

CARTILHA

ORIENTAÇÕES A MAGISTRADOS E SERVIDORES

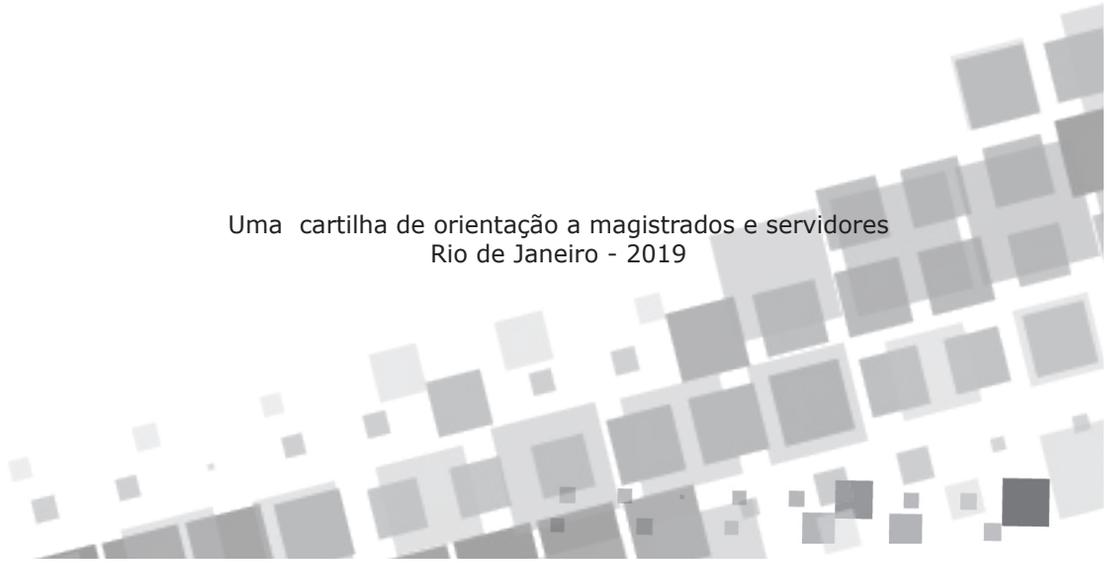
A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA LABORAL E AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL





TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1º REGIÃO
A PREVENÇÃO E O COMBATE A VIOLÊNCIA LABORAL E AO
ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Uma cartilha de orientação a magistrados e servidores
Rio de Janeiro - 2019



EXPEDIENTE

Direção Editorial:
Coordenadoria de Saúde

Criação:
Karla Valle e Michelle Carreira Miranda Monteiro

Redação:
Karla Valle e Michelle Carreira Miranda Monteiro

Colaboração:
Divisão de Estruturação do Conhecimento

Diagramação:
Alcyone Oliveira e Marcelo Mendanha de Mesquita

Revisão:
Karla Valle e Michelle Carreira Miranda Monteiro

Fotos:
Freepik - www.freepik.com

MENSAGEM DO PRESIDENTE

Magistrados e Servidores do TRT/RJ,

Esta cartilha é uma iniciativa do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região e faz parte das ações que compõem a Política de Prevenção e Combate a Violência Laboral e ao Assédio Moral e Sexual no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

O enfrentamento e combate às expressões da Violência Laboral implicam em recorrermos aos direcionadores éticos de nossa instituição, a fim de promovermos os mecanismos necessários para que a ética, a justiça, a solidariedade e a dignidade inerentes à constituição do TRT-RJ materializem-se em formas de ser da instituição, tornando-se visíveis em suas rotinas, relações interpessoais e hierárquicas. Nesse sentido, entendemos que não existem fórmulas para o enfrentamento da Violência laboral, do assédio moral e sexual. O único caminho inquestionável é a circulação da informação, a sensibilização dos sujeitos coletivos e a construção de canais de acolhimento e orientação, denúncia e responsabilização. Portanto, ao instituímos essa Política, desejamos, em verdade, alçar o TRT-RJ à condição de referência entre os Órgãos do Judiciário no trato profundo e humanizado das intercorrências inerentes a violência laboral.

Frente ao exposto, cientes da necessária responsabilização coletiva no processo de combate à violência no trabalho, reforçamos que homens e mulheres adoecem quando são obrigados a viver uma vida que não desejam, por isso se faz tão necessário socializar a informação e fornecer apoio e afeto para promover o conhecimento das causas que nos afetam, submetem e adoecem.

