

REPORTAGEM

Integrantes do grupo/RA:

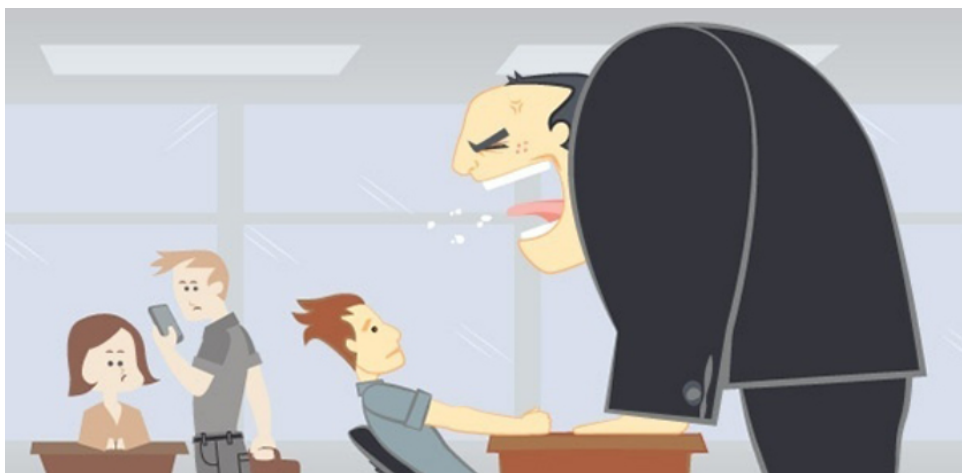
Bruna Nunes de Souza (2490369), Emily Alves dos Santos (3485860), Gabriela da Silva Conceicao (3476890), Mariana Martin Siqueira (2608524) e Samantha Oliveira Filócrono (2131026).

Curso: Jornalismo- Noturno

Professor: João Luis Gago Batista

Assédio no ambiente de trabalho uma realidade de muitos profissionais

“Eu não queria pedir para sair, pois acreditei que eles fossem mudar.” - Joyce Gomes, ex-funcionária de uma rede famosa de restaurante que passou por assédio moral



Assédio Moral e Sexual dentro das Instituições. (Fonte: “A Crítica”)

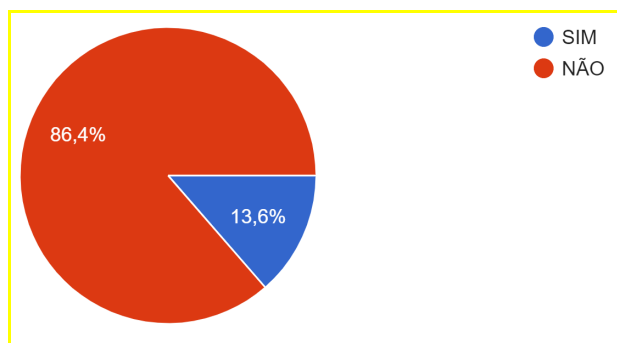
O assédio no trabalho é definido como uma situação em que o funcionário se vê exposto a constrangimentos e humilhações de maneira presente, e isso ocorre muitas vezes por colegas e superiores. Essa prática coloca em risco a saúde física e mental do indivíduo, além de prejudicar a empresa como um todo.

Os casos de assédio no trabalho vem crescendo consecutivamente a cada ano, uma boa empresa sabe que a saúde mental do colaborador tem que ser a coisa mais importante para um ambiente saudável, por isso, é um problema que tem que ser evitado.

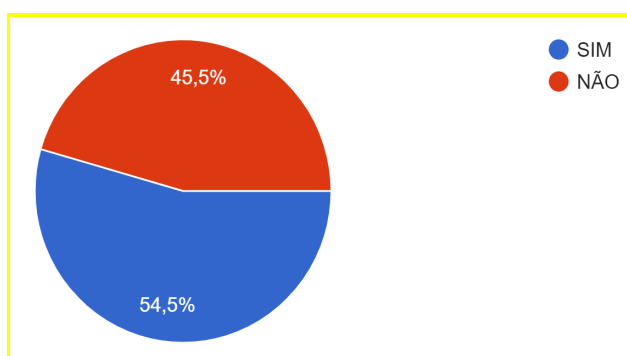
A sociedade comumente se depara com casos de assédio sexual, mas acabam velando o assédio moral, muito enfrentado mas pouco falado ou identificado, mas após saberem que certa situação se trata desse abuso de poder contra outro ser, é identificado que a pessoa já passou por essa situação em algum momento.

Uma pesquisa foi realizada através de um formulário publicado nas redes sociais das escritoras deste texto, e os resultados revelam que muitos passam pelo assédio sendo sexual ou moral no trabalho, no entanto não fazem nada a respeito.

Você já sofreu assédio no trabalho?(Qualquer tipo de assédio, moral, psicológico, virtual, sexual...)



Se não, você já presenciou algum caso de assédio em seu ambiente de trabalho?





