

Políticas de Enfrentamento e Combate ao Assédio Organizacional



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

Políticas de Enfrentamento e Combate ao Assédio Organizacional

- **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 DAS CLASSES SOCIAIS.

TODA VIOLÊNCIA LABORAL É ORGANIZACIONAL



Políticas de Enfrentamento e Combate ao Assédio Organizacional



- 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 => aumento do estresse laboral => precarização existencial: excesso de estímulos, informações e impulsos.
- **Novas teorias gerenciais que impregnam a todas as esferas de sociabilidade:** culto ao eu/ Transição da Ética do Trabalho/ Sociabilidade de atomização dos sujeitos => Novas coerções subjetivas.
- **Qualidade do bom trabalho não são as mesmas do bom-caráter**
- **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.

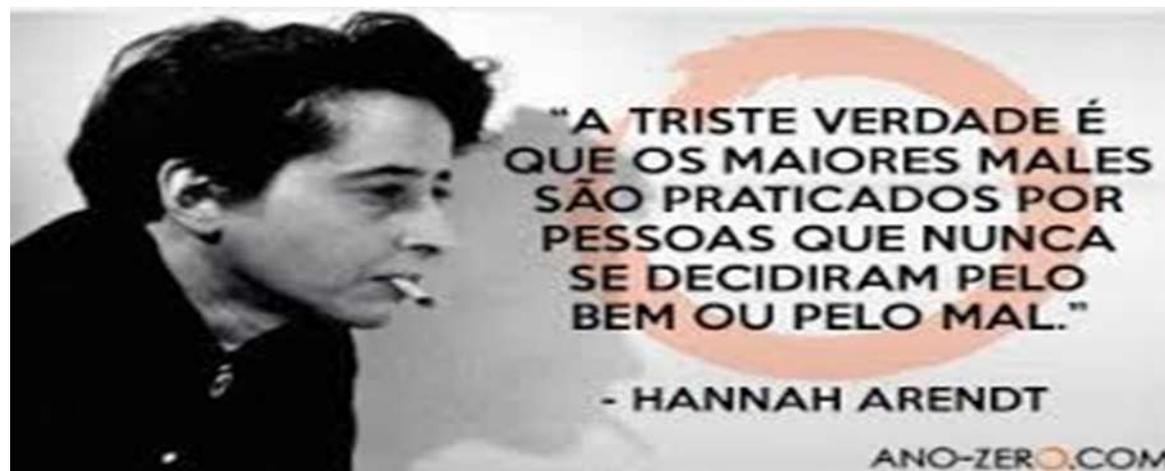
Políticas de
Enfrentamento e
Combate ao Assédio
Organizacional

- “ 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).



Políticas de Enfrentamento e Combate ao Assédio Organizacional

- 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.**
- Indivíduos que não são sádicos nem perversos em suas vidas “normais”, porém que dão mostras, nas circunstâncias habituais da vida normal, de um senso moral que tem um papel fundamental em suas decisões, escolhas, ações.