Nosso desejo é promover a qualidade de vida no trabalho, garantindo a todos, magistrados e servidores, um ambiente trabalho saudável, digno e seguro.

José da Fonseca Martins Junior
Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região



Conteúdo

O QUE É VIOLÊNCIA LABORAL E COMO IDENTIFICÁ-LA?	10
TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL	14
QUEM É O ALVO DO ASSÉDIO E/OU DA VIOLÊNCIA LABORAL?	17
É ERRADO SIM!	17
COMO AUXILIAR A VÍTIMA/ALVO DO ASSÉDIO MORAL	18
OFERECENDO APOIO	19
DICA IMPORTANTE	19
AS PROVAS	21
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	22

Se você for alvo de violência laboral, assédio moral-sexual e/ou testemunha de cenas dessa natureza, supere seu medo e busque suporte institucional.

Ligue para:

Coordenadoria de Saúde – profissionais de referência da Política: Serviço Social (2380-7676), Psicologia (2380-7675), Medicina do Trabalho e Psiquiatria (2380-7670).



Violência laboral, assédio moral e sexual: Não é normal DENUNCIE!

Esta cartilha tem por objetivo esclarecer, brevemente, as formas de expressão da violência laboral, partindo do pressuposto de que o assédio moral e sexual são os estágios mais graves desse fenômeno pois caracterizam-se, efetivamente, como violações do direito de personalidade, e, portanto, passíveis de punição (trabalhista e administrativa) e reparação pecuniária (indenização por danos materiais e morais), considerando-se a impossibilidade de reconstituição do sujeito lesado.

Neste material iremos caracterizá-los, bem como indicaremos as estratégias e possibilidades de prevenção e combate a essa questão inerente às formas nocivas de organização dos processos de trabalho e, em especial, às distorções gerenciais. Todavia, esclarecemos, de antemão, que o conteúdo aqui presente não supre o acompanhamento profissional e institucional e, por tal motivo, reiteramos a indicação de nossa Política e Ato: diante de qualquer mal-estar no trabalho, busque os profissionais de Serviço Social, Psicologia, Medicina do Trabalho e Psiquiatria da CSAD para orientações. Isto porque, os alvos, mesmos cientes de seus direitos, tendem a estar tão fragilizados com o processo de violência laboral que não

possuem as estruturas necessárias – de antemão – ao enfrentamento do problema vivenciado. Por esse motivo, precisam de um suporte qualificado, que lhes permita compreender o fenômeno na sua complexidade e, ulteriormente, apreender os motivadores de sua ocorrência. Portanto, somente depois de cumprida as etapas de acolhimento e orientações, o alvo da agressão será encaminhado para as demais esferas organizacionais a fim de dar andamento às etapas de denúncia e responsabilização do agressor.

(...) a discussão do problema do assédio laboral deve levar as pessoas a perceberem que seu problema não é individual, que não lhes falta competência ou excelência, que não é uma questão de fragilidade ou simples antipatias do chefe. É um problema que envolve interações sociais complexas e, portanto, não devem se culpar, mesmo quando é necessário compreendermos o fenômeno em suas nuances e singularidades. Nesses casos a escuta é fundamental, ela humaniza, legitima a voz dos trabalhadores sem voz e permite um melhor entendimento do processo gerador de sofrimento ético-psíquico (HELOANI e BARRETO, 2018, p.142).

O QUE É VIOLÊNCIA LABORAL E COMO IDENTIFICÁ-LA?

Inicialmente, é necessário compreender que a humilhação no trabalho se estabelece por meio de uma cultura individualista e competitiva que retira o caráter coletivo das questões inerentes ao labor. Nesse sentido, a humilhação se inscreve nas relações autoritárias de poder, fortalecendo a inclusão pela exclusão, ou seja: sou aceito à medida que reproduzo um comportamento abusivo contra outrem. A humilhação é o sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado e ultrajado pelo outro. É sentir-se ninguém, sem valor, inútil, magoado, revoltado, perturbado, mortificado, indignado, com raiva.¹ Nessa esteira, a VIOLÊNCIA LABORAL consiste em toda e qualquer ação que degrade, humilhe ou controle os comportamentos, emoções e as ações no meio ambiente de trabalho ou a ele associado. Pode se dar mediante a utilização de “ferramentas” rudes, explícitas ou sutis para as quais as condutas abusivas, os maus tratos, as humilhações e os constrangimentos constituem a matéria-prima do terror. Geralmente, acarreta prejuízo à saúde psicológica, à autoestima, ocasionando microtraumas como o dano psíquico, o que dificulta o desenvolvimento pessoal e profissional.



