

VIOLÊNCIA LABORAL, ASSÉDIO MORAL E SEXUAL:

identificação, prevenção e combate nas relações sociais e de trabalho.



KARLA VALLE

Doutoranda em Serviço Social – UFRJ

Professora substituta do Departamento de Fundamentos de

Serviço Social – UFRJ

Assistente social do TRT-RJ.

E-mail.: karlafvalle@gmail.com



- **Novas teorias gerenciais** que impregnam a todas as esferas de sociabilidade;
- **INTENSIFICAÇÃO** do tempo de trabalho e do **ESTRESSE LABORAL**: modo de vida *just in time*/fenômeno da vida reduzida.
- Discurso da “*pedagogia da competência*” => habilidades comportamentais e morais;
- Revolução cultural em torno de **personalidades particularistas** => **FRAGMENTAÇÃO E ATOMIZAÇÃO DOS SUJEITOS**.
- **HAN(2018): A SOCIEDADE DO SÉCULO XXI É A SOCIEDADE DO (DA CULTURA DO)DESEMPENHO;**
- **Paradigma da disciplina** é substituído pelo **paradigma do desempenho: SERÁ?**
- Crescente **FRAGMENTAÇÃO E ATOMIZAÇÃO SOCIAL**.
- **PERVERSIDADE** torna-se um traço peculiar dos novos métodos de gestão.





- O **sujeito do desempenho** agoniza com o excesso de trabalho e sua própria autoexploração, expressões patológicas da **cultura da autoajuda gerencial** que impregna a nossa sociabilidade: “basta se esforçar”; “foco, força e fé”;
- MISTURA DE **PSICOLOGIA COM ESOTERISMO- FÓRMULAS E COACHING**.
- Aumento expressivo do **sofrimento laboral e do adoecimento psíquico** => **Depressão** => fatos biopsicossociais também são **históricos**.
- **Banalização da motivação e (auto)culpabilização dos sujeitos.**

