

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

identificação, enfrentamento e formas
de prevenção".

KARLA VALLE

Doutora em Serviço Social – UFRJ

Profª Substituta da ESS/UFRJ

Assistente social do TRT-RJ.

E-mail.: karlafvalle@gmail.com

ASSÉDIO MORAL E VIOLÊNCIA SEXUAL

ESCOLA DE MÚSICA, OUVIDORIA E UFRJ NA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO

28 NOV 2023 | DAS 14H ÀS 17H

PALESTRANTES

LUZIA ARAUJO - Ouvidora-Geral e Ouvidora da Mulher na UFRJ

KARLA VALLE - Assistente Social do TRT-RJ - Professora substituta da ESS | UFRJ

RICARDO RAMOS - Diretor substituto da DISAE | PR7

RONAL SILVEIRA - Diretor da EM | UFRJ e membro da Comissão de Ética da UFRJ

LEANDRO SOARES - Presidente da COAA da EM | UFRJ

INÊS RUFINO - Vice coordenadora dos Cursos de Instrumentos de Teclado e Canto da EM | UFRJ

CECÍLIA BRANDÃO - Representante discente do Centro Acadêmico da EM | UFRJ (CAEM)



UFRJ



Ouvidoria
UFRJ

EXTENSÃO UFRJ

Pró-Reitoria de Políticas Estudantis
Universidade Federal do Rio de Janeiro

PR-7

m escola de
música UFRJ

ESCOLA DE MÚSICA DA UFRJ - ED. VENTURA - AV. REPÚBLICA DO CHILE, 330 - SALA 2116



- ❖ 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 (Alves, 2013);**
- ❖ **SOCIEDADE DO CANSAÇO** que, em verdade, é a **SOCIEDADE DO DOPING** => medicamentos e drogas para **resistir** (visão sedativa para psicoestimulantes)=> sedativos/estimulantes/euforizantes para ser como um esportista.
- ❖ **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.
- ❖ **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.

- 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!**



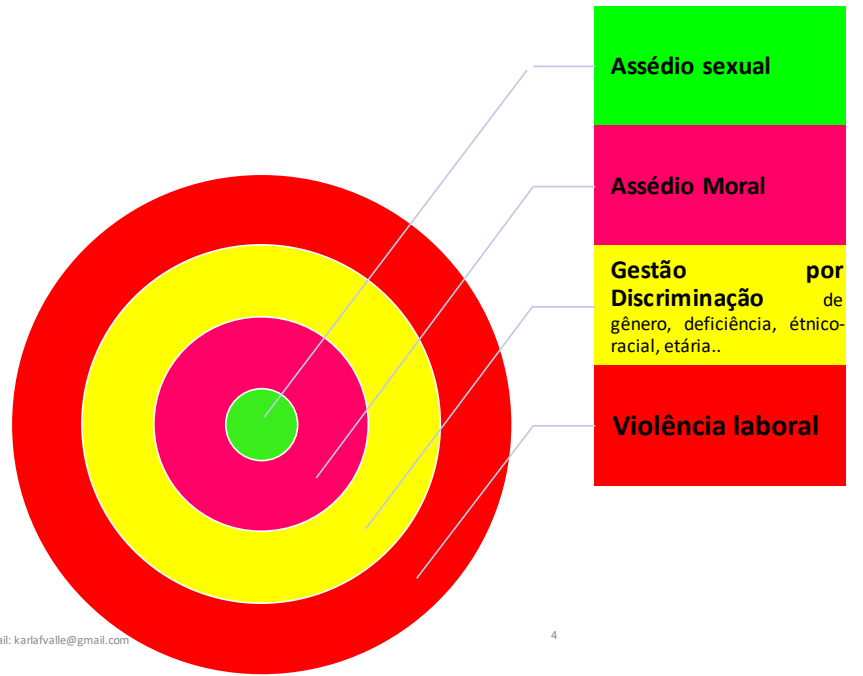
✓ Conceito da **Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, que debate este fenômeno específico do mundo do trabalho como uma **associação entre a violência psicológica e moral;**

✓ **Todas as formas** de comportamento agressivo ou abusivo que possam causar dano físico, psicológico ou desconforto em suas vítimas e se correlacionem **com o ato de produzir**(Barreto e Heloani, 2018).

✓ **A Recomendação Nº 206 e a Convenção Nº190** reconhecem o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio e fornece uma estrutura comum para a ação.

Material elaborado por Karla Valle, assistente social. E-mail: karlafvalle@gmail.com

Violência Laboral – o que é ?