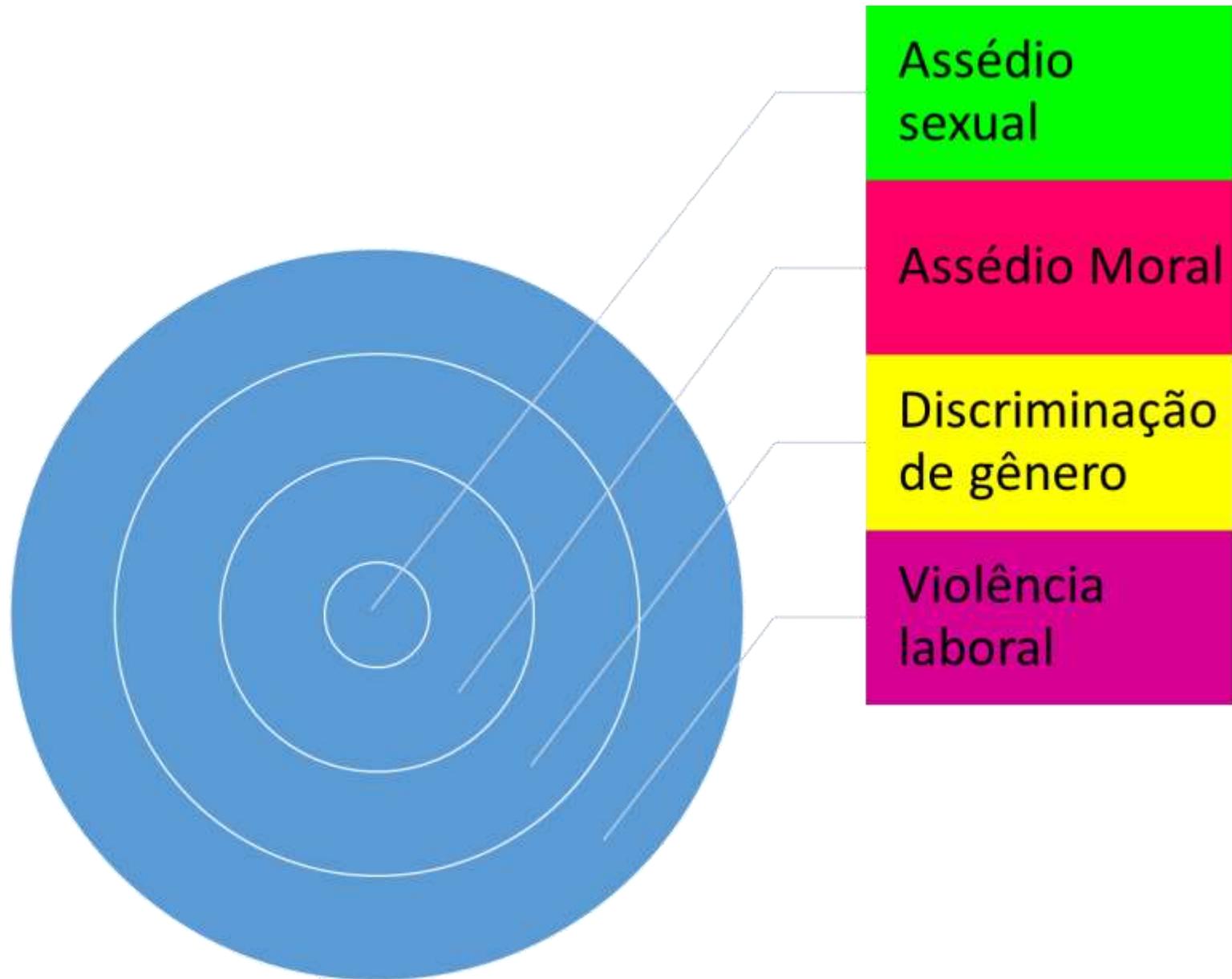
TODO ASSÉDIO MORAL É ORGANIZACIONAL

- 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.**
- Há que se analisar o processo produtivo antes de se culpabilizar pessoas.



Políticas de
Enfrentamento e
Combate ao Assédio
Organizacional

Políticas de
Enfrentamento e
Combate ao Assédio
Organizacional



Políticas de Enfrentamento e Combate ao Assédio Organizacional

- 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.**
- Pensar o assédio em 04 eixos: o alvo do assédio; o agressor; os expectadores (que ou se omitem ou auxiliam) e a instituição.