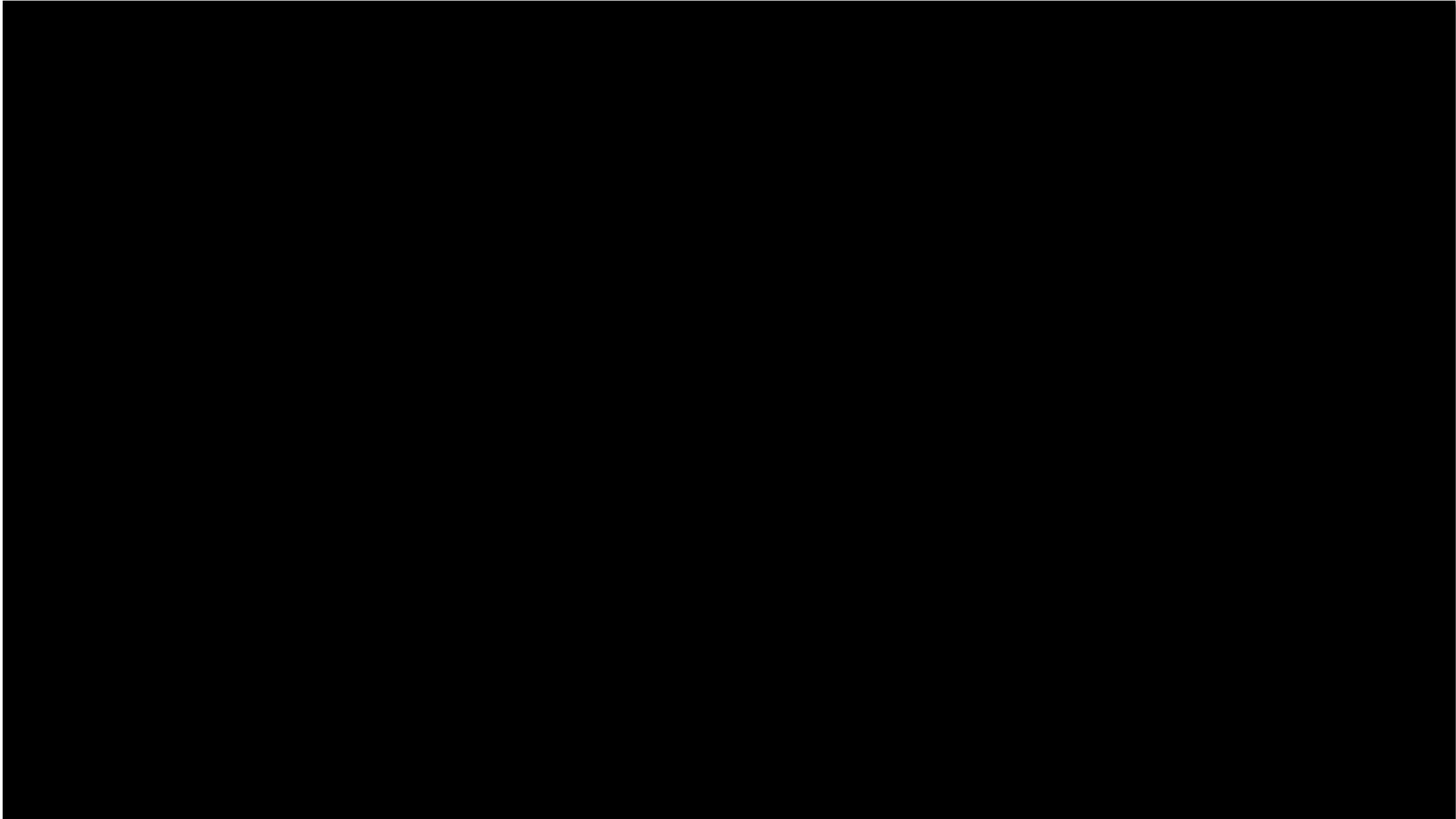


- **SOCIEDADE DO CANSAÇO** que, em verdade, é a **SOCIEDADE DO DOPING** => medicamentos e drogas para resistir (visão sedativa para psicoestimulante)=> sedativos/estimulantes/euforizantes para ser como um esportista.
- *Corpo e saúde estão associados ao culto à longevidade individualizada, à medicalização desenfreada e à ordem estabelecida de submissão aos padrões determinados pela cultura imposta: **Despolitização da saúde.***



- “ 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, asistente social.

- O sistema gerencialista suscita um **modelo de personalidade narcísica, agressivo, pragmático**, sem estados de alma, **centrado sobre a ação** e **não tanto sobre a reflexão**, pronto a tudo para se ter sucesso. (GAULEJAC, 2007, p. 221).
- Assim, **pequenas violências “inocentes”** que prejudicam o cotidiano laboral **são praticadas por pessoas “de bem”, preocupadas com o “bem comum”, “morais”, em nome da modernização, da eficiência e da eficácia...** a concorrência entre as pessoas leva a focalização institucional sobre os resultados e desempenhos individuais, enfraquecendo as críticas que devem ser direcionadas à própria organização do processo de trabalho.



- **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 são as mesmas 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).
- SUBCATEGORORIA DA **VIOLÊNCIA GENÉRICA** => RELAÇÕES ANTAGÔNICAS/PODER.