A matriz de sustentação e catalisação para os atos de violência laboral encontra-se nas práticas organizacionais que tecem relações autoritárias e de abuso de poder. Sob essa ótica, a causa maior do assédio deve ser buscada em três tendências:

- 1) a distância entre os objetivos fixados e os meios efetivos para o alcance;
- 2) a defasagem maciça entre as prescrições e a atividade concreta;
- 3) a distância entre as recompensas esperadas e as retribuições efetivas.

Nesse sentido, é importante destacar que há um consenso entre os pensadores do fenômeno em considerar que a falta de informação leva a muitos gestores pressionados por resultados a praticarem atos que incidem em assédio moral

O Assédio moral é uma forma de disciplinar e enquadrar e, por esse motivo, constitui-se em uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida que ocorre no meio ambiente laboral. A sua causalidade encontra-se nas especificidades das formas de organizar o trabalho, bem como na cultura organizacional de determinado espaço sócio-ocupacional que, incorrem em situações de humilhação e desqualificação de um indivíduo ou grupo, degradando as suas condições de trabalho, atentando contra a dignidade e colocando em risco a integridade pessoal e profissional do alvo

A Intencionalidade do assédio é constatada pela sua repetição e pela duração do ato. Portanto, não se deve buscar a causa do assédio moral nas pessoas, mas, principalmente, na forma como o trabalho é organizado e como as tarefas são distribuídas e administradas pela gestão. O assédio moral contém uma constelação de danos morais, de micro violências e traumas psíquicos cuja gravidade se acentua quanto mais tempo o indivíduo ficar exposto às humilhações e constrangimentos.

A intencionalidade do assédio é constatada pela sua repetição e pela duração do ato.

Para, além disso, o assédio moral-sexual pode comportar **três fases** (todavia, NÃO é necessária a ocorrência de todas elas para a caracterização da violência).

São elas:

1 Isolamento (Atos ou ações que objetivam impedir o assediado de possibilidade de comunicação e contato social no contexto do trabalho, prejudicando, principalmente, as interações socioprofissionais do mesmo);

2 Difamação (consistem em desacreditar o assediado perante os demais trabalhadores, gestores e, quando for o caso, usuários e clientes);

3 Desestabilização (trata-se um de ações que objetivam desequilibrar o assediado psicologicamente, de tal forma que o mesmo não compreenda o porquê da situação de assédio, culpe a si mesmo por essa vivência, adoeca e/ou reaja de forma que os demais trabalhadores e/ou gestores tendam a julgá-lo efetivamente culpado e/ou desequilibrado).

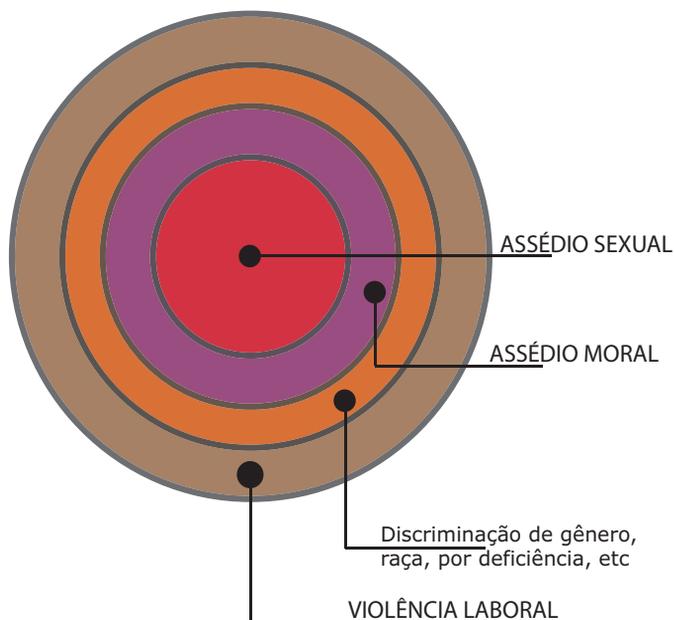
São identificados **quatro métodos** (ao invés de fases) inerentes ao assédio:

Deterioração proposital das condições de trabalho: se age de forma a colocar a pessoa visada como se fosse incompetente. Tais atitudes são visíveis quando o assédio vem de cima para baixo. Ex.: se você não entregou um relatório na data, como provar que foi porque não te deram informações suficientes? Logo, induzir ao erro é um meio bastante hábil de desqualificar uma pessoa, tendo em vista que não só rebaixa a pessoa como também faz com que o alvo tenha uma má imagem de si mesmo.