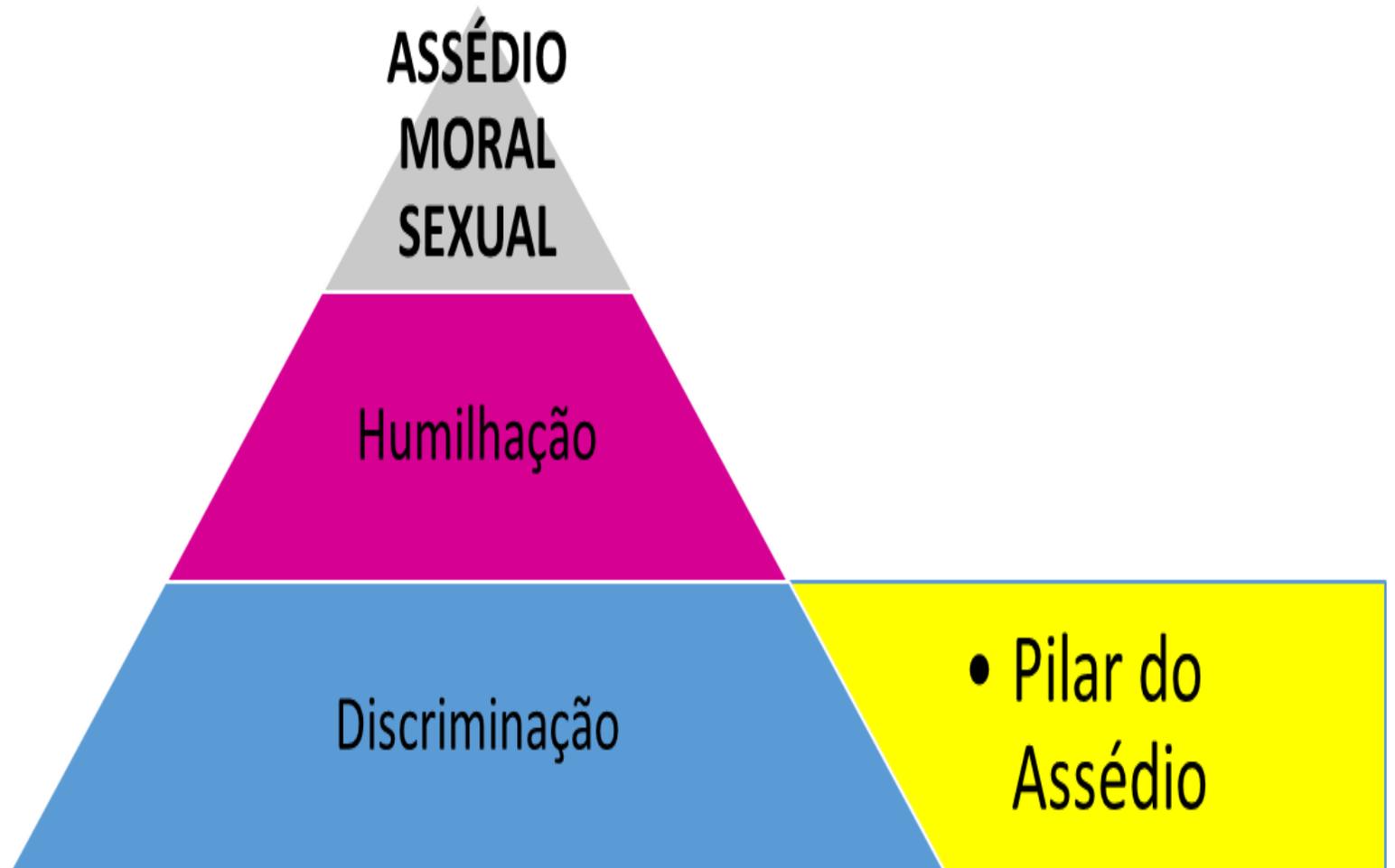


Políticas de Enfrentamento e Combate ao Assédio Organizacional

- **Há uma tendência à utilização do termo assédio moral a toda e qualquer situação de violência no trabalho;**
- 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).
- **Gestão por injúria**; **Gestão por estresse** ; **Gestão por discriminação**.



Políticas de
Enfrentamento e
Combate ao Assédio
Organizacional



Políticas de
Enfrentamento e
Combate ao Assédio
Organizacional

- **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!**



Políticas de Enfrentamento e Combate ao Assédio Organizacional

- 03 fases: **Isolar**; **Difamar**; **Desestabilizar**;
- 04 métodos: **Deterioração das condições de trabalho**; **Isolamento e recusa na comunicação**; **Atentado contra a dignidade**; **Violência verbal, física e sexual**;
- O ASSÉDIO MORAL CONTÉM DANOS, ou melhor, é uma constelação de danos morais, de microviolências e traumas psíquicos cuja gravidade se acentua quanto mais tempo ficar exposto às humilhações e constrangimentos.
- O assédio moral contém um **CONJUNTO DE DANOS MORAIS embutidos em si mesmo**, **MAS NEM TODO DANO MORAL CONSTITUI, POR SI SÓ, UM ASSÉDIO MORAL.**





Políticas de Enfrentamento e Combate ao Assédio Organizacional

Uma política de combate a violência laboral/ assédio moral e sexual deve conter:

- **Prevenção primária:** esfera **educativa e de sensibilização**, inclusive da alta hierarquia;
- **Prevenção secundária:** já ocorre o assédio. Averiguar as causas que favorecem o fenômeno, em especial, **assinalando a necessidade de mudanças nas formas de organização do trabalho**, com auxílio de médico do trabalho, assistente social, psicólogo, psiquiatra, CIPA. Comunicar órgãos competentes: De ouvidoria, RH, Ministério do Trabalho e Emprego e, por fim, Ministério Público.
- **Prevenção Terciária:** Repensar os métodos de gestão de pessoas. (Heloani e Barreto, 2018).
- **Atenção primária:** ao assédio moral permeia uma promoção da visibilidade do fenômeno (palestras, debates, cursos, criação de canais de denúncia para a apuração dos fatos);
- **Atenção secundária:** Pesquisa organizacional para analisar os riscos à saúde do trabalhador advindos da dinâmica gerencial.
- **Atenção terciária:** É o atendimento propriamente dito às vítimas do assédio moral e outras violências no ambiente de trabalho (Lobato, 2018).

Políticas de
Enfrentamento e
Combate ao Assédio
Organizacional



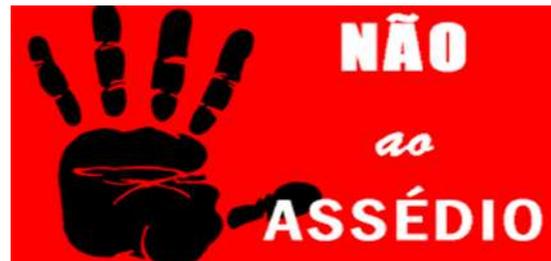
RESPONSABILIZAÇÃO É DIFERENTE DE PENALIZAÇÃO

- 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.**

Políticas de
Enfrentamento e
Combate ao Assédio
Organizacional



*“E foi assim que o operário
Do edifício em construção
Que sempre dizia sim
Começou a dizer não.
E aprendeu a notar coisas
A que não dava atenção”
Vinicius de Moraes*



**ASSISTENTE
SOCIAL**

- 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.: 997801355