TODA VIOLÊNCIA LABORAL É ORGANIZACIONAL

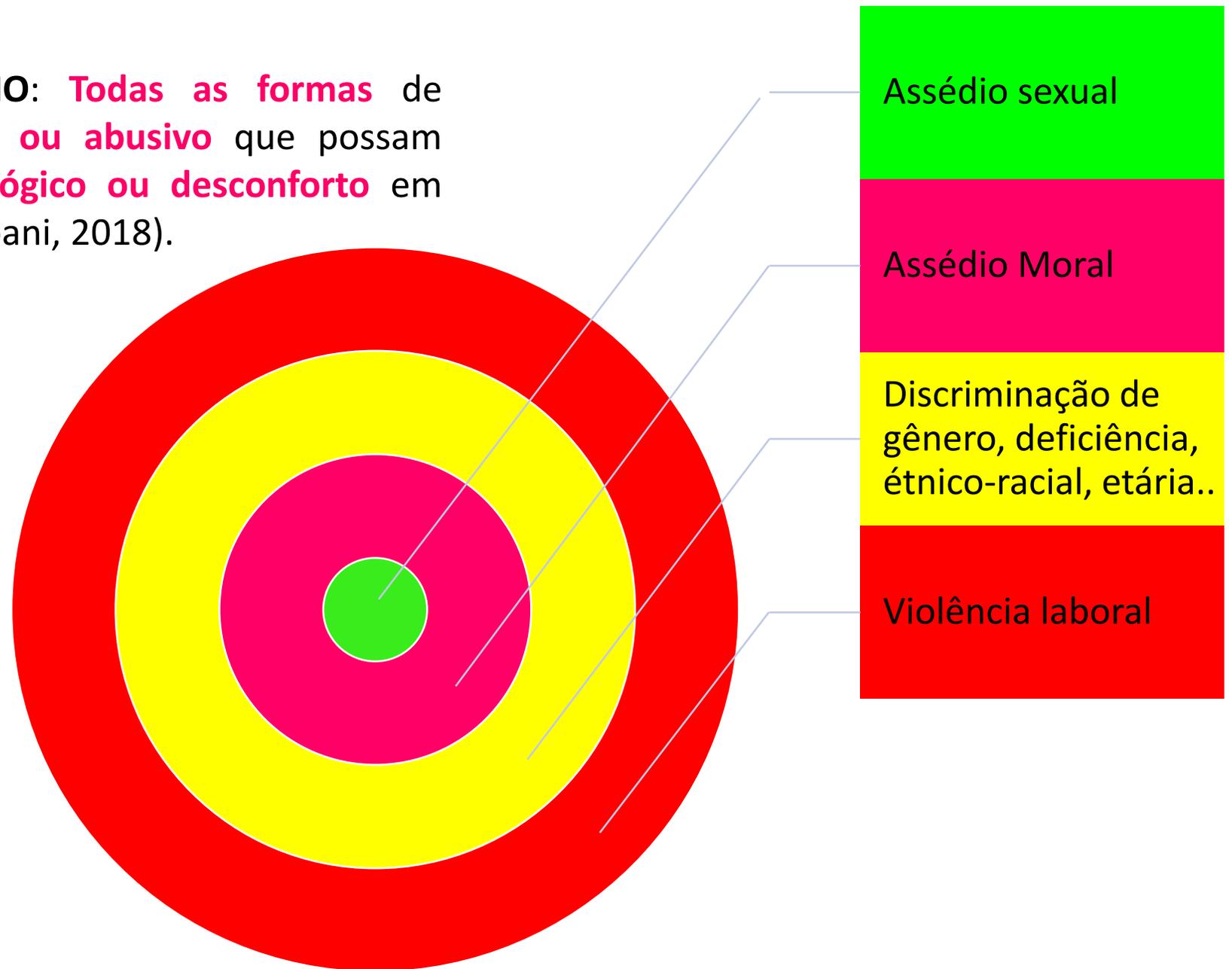
palestra sobre os novos tempos



- 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).