Isolamento e recusa de comunicação: estas podem ser provenientes tanto dos colegas como das chefias. "A recusa na comunicação direta é a arma preferida dos perversos. O parceiro vê-se obrigado a fazer perguntas e dar as respostas, e, caminhando a descoberto, evidentemente comete erros que são captados pelo agressor para enfatizar a nulidade da vítima"6. Pôr alguém em "quarentena" é algo muito mais gerador de estresse do que sobrecarregar de trabalho, e torna-se rapidamente um processo destruidor.

Atentados contra a dignidade: São muitas vezes reparados por todos, mas a vítima é considerável responsável, sendo desacreditada diante dos demais. São exemplos: gestos de desprezo, suspiros, olhares desdenhosos, levantar os ombros, críticas a sua vida privada.

Violência verbal, física ou sexual: É declarada e visível por todos. São exemplos: falar com o alvo aos gritos, bater portas na cara, não levar em conta seus problemas de saúde, invasão da vida privada do sujeito; etc.



Ainda são expressões de violência laboral determinadas formas de gerir e/ou distorções oriundas das formas de organização dos processos de trabalho que, pela sua pulverização em situações e ocasiões diversificadas e descontinuadas não configuram o conceito de assédio moral em si, mas podem ser tão adoecedoras – em médio e longo prazo – como o próprio assédio. Sendo

do assim, é importante sabermos nomear as diferentes expressões da violência no trabalho (que transcendem ao assédio propriamente dito) para que possamos, não só nomeá-las, mas desenvolver formas de autodefesa, individual e coletiva. Abaixo, seguem alguns exemplos que, todavia, não esgotam as possibilidades.

Gestão por injúria: Tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os, com total falta de respeito. Enquanto os procedimentos de assédio moral são velados, a violência desses indivíduos é notada por todos. Dessa forma, mesmo que alguns sujeitos consigam escapar do tratamento injurioso, todos os empregados são, sem grandes distinções, maltratados. Em caso de tratamento injurioso coletivo, todo mundo percebe, todo mundo está na mesma categoria. Contudo, pode ocorrer uma evolução da gestão por injúria para o assédio¹. Exemplo: Um servidor comete um erro, e o chefe o repreende com gritos e insultos.

Atos isolados ou agressões verbais pontuais desvinculadas da pressão para produzir – tal como o destempero de um chefe -, desde que não premeditados e/ou com a intenção de excluir, são atos de violência psicológica e, independente da gravidade, podem e devem ser repudiados, por exemplo, como a calúnia (Artigo. 138 do Código Penal); a difamação (Artigo 139 do Código Penal); a Injúria (Artigo 140 do Código Penal); o constrangimento (Artigo 146 do Código Penal), além de rebaixamentos e humilhações.

Gestão por manipulação: Caracteriza-se pelo favorecimento intencional com o objetivo de dominar e controlar uma pessoa ou um grupo para a satisfação dos seus próprios interesses lançando mão, para tanto, da oferta de benesses e da corrupção de pessoas. Como em tal contexto nenhuma confiança é possível, haverá a todo instante o risco de traição ou sabotagem. Isso torna as pessoas favorecidas por essas benesses vulneráveis ao assédio por parte do manipulador. Exemplo: O chefe oferece um cargo em troca da prestação de favores pessoais.

Gestão por fofoca: É a utilização de maledicências para fragilizar um determinado indivíduo, iniciando um processo discriminatório que pode desencadear uma situação de assédio. Exemplo: “Notícias” colocadas na rádio corredor.

Gestão por pressão (ou by stress): Caracteriza-se pela utilização de ações coercitivas e constrangedoras para atingir metas e objetivos estabelecidos pelos superiores hierárquicos ou pela organização, gerando situações de estresse ou conflito. Exemplo: “Você não consegue fazer nada no tempo certo”. “Não sei por que eu pedi isso a você, porque eu sabia que você não daria conta”.

Gestão por discriminação: Caracteriza-se por atitudes de desrespeito e intolerância às diferenças, principalmente de gênero, de origem étnico-cultural, de biótipo, etc. Exemplo: Fazer comentários que utilizam palavras de cunho pejorativo ou ter atitudes discriminatórias em relação a diferenças como isolar a pessoa, não lhe dirigir a palavra, não dar a ela acesso aos recursos para o desenvolvimento do seu trabalho, etc.

TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL





Assédio moral descendente

Um trabalhador (ou mais) que se encontra numa posição que lhe confere dado poder hierárquico, assedia moralmente outro (ou outros) trabalhador que se encontra direta ou indiretamente subordinado a ele. Objetiva-se diminuir a influência social de um (ou mais) subordinado e/ou forçar um (ou mais) subordinado a deixar o local de trabalho espontaneamente. Esse abuso de poder costuma se motivado por ameaças à imagem social, à diferença de idade, por antipatia pessoal, razões políticas, inveja, impedir que alguém com destaque profissional e potencialmente competitivo ascenda em escala hierárquica, dentre outros.

Assédio moral horizontal

Situação em que um ou mais trabalhadores assediam outro de nível hierárquico similar. Essa modalidade pode se originar em ambientes excessivamente competitivos, bem como por conta de sentimentos patológicos de inveja abarcando questões como: beleza, juventude, riqueza, relações influentes, nível de estudo, personalidade com traços psicóticos ou perversos, motivos políticos, conflitos pessoais não resolvidos, incapacidade de aceitar diferenças, sexismo, racismo e xenofobia

Assédio sexual

O assédio sexual está presente nas relações assimétricas de poder e também é marcado por um comportamento insidioso, frequente, abusivo e repetido após a negativa do alvo às investidas. Este consiste em contato físico indesejável, em insinuações e piadas grosseiras, comentários jocosos, sexistas e burlescos, ameaças, fofocas, maledicências, ironias, podendo alcançar ações como a exibição de material pornográfico, dentre outros. No Brasil, o assédio sexual irá se caracterizar de duas formas: por chantagem, onde fica claro para a vítima que a melhoria ou manutenção das condições de emprego depende de sua "colaboração" com o agressor; ou mediante a criação de um ambiente indigno, hostil, no qual as ameaças à sua integridade psíquica e, às vezes, até mesmo física são constantes, isto é, por intimidação ou ambiental. 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). **Se a conduta for grave** (agarrar, puxar, toque inapropriado, por exemplo) **"apenas" uma ocasião basta**. O assédio sexual não precisa ocorrer no local de trabalho se houver a relação de hierarquia e o elemento de intimidação para obtenção de favorecimento sexual. Para, além disso, ele pode ocorrer entre pessoas do mesmo sexo e, inclusive (ainda que muito raro) ser efetuado por mulheres contra homens. É a resposta da vítima que vai determinar se a conduta de natureza sexual é ofensiva ou não (diferente do assédio moral)

Assédio moral ascendente:

Ocorre quando um (ou mais) superior hierárquico é assediado moralmente por um (ou mais) subordinado. Este é de ocorrência mais rara já que na lógica de nosso sistema, um trabalhador que tente assediar ao superior hierárquico pode, facilmente, ser prejudicado com a justificativa de insubordinação.

Assédio misto

Quando todo o grupo de trabalho, incluindo simultaneamente superiores e colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico assedia determinado trabalhador. Muitos autores pontuam que o assédio misto seria, em verdade, um desdobramento dos demais, tendo em vista que a prática do assédio tende a demandar espectadores e cúmplices. Nesses casos, um grupo assume a postura de assédio, criando um bode expiatório para os problemas do local.

Cabe uma observação

Em nossa Política partimos do pressuposto de que, em casos de assédio moral e sexual não são cabíveis processos de mediação de conflitos, ainda que a prerrogativa seja sempre do alvo/vítima. Isto porque, existem riscos nesse processo, inerentes a promoção da falsa ideia de que o assédio moral não detém o seunexo organizacional, ou seja: como se o assédio moral-sexual fosse produto tão somente da esfera privada, de desentendimentos oriundos de inabilidades humanas e comportamentos antissociais. Com isso, ignora-se que se trata de uma violência que diz respeito às interações socioprofissionais, à organização do trabalho e suas novas demandas de caráter gerencial

QUEM É O ALVO DO ASSÉDIO E/OU DA VIOLÊNCIA LABORAL?