Violência laboral - Exemplos

- **Abuso de Poder;**
- Desrespeito à Laudos Médicos/Restrições Médicas;
- Desrespeito aos laudos do Serviço Social e/ou Psicologia;
- Desrespeito a Direitos Sociais/ Pressão para não usufruir direitos (Licença Médica, Licença Maternidade, Férias etc.);
- **Gestão por discriminação** (de gênero, por orientação/identidade e expressão de gênero, étnico-racial, pessoas com deficiência; idade; etc.).
- Machismo/ Misoginia;
- Crime de Racismo;
- Crime de Homofobia/Transfobia;
- Comunicação Violenta(Gritos, Ofensas, Xingamentos, Dupla Linguagem – etc.);
- **Não separação público/privado** => patrimonialismo/coronelismo;
- Ciberperseguição;
- **Gerencialismo: gestão por injúria, por pressão, por manipulação, etc.**



TODO ASSÉDIO MORAL É ORGANIZACIONAL

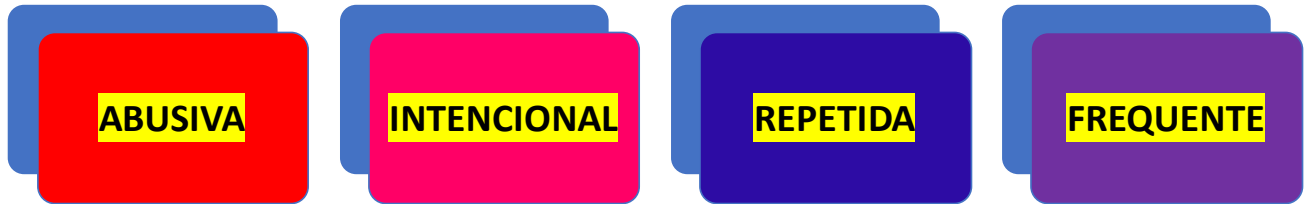
- Ao buscar a causa de assédio moral, não se deve buscá-la nas pessoas, mas, principalmente, **na forma como o trabalho é organizado e como as tarefas são distribuídas e administradas pela gestão (Heloani e Barreto, 2018).**
- Não há, em geral, **DISTÚRBIOS PSIQUIÁTRICOS** naqueles que assediam e, sim, 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 SUAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional (BARRETO E HELOANI, 2018).

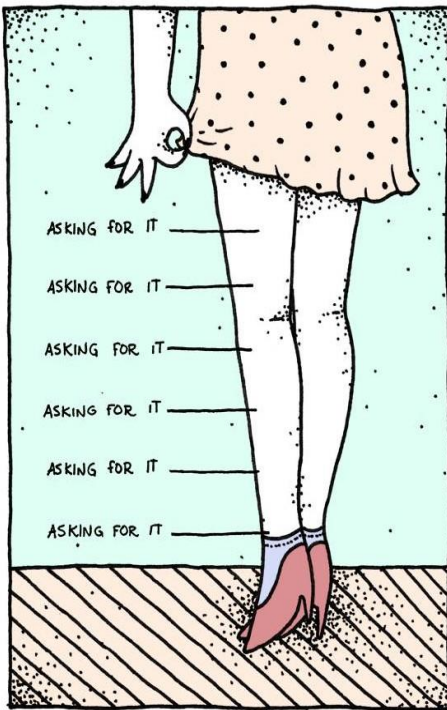
A INTENCIONALIDADE É CONSTATADA PELA REPETIÇÃO E DURAÇÃO DO ATO.

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

INTEGRAR OU EXCLUIR!



Material elaborado por Karla Valle, assistente social. E-mail:
karlafvalle@gmail.com



- **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”...

QUEM É O ALVO?