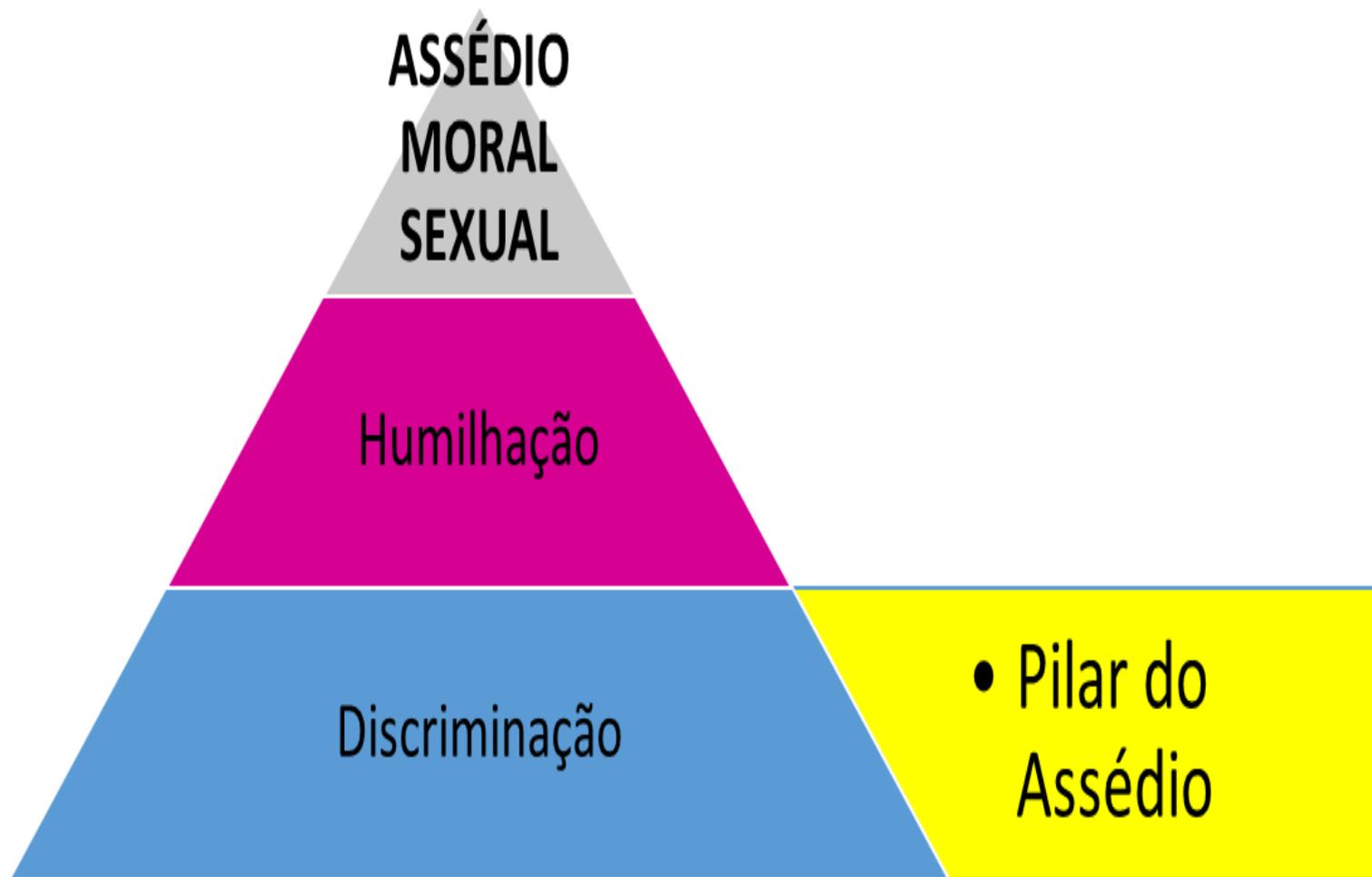
**PRECISAMOS
FALAR
DO ASSÉDIO**

- **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).



Distorções gerenciais





Identificando as características dos espaços sócio-ocupacionais que potencializam a ocorrência do assédio:

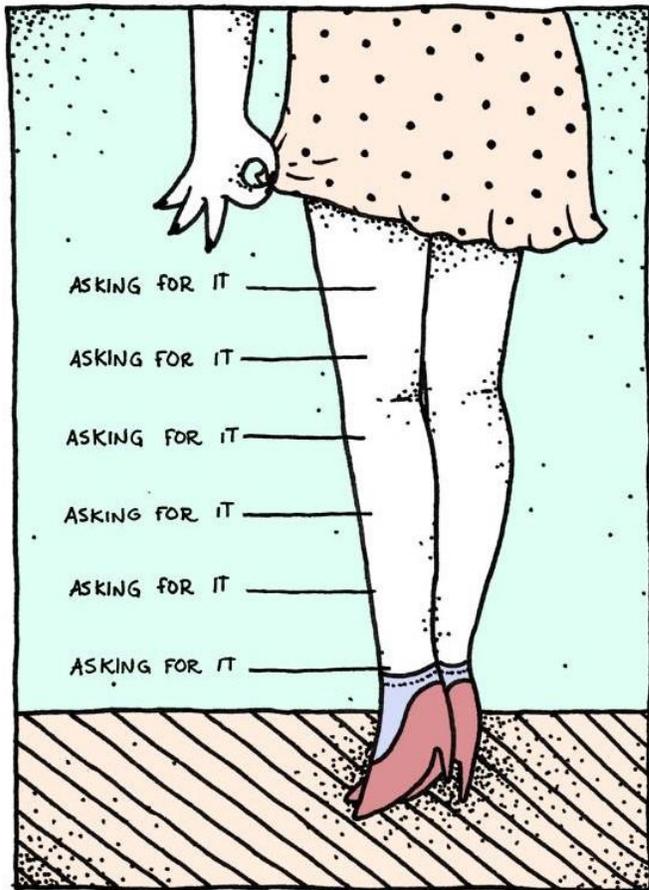
- Reivindica-se excelência na qualidade, mas o empenho humano para alcançá-la não é objeto de reconhecimento organizacional;
- Prescreve-se a individualização dos resultados, mas se negligencia a coletivização dos ganhos;
- Cobra-se mais produtividade de quem trabalha, mas não se oferece condições ergonômicas de trabalho para a realização das tarefas;
- Espera-se comprometimento organizacional, mas a possibilidade de desenvolvimento e crescimento profissional é residual ou inexistente;
- Reclama-se sinergia no trabalho em equipe, mas o modelo de gestão do trabalho não permite ou inviabiliza a participação individual e/ou coletiva na tomada de decisões;
- Determina-se mais criatividade no trabalho, mas radicaliza-se o controle gerencial das atividades e aumenta-se o ritmo do trabalho;
- Pede-se mais motivação no trabalho, mas se impõe uma organização temporal da jornada de trabalho que problematiza a vida pessoal e familiar.

- 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.



- ✓ **Bystander effect;**
- ✓ **Normopatia;**
- ✓ **Conformistas ativos/passivos;**
- ✓ **Fragilização dos coletivos laborais.**





- 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”...

- 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.**



- “ 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!