Dentre as diversas características que devem ser salientadas, apontamos que os assediados, contrariamente aos seus agressores, procuram, muitas vezes, fazer o outro crescer e não são “geralmente” portadores de qualquer patologia, frágeis, medíocres ou incompetentes. **PELO CONTRÁRIO!** Os alvos costumam ser pessoas portadoras de qualidades excepcionais, tanto no âmbito ético e familiar, quanto no profissional. Sendo, inclusive, comum serem as pessoas mais dedicadas ao trabalho. Para, além disso, são pessoas que possuem uma tendência a culpar a si mesmo por problemas, com um grau de autoexigência muito elevado. Ainda: o assediado possui uma relativa ingenuidade que o leva a não aceitar facilmente que o seu agressor esteja desenvolvendo tais ataques conscientemente, engendrando um processo de enredamento e assédio. Por isso, as verdadeiras vítimas de assédio se sentem em dúvida, interrogam-se sobre as próprias falhas e procuram soluções para acabar com seu tormento. Aliás, é por esta razão que deixam a situação se arrastar e não reagem suficientemente cedo, de maneira que quando finalmente pedem ajuda, sentem que ninguém irá acreditar, afinal, o alvo do assédio está submetido a tal situação há muito tempo.

É ERRADO SIM!

X Insinuar boatos

X Impor-lhe horários injustificados

X Atribuir erros imaginários ao trabalhador

X Forçá-lo a pedir remoção / transferência

X Bloquear o andamento do trabalho alheio

X Dar instruções confusas e imprecisas ao subordinado

X Ignorar a presença do trabalhador na frente dos outros

X Fazer críticas e brincadeiras de mau gosto ao trabalhador em público

X Pedir, sem necessidade, trabalhos urgentes ou sobrecarregar de tarefas

X Não atribuir tarefas

X Proibir colegas de falar com ele

X Retirar-lhe instrumentos de trabalho

X Pedir execução de tarefas sem fundamento

X Aproveitar os momentos em que estão a sós para assediar a vítima



COMO AUXILIAR A VÍTIMA/ALVO DO ASSÉDIO MORAL

1 - O ALVO não foi à causa da agressão

2 - Possivelmente ele não foi a única(primeira) vítima do comportamento do agressor

3 - Há testemunhas, talvez silenciosas (espectadores). Eventualmente, essas testemunhas podem se fortalecer para auxiliar o alvo

- 4** - Vergonha e culpa são os sentimentos que o agressor deseja que o alvo sinta. Não permita nem alimente tais sentimentos na vítima;
- 5** - As percepções do Alvo são válidas e corretas;
- 6** - Eles não querem se impor ao buscar ajuda. Apenas reparar uma injustiça

OFERECENDO APOIO

- 1** - Escute sem julgar ou condenar (críticas, perguntar por que o Alvo não tomou determinada atitude, seja paciente, etc.).
- 2** - Confirme e corrobore a realidade do alvo. (Não tente ser equilibrado entendendo o “lado” do agressor. Isso só aumenta a injustiça).
- 3** - Demonstre empatia (Tente entender como você se sentiria sob a perspectiva apresentada pelo alvo).
- 4** - Compartilhe experiências pessoais (mostre como você já superou dificuldades pessoais, quais estratégias usou).
- 5** - Eduque-se: leia sobre o assunto. Procure ler autores especialistas no tema, sites confiáveis. Na intranet do TRT/RJ você encontra informações mais detalhadas na “Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Violência Laboral no TRT 1ª Região”.
- 6** - Busque a Coordenadoria de Saúde do TRT-RJ. Sua situação será ouvida em sigilo, você receberá orientação e o acompanhamento necessário para a construção de estratégias de combate ao processo vivenciado e recuperação do bem-estar e saúde associada ao ambiente de trabalho.

DICA IMPORTANTE

É importantíssimo reagir o mais cedo possível aos casos de violência laboral, assédio moral e sexual no trabalho. Sendo assim, é necessário atentar-se a qualquer tipo de agressão.

IMPORTANTE

A CULPA NUNCA É DA VÍTIMA. O ERRADO É SEMPRE QUEM ATENTA CONTRA A DIGNIDADE DO OUTRO E ISSO É INEGOCIÁVEL.

Se o agressor for seu superior, se você tiver uma dúvida sobre o seu trabalho, fizer uma pergunta e ele te ignorar, por exemplo, chame a atenção de alguém: "João, a Maria ouviu minha pergunta?". Pode parecer um ato bobo, mas com isso você faz com que mais uma pessoa se posicione ou fique atenta àquela comunicação, podendo ser ouvida eventualmente em algum processo de aferição do assédio.

Evite ficar sozinho/a com o agressor. Busque meios de não ficar sozinho/a com o agente da violência.