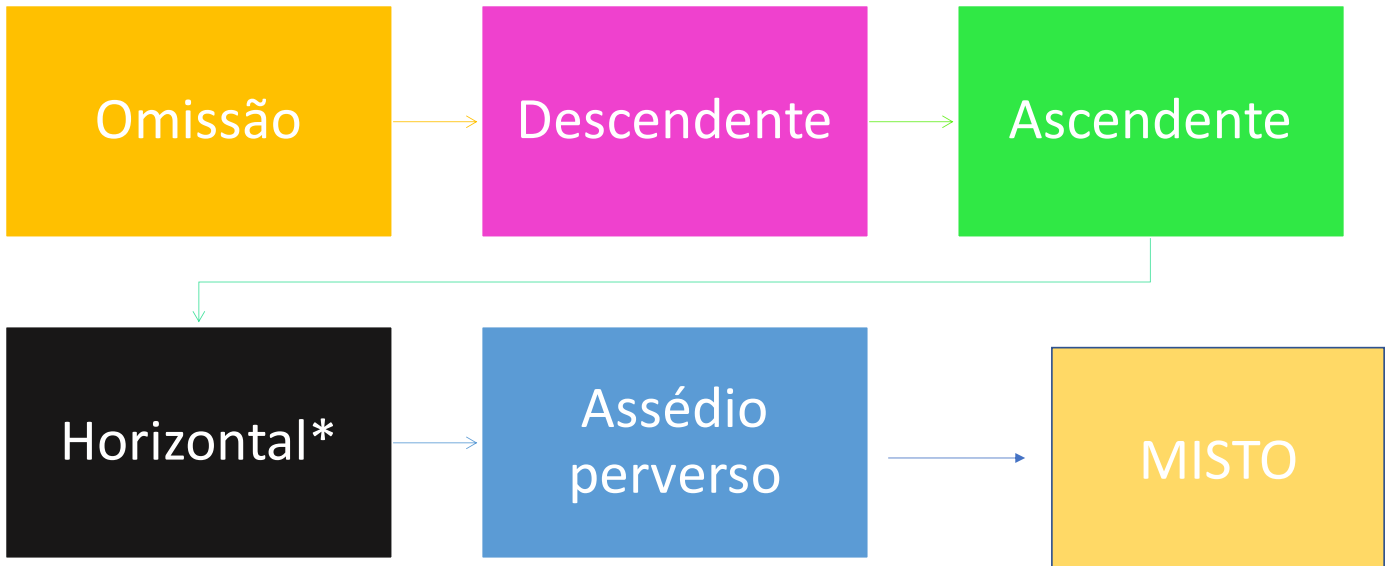


Geralmente **OS NÃO-CONFORMISTAS**, as pessoas que desviam do padrão estabelecido em um dado espaço ou afrontam realidades engessadas, são enxergados como “*o outro, como pertencente a um outro sistema de referências*”, fato este que os leva a serem perseguidos de maneira agressiva e cruel;

ALVOS: IDEALISTAS; WORKAHOLICS ; WHISTLEBLOWER ; PESSOAS QUE SE DESTACAM E/OU SÃO DIFERENTES.

TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL

HORIZONTAL É O TIPO QUE MAIS CRESCERÁ.



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; proibem 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 PSICOLÓGICAMENTE**. O mesmo não compreende o porquê da situação de assédio, se culpa pela situação, adoece e/ou reage 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



FATORES QUE CATALISAM O ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO

(LEIRIA, 2012):

- Cultura de **naturalização do comportamento de “virilidade”/ machismo** que leva a não denúncia da violência por medo de represália ou vergonha;
- Questões culturais que levam aos agressores a vivenciarem a **crença na impunidade**;
- Fatores relacionados **ao ambiente laboral** (condições de trabalho, relacionamento entre subordinados e superiores, desrespeito aos direitos dos trabalhadores, permissividade e passividade dos empregadores – Organização dos processos de trabalho e condições de trabalho);
- Mecanismos de ascensão e promoção **no trabalho pouco transparentes**;
- Tendência a caracterizar as **capacidades profissionais das mulheres** como “qualidades femininas”;
- Desigualdade na **valoração** do mesmo trabalho, seja ele executado por homens ou mulheres;
- Não reconhecimento **da autoridade** de gestoras;



Configurando o 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.**



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.

REITERAÇÃO DE CONDUTA: Se a conduta for grave (agarrar, puxar, toque inapropriado, por exemplo) “apenas” uma ocasião basta.

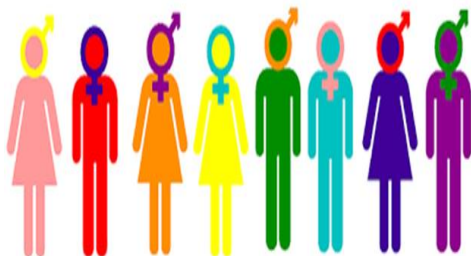


NÃO É NÃO! **NÃO É NÃO!**
NÃO É NÃO! **NÃO É NÃO!**

FORMAS TÍPICAS DE ASSÉDIO SEXUAL - *Violência ascendente*



• **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.

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL:

- É a prática contra alguém e sem sua autorização de ato libidinoso a fim de satisfazer desejo próprio ou de terceiros. Esse ato também pode ocorrer em espaços públicos ou meios de transporte.
- Em razão do aumento recente do número de casos, foi publicada a Lei nº 13.718, de 24.09.2018, que a reconhece como crime, com pena de reclusão de 1 a 5 anos (MPT).