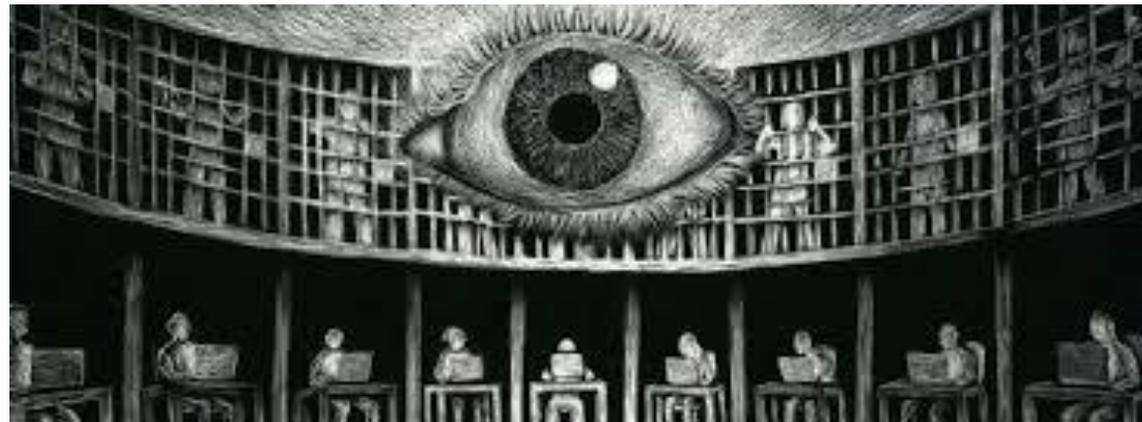
TODO ASSÉDIO MORAL É ORGANIZACIONAL

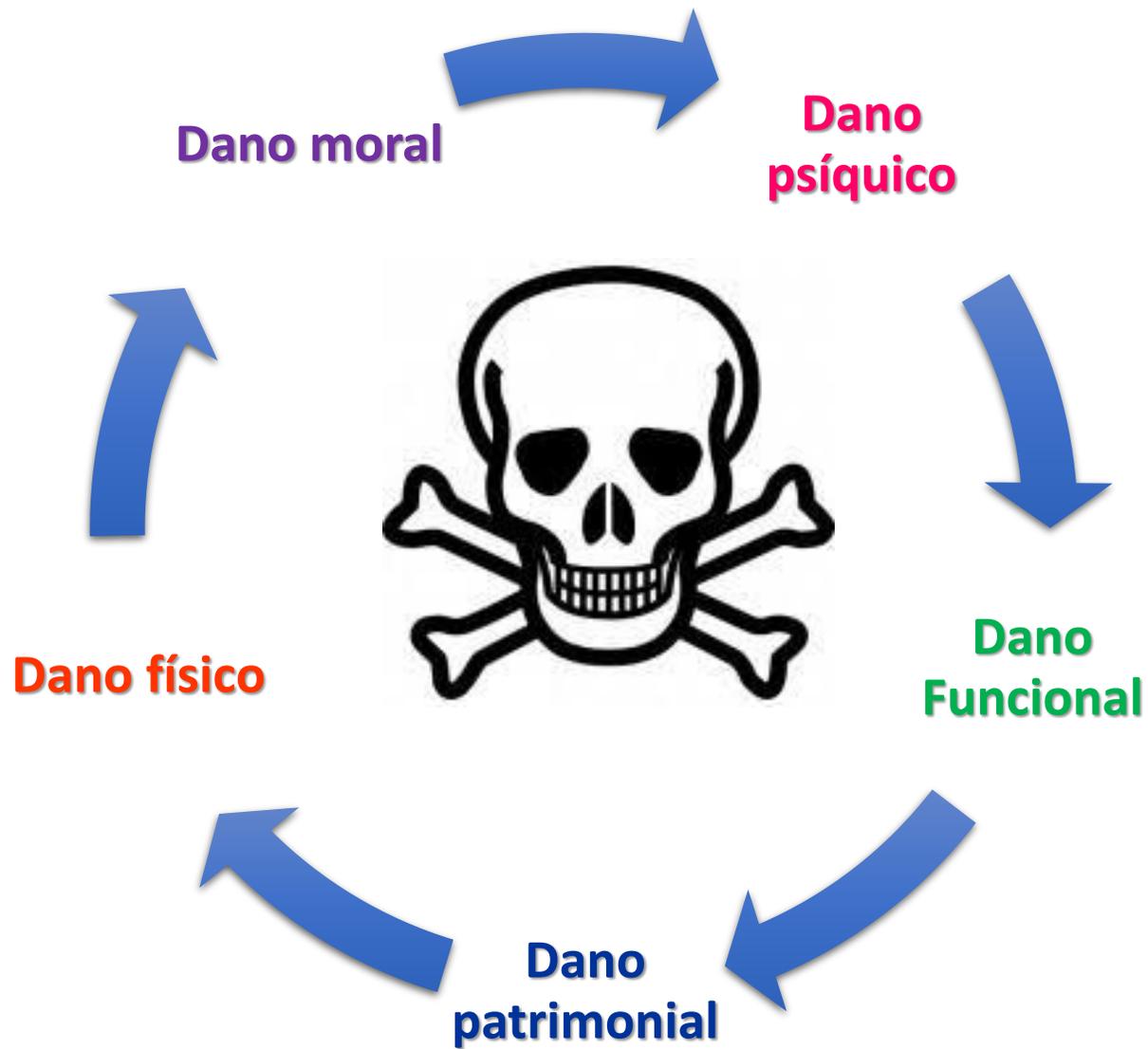
- Ao buscar a causa de assédio moral, não se deve buscá-la nas pessoas, mas, principalmente, **na forma como o trabalho é organizado e como as tarefas são distribuídas e administradas pela gestão.**
- Não há, em geral, **distúrbios psiquiátricos** naqueles que assediam e, sim, uma **RACIONALIDADE PLANEJADA.**