Ao contrário do que a maioria das pessoas acham, o assédio não é apenas uma situação extrema, que envolve necessariamente violência física ou abuso sexual, pode também estar presente em situações comuns do dia a dia, como mensagens, e-mails e nas reuniões.

Na maioria das vezes as vítimas com medo de serem mandadas embora, do superior fazer algo pior, ou até mesmo ninguém acreditar nelas, se sentem inibidas e acabam não denunciando os abusos para o RH da empresa.

Atualmente, o assédio no trabalho é considerado um crime que está previsto no Código Penal Brasileiro e pode render até dois anos de prisão para os agressores. Além disso, é um dos principais casos por ações trabalhistas e demissões por justa causa.

Tipos de Assédio

O assédio no trabalho pode ser dividido em dois tipos e ambos trazem consequências severas para a vítima e para a empresa em questão.

O primeiro tipo é o **assédio moral** e pode-se afirmar que ele é o mais recorrente dentro das organizações. Pode ser caracterizado como aquele que ocorre quando o trabalhador é exposto a diversas situações de humilhação, xingamentos, ofensas ou ameaças dentro de seu ambiente de trabalho por um tempo prolongado e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

Além disso, segundo a [cartilha de prevenção ao assédio moral](#), disponibilizada online pelo TST(Tribunal Superior do Trabalho), o assédio moral “é uma forma de violência que visa desestabilizar emocionalmente e profissionalmente um colaborador, por meio de ações diretas ou indiretas”.



Ainda nesta cartilha o TST fez um levantamento de algumas situações que se enquadram em assédio moral, alguns exemplos são:

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Advertir arbitrariamente;

O assédio moral, pode-se dividir também em dois grupos: o vertical e o horizontal. O primeiro se refere ao assédio feito de forma hierárquica, ou seja, quando membro da equipe em posição de poder, usa isso para assediar seus subordinados. Já o segundo grupo ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia.

O segundo tipo de assédio no trabalho é o **sexual**, que segundo o Artigo 216 do Código Penal, ele se dá ao “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.”

Essa forma de assédio pode acontecer por chantagem ou intimidação. A chantagem ocorre quando a aceitação ou rejeição da investida sexual, vai ser

determinante para que o assediador tome decisões que favoreçam ou não a vítima. Já a intimidação é caracterizada por condutas e ações do assediador que criam um ambiente de trabalho desconfortável, humilhante e intimidativo.

Durante a pesquisa que realizamos, diversas vítimas relataram suas experiências acerca de situações que passam em seus ambientes de trabalho e como se sentiram em relação a isso. “Sofri assédio moral, meu antigo patrão começou a me ameaçar dizendo que ia me mandar embora, porque não fazia nada, que eu era um "peso morto", só porque não bati a meta do mês”, relata uma das entrevistadas.



Em pesquisa feita durante a pandemia, 31,9% das mulheres disseram ter ouvido comentários desrespeitosos e cantadas nas ruas e 12,8% foram assediadas no ambiente de trabalho. (Fonte: “Instituto Datafolha”)

Entrevista Vítima

Em entrevista com Joyce Gomes, ex-funcionária de uma rede famosa de restaurante, a funcionária conta como foi que ocorreu os atos de assédio psicológico enquanto estava trabalhando. As ações ocorreram de forma persistente e tudo fazia acreditar que apenas as mudanças de suas atitudes poderiam ajudá-la a continuar na empresa.



Joyce Gomes sofria com estes atos em seu cotidiano de trabalho “me fizeram pegar papéis em um lixo orgânico na frente de todo mundo sem necessidade nenhuma, sempre mandavam eu fazer funções que não eram as minhas e após todos os acontecidos me perguntavam se eu me sentia humilhada, quando eu respondia que sim, me diziam que faziam essas coisas para eu poder aprender.” comenta Joyce magoada com os acontecidos. As atitudes não terminavam e começou a afetar muito o psicológico da funcionária de apenas 18 anos que tinha como desejo principal juntar dinheiro para ajudar seus pais.

“Enquanto estava acontecendo os atos eu procurava conversar com outros funcionários da minha própria empresa para falar sobre os acontecidos” explica Joyce, porém mesmo ao se comunicar com as pessoas em seu trabalho ainda acreditavam que a culpa desses atos era de sua autoria.

Acreditar que a mudança está próxima se tornou uma esperança para a funcionária, que não conseguia pedir demissão mesmo após as agressões psicológicas que recebia “Eu não queria pedir para sair, pois acreditei que eles fossem mudar. Me sentei para conversar com alguns responsáveis, e como disseram que iam mudar a atitude deles, eu decidi acreditar e não denunciar”, disse a funcionária.