Reúna provas do assédio (registro em forma de diário laboral com suas atividades e ações do agressor, filmar, fotografar, gravar). Nesse processo, a prova será inválida se o alvo induzir o agressor a ter um determinado comportamento. Todavia, se não houver a indução, os registros farão parte da aferição do processo de violência laboral.

RESISTA A TENTAÇÃO DE SE ISOLAR. Por mais magoado que você esteja e mesmo que o processo de assédio comporte "aliados", tente não se isolar. Isso será um canal de proteção.

Não concorde com críticas genéricas e subjetivas e reclamações que não possam ser esclarecidas: "Seu atendimento é uma porcaria"; "Seu despacho está todo errado!". Ora, é importante que se explique: O que está errado e como deve ser modificado, seja em atendimentos, comportamentos e tarefas técnicas.

As vítimas da violência laboral devem resistir ao máximo devolver na mesma moeda a agressão sofrida. **A vítima da violência laboral não deve reagir, mas sim, AGIR! Não se esqueça dessa diferença.**

Procure ajuda especializada e orientação para que você consiga se fortalecer.

Existem diversas maneiras de reunir provas que poderão ajudar na comprovação do assédio moral, por meio de registros pessoais, provas em meio físico ou eletrônico, testemunhal, laudos de acompanhamento especializado.

É importante guardar as provas originais, mas também fotografar e/ou digitalizar as provas, salvando-as em um meio seguro: pendrive, e-mail, "nuvem".

Ao procurar ajuda você será orientado quanto a isso.

**É muito importante que
você saiba que o TRT/RJ
está do seu lado!**

Você pode e deve procurar ajuda se estiver sofrendo violência no Trabalho.

Todos os casos de violência no trabalho serão acompanhados pela equipe da Coordenadoria de Saúde do TRT/RJ formada por assistente social, psicólogo e médicos. Todo o seu atendimento e acompanhamento será sigiloso. Você poderá ser encaminhado para acompanhamento psicológico e médico assistencial externo, se for necessário. A equipe irá avaliar conjuntamente a melhor forma de romper com o silêncio e denunciar os abusos junto às outras esferas institucionais. No seu tempo, quando sentir-se seguro e confortável. E enquanto isso, você será amparado da maneira necessária.

Por fim, almejamos construir uma nova dinâmica sócio-organizacional em que se consolide a vitória dos Direitos Humanos e do trabalho decente. Em que todos, mas em especial, sujeitos em cargos gerenciais, sejam capazes de desenvolver uma visão crítica, bem como a necessária capacidade de indignação contra:

Qualquer forma de autoridade cujos fundamentos sejam a humilhação, o medo e a discriminação, pois então não estaremos diante de uma autoridade e sim do autoritarismo, improbidade e desmesura do poder (HELOANI e BARRETO, 2018, p.146).