- **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.



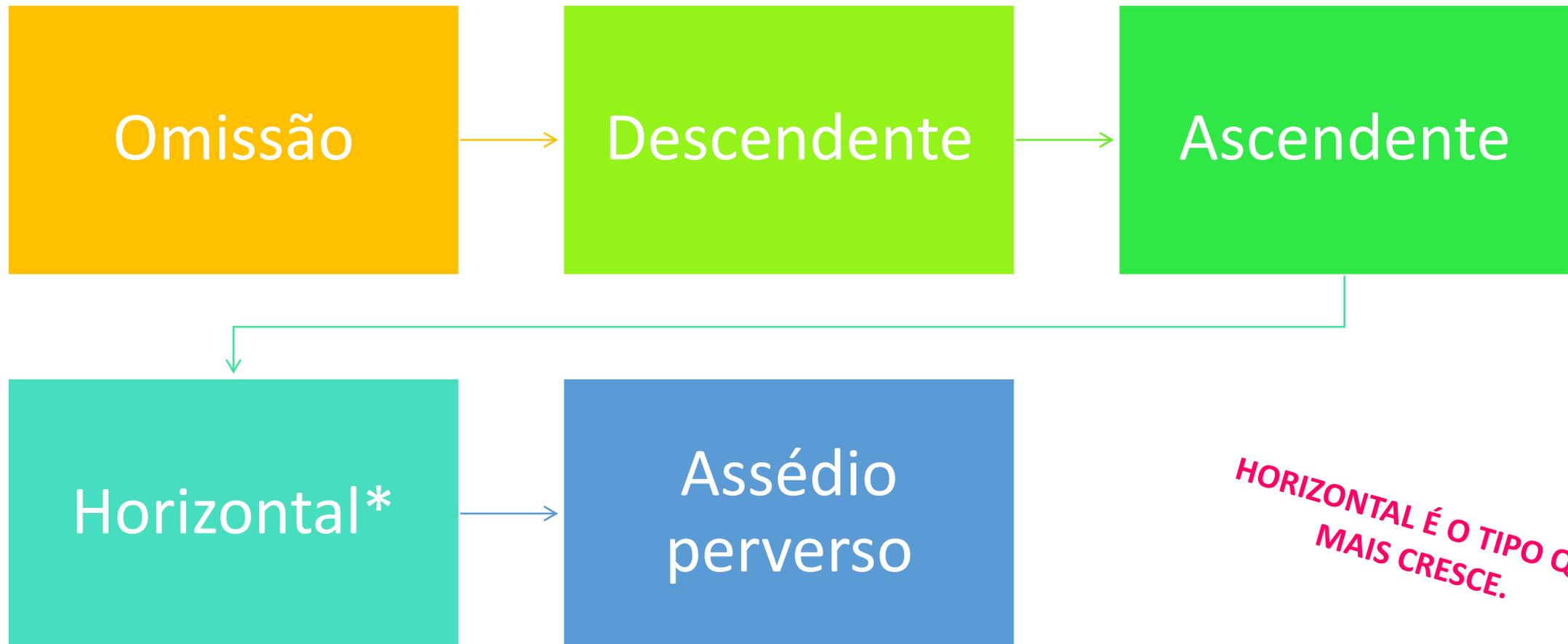


A “constelação”
de danos do
assédio moral-
sexual.

- 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);
- **AUTORES PROGRESSISTAS** pontuam que mesmo que o indivíduo não adoça, 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

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 psicologicamente. 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



- O assédio sexual está **PRESENTE NAS RELAÇÕES ASSIMÉTRICAS DE PODER (Assédio sexual por chantagem: há relação de subordinação hierárquica).**
- **O assédio sexual é uma violência que não é motivada pelo sexo, mas pelo poder: ameaça e represália.**
- Este consiste em *contato físico indesejável, insinuações e piadas grosseiras, comentários jocosos e burlescos, ameaças, fofoca, maledicências, ironias e exibição de material pornográfico associados a promessas de promoção profissional, ganhos ou perdas profissionais.*



ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO OU AMBIENTAL

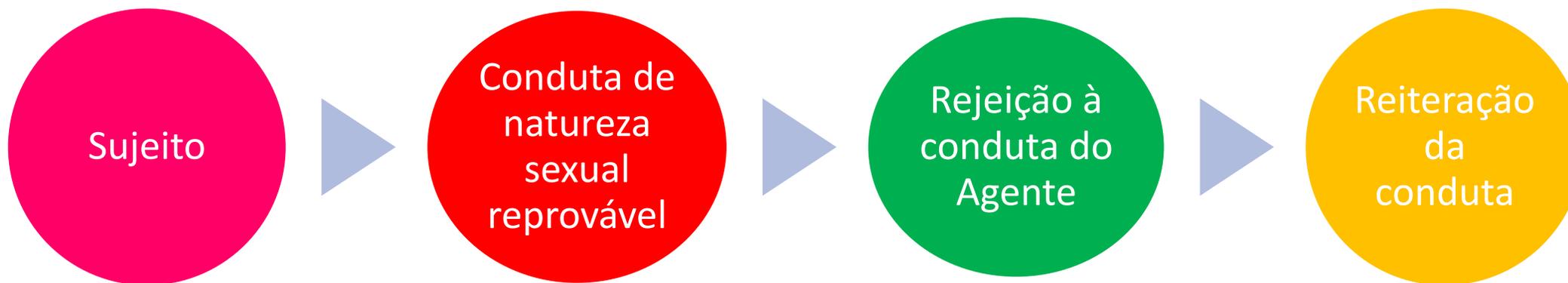
- O DIREITO DO TRABALHO reconhece o assédio sexual feito pelos pares.
- Ele se expressa por gracejos inoportunos, abusivos, inadequados de conduta no mesmo nível hierárquico ou que possa ser desencadeado por superior hierárquico => **É UMA FORMA DE ENQUADRAMENTO E INTIMIDAÇÃO.**
- **Relevante aqui é a forma de concretização da conduta, marcada por hostilidade ofensiva e que seja capaz de desequilibrar o outro sujeito.**





- Caracteriza-se por **incitações sexuais inoportunas**, 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);
- O abusador procura atingir a pessoa criando um ambiente hostil e degradante, com situações vexatórias tais como **liberdades físicas (mãos bobas, beijos e abraços não solicitados, piadas de conotação sexual, etc.)**, **constantes referências ao corpo do trabalhador, gracejos de conotação erótica.**

- **ASSÉDIO SEXUAL** por **CHANTAGEM** ou **AMBIENTAL**.
- **REITERAÇÃO DE CONDUTA:** Se a conduta for grave (agarrar, puxar, toque inapropriado, por exemplo) “apenas” uma ocasião basta.



- 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);

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

- Desafio da não culpabilização do alvo: É **IMPRESINDÍVEL UMA POLÍTICA ORGANIZACIONAL** que legitime, incentive e promova o “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.

Auxiliando o alvo

- 1. BUSQUE AUXÍLIO MÉDICO E PSICOLÓGICO;**
- 2. NÃO TENTE ACHAR UM EQUILÍBRIO ENTRE O ALVO E O AGRESSOR;**
- 3. NA VIDA PROFISSIONAL** o alvo do assédio deverá buscar ser o mais **CORRETO POSSÍVEL** quanto a execução das tarefas, cumprimento de horários e comportamento
- 4. EVITE FICAR SOZINHO/A COM O AGRESSOR;**
5. ELABORAÇÃO DO **DIÁRIO FUNCIONAL;**
- 6. PASSE UM FILTRO NAS ORDENS** E/OU INFORMAÇÕES REPASSADAS PELO AGRESSOR;
- 7. NÃO CONCORDE COM CRÍTICAS GENÉRICAS E SUBJETIVAS** (É PRECISO ESCLARECER PROFISSIONALMENTE QUAL O CERNE DA CRÍTICA);
- 8. COBRE FEEDBACKS;**
- 9. NÃO DEVOLVA** AS AGRESSÕES NA MESMA MOEDA;
- 10. RESISTA** A TENTAÇÃO DE SE ISOLAR;
- 11. NÃO ASSINE** AVALIAÇÕES E DOCUMENTOS COM OS QUAIS NÃO CONCORDE;
- 12. 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

- Barreto (2006): para voltar a ter saúde, existir de fato, é necessário descobrirmos os **caminhos da informação e socializá-la**, ter afeto e apoio, conhecer verdadeiramente as causas que nos afetam, submetem e adoecem.
- ENTRE A **OMISSÃO**, A **PASSIVIDADE**, A **COLABORAÇÃO** E O **CONFRONTO DIRETO**, HÁ CANAIS DE **RESISTÊNCIA E DESNATURALIZAÇÃO** – TODOS ELES, COLETIVOS E PERTINENTES A **REFLEXÃO ÉTICA**.