VOCÊ SABE A DIFERENÇA ENTRE ESSES CRIMES?



Assédio Sexual

Praticado necessariamente no ambiente de trabalho

Importunação Sexual

Contato físico sem o recurso da força ou ameaça

Injúria

Manifestação verbal considerada ofensiva pela vítima

Material criado por Karla Valle, Drª em Serviço Social UFRJ. E-mail: karlafvalle@gmail.com

SenadoFederal

ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL

- **Lei (14.540\2023)**, sancionada pelo presidente Lula, institui o **Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual** no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.
- Art. 3º- Para a **caracterização da violência prevista nesta Lei**, deverão ser observadas as definições estabelecidas no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e nas Leis nºs 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), e 13.431, de 4 de abril de 2017 (Estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente).



NOSSA POLÍTICA:

OBJETIVOS EM SEU PROCESSO DE FORMULAÇÃO



**Qualificação da
denúncia**

**Combate à
revitimização do alvo**

Protagonismo do alvo

ESTRUTURA

1ª Etapa – Escuta qualificada, acolhimento e sigilo

-Avaliação das condições de saúde

-Detecção das tendências do caso



2ª Etapa – Orientação e sistematização do caso

-Indicação para a junção de possíveis provas

-Processo de diálogo sobre as características do caso



3ª Etapa- Plano de Enfrentamento

- Encaminhamentos institucionais

- Comissão de enfrentamento e combate à violência laboral, assédio moral, sexual e todas as formas de discriminação.

O que fazer- Pessoa Alvo?



1. **BUSCAR AUXÍLIO MÉDICO, PSICOLÓGICO;**
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 (**Mecanismo de AUTOPROTEÇÃO**);
3. **EVITAR FICAR SOZINHO/A COM A PESSOA AGRESSORA;**
4. **ELABORAÇÃO DO DIÁRIO FUNCIONAL;**
5. **PASSAR UM FILTRO NAS ORDENS** e/ou informações trazidas pela pessoa agressora;
6. **COBRAR FEEDBACKS CONCRETOS:** não concordar com críticas genéricas e subjetivas (é preciso esclarecer o cerne profissional da crítica);
7. Não devolver as agressões **NA MESMA MOEDA;**
8. **RESISTIR** a tentação de se isolar;
9. **NÃO ASSINAR** avaliações e documentos com os quais não concorde;
10. **BUSCAR** apoio familiar e/ou de vínculos afetivos;

Estratégias
imediatas e
Individuais!

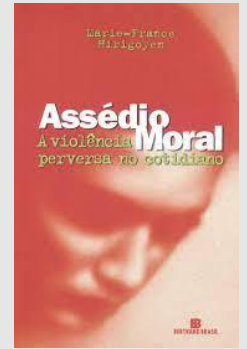
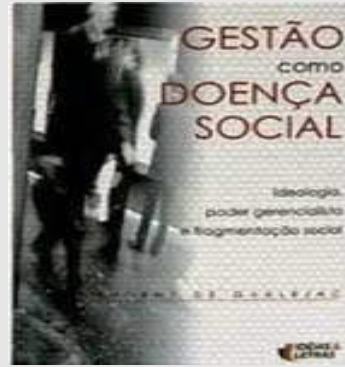
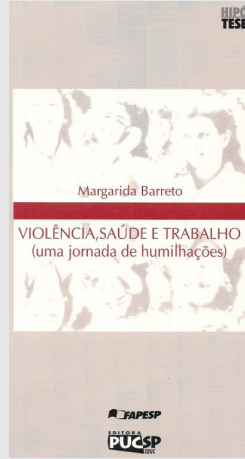
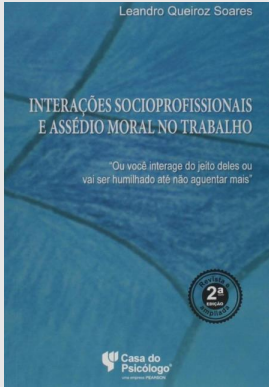
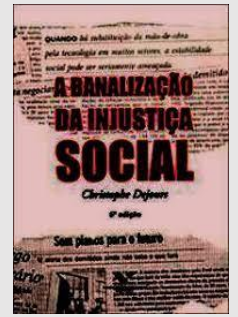
O que fazer –Pessoa que Presencia