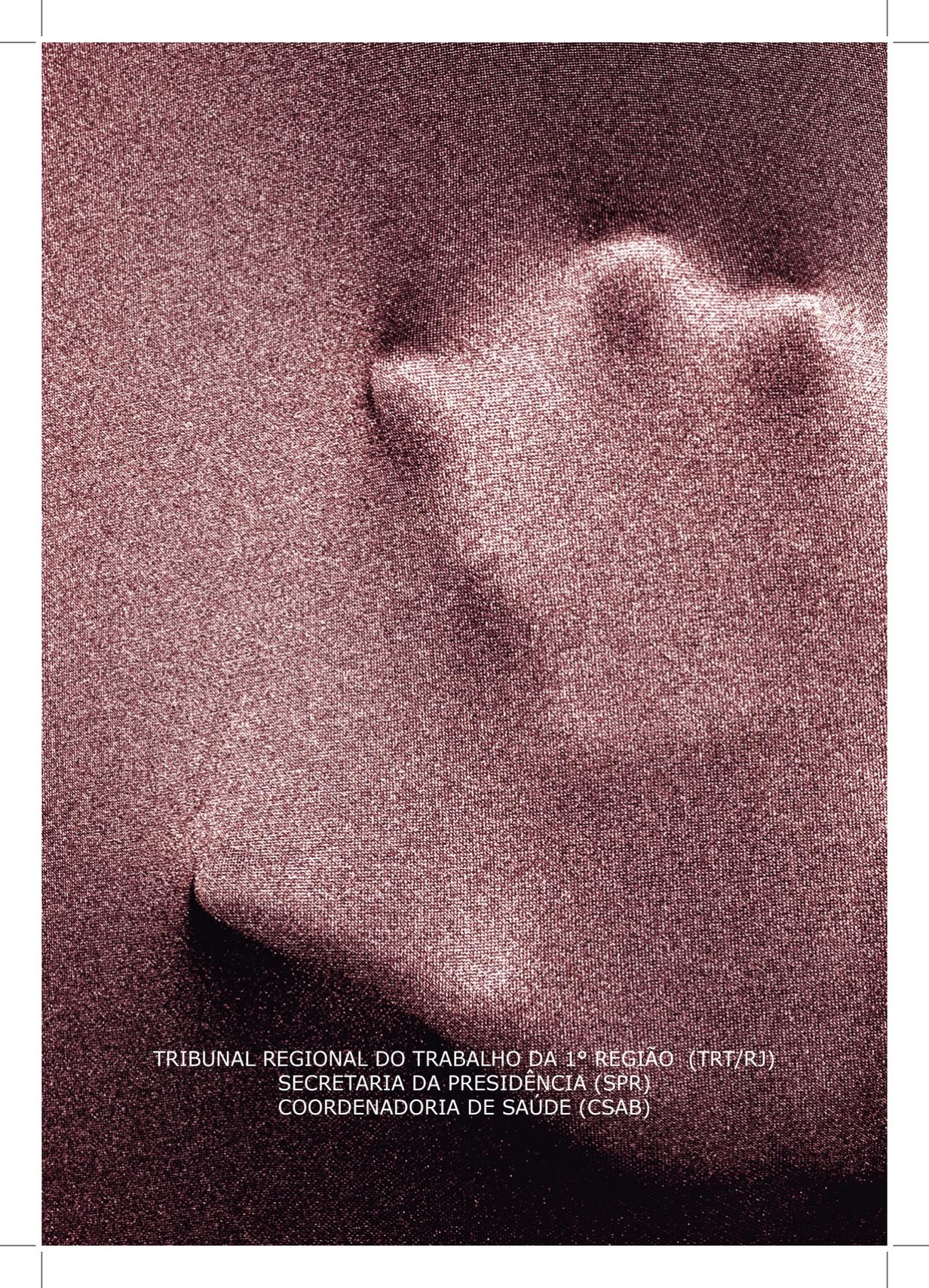
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1- BARRETO, Margarida. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo, EDUC, 2006.
- 2- 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
- 3- HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. São Paulo: Bertand Brasil, 2002
- 4- Cartilha: Violência no Trabalho: reflexões, conceitos e orientações. Câmara Legislativa, Distrito Federal, Núcleo de Estudos e Ações sobre Violência no Trabalho. Brasília: CLDF, 2008.
- 5- NAMIE, Gary e NAMIE, Ruth. Bullyng no Trabalho – como acabar com o sofrimento e recuperar sua dignidade no ambiente profissional. Editora Best Business, Rio de Janeiro, 2013.
- 6- HIROGOYEN, Marie France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. São Paulo: Bertrand Brasil, 2005.
- 7-HELOANI, R e BARRETO, M. Assédio Moral – gestão por humilhação. Porto, Editora Juruá: 2018.
- 8-LEIRIA, M. L. Assédio sexual laboral – agente causador de doenças do trabalho. Reflexos na Saúde do Trabalhador. São Paulo, LTr: 2012.
- 9-GAULEJAC, V. Gestão Como Doença Social - Ideologia, Poder Gerencialista e Fragmentação Social. IDÉIAS & LETRAS, São Paulo, 2007. 10- ALVES, G. Assédio Sexual. Um novo paradigma para o Direito do Trabalho. São Paulo, LTr:2008.
- 10 - ALVES, G. A. Assédio Sexual - um novo paradigma para o Direito do Trabalho. São Paulo, LTr: 2008
- 11 – FREITAS, M.E.; HELOANIE, J.R. e BARRETO, M. Assédio Moral no Trabalho. São Paulo, Cengage Learning: 2011.

O material dessa cartilha foi produzido com a colaboração do Serviço Social* do TRT/RJ, que faz parte da Coordenadoria de Saúde deste Regional.

* Karla Fernanda Valle é Analista Judiciário – Especialidade Serviço Social do TRT/RJ, graduada em Serviço Social pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ); Mestre em Serviço Social pela UFRJ e Doutoranda em Serviço Social pela UFRJ. Professora Substituta do Departamento de Fundamentos do Serviço Social da Escola de Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro (ESS/UFRJ).





TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO (TRT/RJ)
SECRETARIA DA PRESIDÊNCIA (SPR)
COORDENADORIA DE SAÚDE (CSAB)