- Karla Valle
- Graduação, Mestrado e Doutoranda em Serviço Social pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ);
- Professora Substituta do Departamento de Fundamentos do Serviço Social na Escola de Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro (ESS/UFRJ).
- E-mail: karla.valle@trt1.jus.br e karlafvalle@gmail.com
- Cel.: (021) 997801355



Algumas Referências Bibliográficas:

- ALVES, G. Trabalho e Subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo, Boitempo, 2011.
- ALVES, G. Dimensões da Precarização do Trabalho – Ensaios de Sociologia do Trabalho. São Paulo: Canal 6 editora, 2013.
- DEJOURS, C. A Loucura do trabalho. São Paulo, Cortez, 1992.
- HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho. Redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2009.
- SELIGMANN SILVA, E. Trabalho e Desgaste Mental - O Direito de Ser Dono de Si Mesmo. Cortez, São Paulo, 2011.
- EHRENBERG, A. O CULTO DA PERFORMANCE – DA AVENTURA EMPREENDEDORA À DEPRESSÃO NERVOSA. SÃO PAULO, IDEIAS E LETRAS:2010.
- SENNET, R. O DECLÍNEO DO HOMEM PÚBLICO – AS TIRANIAS DA INTIMIDADE. RIO DE JANEIRO/SÃO PAULO, RECORD:2016.
- SENNET, R. A CORROSÃO DO CAR´TER – O DESAPARECIMENTO DAS VIRTUDES COM O NOVO CAPITALISMO. RIO DE JANEIRO, BESTBOLSO:2012.
- DEJOURS, C. A LOUCURA DO TRABALHO. SÃO PAULO, CORTEZ-OBORÉ: 1992.
- DEJOURS, C. A BANALIZAÇÃO DA INJUSTIÇA SOCIAL. RIO DE JANEIRO, FGV:2000.
- GURGEL, C. A GERÊNCIA DO PENSAMENTO – GESTÃO CONTEMPORÂNEA E CONSCIÊNCIA NEOLIBERAL. SÃO PAULO, CORTEZ:2003.
- GURGEL, C. e RODRIGUEZ, M. V. R. ADMINISTRAÇÃO – ELEMENTOS ESSENCIAS PARA A GESTÃO DAS ORGANIZAÇÕES. SÃO PAULO, ATLAS:2014.
- SOUZA FILHO, R e GURGEL, C. GESTÃO DEMOCRÁTICA E SERVIÇO SOCIAL. PRINCÍPIOS E PROPOSTAS PARA A INTERVENÇÃO CRÍTICA. SÃO PAULO, EDITORA CORTEZ:2016.
- GAULEJAC, V. GESTÃO COMO DOENÇA SOCIAL- IDEOLOGIA, PODER GERENCIALISTA E FRAGMENTAÇÃO SOCIAL. SÃO PAULO, IDEIAS E LETRAS:2007.
- BENDASSOLLI, P. F. OS FETICHES DA GESTÃO. SÃO PAULO, IDEIAS E LETRAS: 2009.
- HELOANI, R. GESTÃO E ORGANIZAÇÃO NO CAPITALISMO GLOBALIZADO – HISTÓRIA DA MANIPULAÇÃO PSICOLÓGICA NO MUNDO DO TRABALHO. SÃO PAULO, ATLAS:2003.
- HELOANI, R. A Dança da Garrafa: Assédio Moral nas Organizações. In: <http://rae.fgv.br/gv-executivo/vol10-num1-2011/danca-garrafa-assedio-moral-nas-organizacoes>
- HELOANI, R. Assédio Moral – Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. In: <http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a12>
- HIRIGOYEN, M.F. MAL-ESTAR NO TRABALHO- REDEFININDO O ASSÉDIO MORAL. RIO DE JANEIRO, BERTRANDBRASIL:2009.
- FIORELLI, J. O; FIORELLI, M. R E MALHADAS JÚNIOR, M.J.O. ASSÉDIO MORAL: UMA VISÃO MULTIDISCIPLINAR. SÃO PAULO, LTR, 2007.
- MINASSA, A. P. ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. SÃO PAULO, HABERMANN:2012.
- BARRETO, M. VIOLÊNCIA, SAÚDE E TRABALHO – UMA JORNADA DE HUMILHAÇÕES. SÃO PAULO, EDUC:2006.
- 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.
- HELOANI, R e BARRETO, M. Assédio Moral – Gestão por Humilhação. Porto, Editorial Juruá: 2018.
- LEIRIA, M. Assédio Sexual Laboral. Agente Causador de Doenças do Trabalho Reflexos na Saúde do Trabalhador. São Paulo, LTR: 2012.