- ✓ Questione, **reservadamente**, se a pessoa alvo deseja o seu auxílio caso a situação se reitere;
- ✓ Ao presenciar a cena, **chame a pessoa alvo para realizar alguma atividade** (como tomar um café, ir ao banheiro ou até ajudá-la com alguma tarefa profissional).
- ✓ O importante é que a pessoa alvo **perceba que mais alguém notou a situação inadequada**. Por vezes, esse simples ato já se constitui em um freio ao comportamento inapropriado.
- ✓ **Em situações discriminatórias públicas**, a exemplo de piadas grosseiras, manifeste o seu desacordo espontaneamente, de forma polida. Diga que achou o ato/fala inadequada e/ou inapropriada.
- ✓ Não tente ser “equilibrado” entendendo o “lado” da pessoa agressora. **Isso só aumenta a injustiça**;
- ✓ Estimule a busca de **atendimento médico e psicológico** por parte da pessoa alvo (suporte + prova de danos psíquicos e físicos);
- ✓ Se disponibilize como testemunha;



“ Os totalitarismos teriam menos chances de existir e de se consolidar **se nós todos**, rigorosa e sistematicamente, **nunca achássemos graça nas piadas dos idiotas** – nunca, mesmo, e sobretudo quando nossa cumplicidade for covarde, como quando a gente se **força a rir para não se indispor com um chefe** ou para não contrariar a expectativa de alguém que imaginamos mais poderoso que a gente.

Nada atrapalha um idiota tanto quando a eventualidade de que, quando ele conta uma piada, nem todo mundo ache engraçado ou sinta a necessidade de rir com ele. **Não achar graça é realmente um mecanismo fundamental de oposição ao grupo totalitário** – a base do dissenso”. Contardo Calligaris (2023, p. 107) – **O Sentido Da Vida.**





KARLA VALLE

***“Nunca se entregue,
nasça sempre com
as manhãs. Nós
podemos muito. Nós
podemos mais.
Vamos lá fazer o que
será”. Gonzaguinha***

- Graduação, Mestrado e Doutorado em Serviço Social pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ);
- Professora Substituta do Departamento de Fundamentos do Serviço Social da UFRJ;
- Assistente Social da Coordenadoria de Saúde do TRT-RJ.
- E-mail: karla.valle@trt1.jus.br e karlafvalle@gmail.com
- Cel.: (021) 997801350 – profissional.

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.
- **DEJOURS, C.** A Banalização da Injustiça Social. Rio de Janeiro: FGV, 2000.
- **EHRENBERG, A.** O Culto da Performance – da aventura empreendedora à depressão nervosa. São Paulo: Ideias e Letras, 2010.
- **GAULEJAC, V.** Gestão Como Doença Social - Ideologia, Poder Gerencialista e Fragmentação Social. IDÉIAS & LETRAS, São Paulo, 2007.
- **HAN, B. C.** Sociedade do Cansaço. Petrópolis-RJ: Vozes, 2017.
- **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.
- **Cartilha:** Violência no Trabalho: reflexões, conceitos e orientações. Câmara Legislativa, Distrito Federal, Núcleo de Estudos e Ações sobre Violência no Trabalho. Brasília: CLDF, 2008.
- **ALVES, G.** Dimensões da Precarização do Trabalho – ensaios de sociologia do Trabalho. São Paulo: Canal 6 Editora, 2013.
- **ANTUNES, R.** O Privilégio da Servidão – o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- **SENNETT, R.** O Declínio do Homem Público – as tiranias da intimidade. São Paulo: Editora Record, 2016.
- **SELIGMANN-SILVA, E.** Trabalho e Desgaste Mental - o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.
- **SOBOLL, L.** Intervenções em Assédio Moral e Organizacional. São Paulo, LTr, 2017.
- **RIBEIRO, H. P.** Os Operários do Direito 1. Florianópolis: Lagoa Editora, 2009.
- **HELOANI, R.** Organização do Trabalho e Administração – uma visão multidisciplinar. São Paulo: Cortez, 2011.
- **PASSOS, R. G.** Teorias e Filosofias do Cuidado – Subsídios para o Serviço Social. Campinas, Papel Social, 2018.
- **VALLE, Karla.** SERVIÇO SOCIAL E GERENCIALISMO: UM DEBATE SOBRE O TRABALHO PROFISSIONAL EM ESPAÇOS SÓCIO-OCUPACIONAIS REESTRUTURADOS. Tese de doutorado defendida em 21/11/2019. Escola de Serviço Social da UFRJ.

Material elaborado por Karla Valle, assistente social. E-mail: karlatvalle@gmail.com