notas fiscais de farmácias/remédios;
- ▶ 4) **O DIÁRIO FUNCIONAL** (com registro da produtividade e da rotina de trabalho do alvo e dos atos do agressor: falas, apelidos, olhares, suspiros, tom de voz, dia, horário, quem estava no local, etc.). Aqui, o subjetivo e a linguagem não-verbal também importam e devem ser registrados;

São provas:



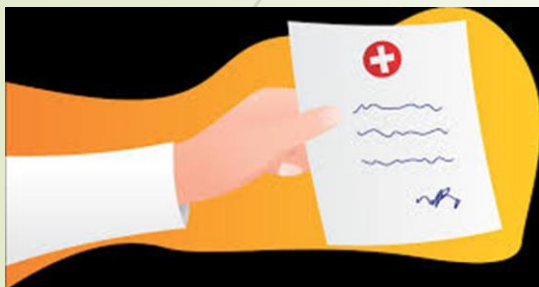
- 5) Bilhetes;
- 6) E-mails;
- 7) Mensagens de aplicativo (o alvo deve salvá-las para além do aparelho telefônico);
- 8) Presentes;
- 9) Telefonemas (fotografar o dia e a hora do contato);
- 10) Gravações ambientais (entre o agressor e o alvo, sem o auxílio de terceiros);
- 11) Avaliações funcionais subjetivadas, pouco precisas, muito negativas;
- 12) Mudanças forçadas de lotação e/ou perda de projetos (em especial, após a recusa do assédio sexual);
- 13) Imposição de ritmos e metas de trabalho muito diferentes dos demais;
- 14) Testemunhas.
- É importante orientar os alvos a guardarem as provas originais, mas também fotografar e/ou digitalizar as provas, salvando-as em um meio seguro pendrive, e-mail

RESPONSABILIZAÇÃO É DIFERENTE DE PENALIZAÇÃO

- Garantia do sigilo em todas as etapas;
- A **Responsabilização e a denúncia** são prerrogativas do alvo;

SUGESTÃO

- **1ª Etapa: Acolhimento e Recuperação da Saúde;**
- **2ª Etapa: Sistematização e coleta de provas.** Análise e tentativa de aferição do tipo de violência laboral;
- **3ª Etapa: Plano de enfrentamento (PE):** Encaminhamentos institucionais e, se o alvo desejar, extrainstitucionais: Dialogo mediado? Abertura de Processo Administrativo? Inserção do agressor em um curso e acompanhamento continuado? Assinatura de termo de ajustamento de conduta?
- Encaminhamentos são **multiprofissionais, intersetoriais** e demandam a **interlocução** entre políticas da mesma instituição.
- Assédio moral e sexual como violação de direitos humanos. **Recomendável Responsabilização. Existe a violação de direitos.**



- Karla Valle
- Graduação, Mestrado e Doutorado em Serviço Social pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ);
- Assistente social da Coordenadoria de Saúde do TRT-RJ.
- E-mail: karla.valle@trt1.jus.br e karlafvalle@gmail.com
- Cel.: (021) 997801355





Algumas referências bibliográficas

- BARRETO, M. e HELOANI, R. Assédio Moral – gestão por humilhação. Porto, Editorial Juruá: 2018.
- COSTA, S. Assédio Sexual – uma versão brasileira. Porto Alegre, Artes e Ofícios:1995.
- GURGEL, C e RODRIGUEZ, M. V. R. Administração – Elementos Essenciais para a Gestão das Organizações. São Paulo, Editora Atlas: 2014.
- HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. São Paulo, Bertand Brasil: 2002.
- LEIRIA, M. Assédio Sexual Laboral. Agente Causador de Doenças do Trabalho Reflexos na Saúde do Trabalhador. São Paulo, LTR: 2012.
- LIGHTLE, Juliana / DOUCET, Elizabeth H. Assédio Sexual no Local de Trabalho. Rio de Janeiro, Qualitymark:1993.
- MELO, S e RODRIGUES, K. Direito à Desconexão do Trabalho. São Paulo, LTr, 2018.
- SOARES, Leandro Queiroz. Assédio moral no trabalho e interações socioprofissionais: “Ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não aguentar mais”. São Paulo, Casa do Psicólogo:2008
- GARCIA, G. Assédio Moral – violência psicológica e ambiente de trabalho. Salvador, JusPODIVM, 2019.