Para Joyce o pensamento em procurar por ajuda profissional se tornou frequente, pois as atitudes a afetam em vários âmbitos de sua vida “Eu tentei mudar a minha personalidade, meu jeito de falar e o meu jeito de agir. Eu acreditava que todas as pessoas ao meu redor pensavam coisas ruins sobre mim”. As coisas passaram a se tornar sobrecarregadas e ela não conseguia ao menos se concentrar direito em seu trabalho “Quando esses atos estavam ocorrendo, eu pensei sim em procurar uma ajuda psicológica, pois não estava mais conseguindo organizar e agir lá no trabalho. E até no caminho para o trabalho eu já ficava imaginando quanto o dia seria ruim”.

Mesmo após sair da empresa os resquícios dos abusos psicológicos mudaram a vida desta funcionária que sofre com as atitudes que nunca saíram de



sua mente. “Após sair de lá, aos poucos estou tentando tirar isso da minha cabeça, mas é um processo difícil e eu acabo pensando nisso frequentemente e isso me cansa” disse a funcionária que até hoje sofre com os traumas do seu primeiro trabalho que assombram sua vida pessoal.

Entrevista Psicóloga

Débora Campos é psicóloga, e falou um pouco sobre o quanto um abuso pode afetar o profissional da vítima “dentro do âmbito profissional podem afetar o desenvolvimento e abalar a auto estima, podendo levar ao indivíduo a desencadear uma série de distúrbios e/ou transtornos”, explica.

Para a psicóloga, o fato de empresas não terem em sua estrutura, um desenvolvimento organizacional focado em atender casos de abuso e educar sobre o tema, mais casos infelizmente continuarão acontecendo de maneira velada. Ressalta que durante o processo de abuso, “a intenção é de que a vítima sinta que sempre será merecedora do que recebe e assim pode ser vista pelos demais também.” O que pode gerar até mesmo a vergonha em denunciar, o que explica o baixo número de pessoas que relatam seus casos.

Débora diz que seria muito importante, que empresas estabeleçam medidas para casos de abuso, tanto para apurar a vítima, quanto para punir efetivamente os abusadores. Orienta como os colegas podem ajudar “Em primeiro momento acolher o colega de forma empática, validar a queixa e orientar a procurar ajuda.”

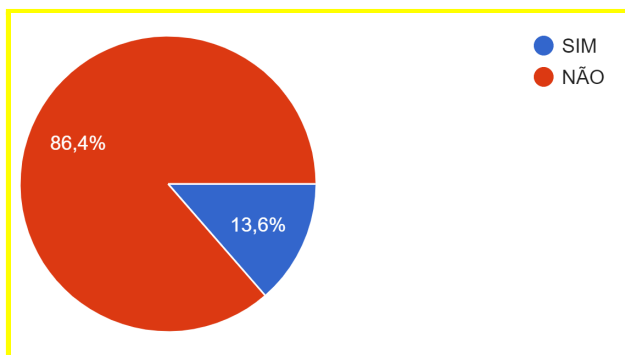
Por fim, a profissional explica como um indivíduo que sofreu assédio, deve ser orientado: “A orientação para uma vítima de assédio sempre é procurar ajuda especializada, pode ser psicológica ou até mesmo de um advogado que ajude a identificar com mais clareza o assédio.”

Como se comportar diante do assédio?

A denúncia é primordial para que casos de assédio não se repitam, e que muitas vezes o agressor de uma amiga de trabalho não faça outras pessoas vítimas. O medo de perder o emprego muitas vezes é maior que o temor do agressor.

Raiva, nojo, impotência, medo e humilhação são alguns dos sentimentos que quando o assédio é vivenciado é difícil de ser contornado psicologicamente, mas a procura de um profissional para ajudar a lidar com essa situação, como psicólogos e advogados são essenciais para que os danos sejam reparados. Como mostra o seguimento da pesquisa com o público, onde apenas 13,6% das pessoas contactaram o RH ou responsável.

Se sim, você contactou o RH da empresa ou algum responsável ?



Outras ações a serem tomadas são importantes, como:

- Reunir provas;
- Acionar a sua rede de apoio, família, amigos e profissionais que possam ajudar;
- Contate o RH ou superiores da empresa;

- E se perceber uma duplicidade no sentido de palavras com cunho sexual que foi dito a você, deixe claro para a pessoa que você não se sentiu bem com o que foi dito.

Outro ambiente que deve ser cauteloso com esse tipo de importunação é a internet, onde muitos candidatos têm o primeiro contato com a empresa via plataformas de vídeo ou redes sociais, sendo um local para se manter em alerta também.

Como o caso que ocorreu no litoral paulista, onde mulheres relatam assédio de homens após proposta de emprego na web, sendo que o rapaz para garantir a vaga fazia propostas de cunho sexual aos candidatos.



Relatos de vítimas nas redes sociais. (Fonte: Facebook)

O silêncio pode se tornar uma arma para o agressor, então denuncie se for vítima ou presenciar casos de assédio. E para situações como estas temos a quem recorrer, como ligar para o 180 Disque Mulher que presta uma escuta e acolhida qualificada às mulheres em situação de violência, e para 190 Polícia Militar, que não pode se recusar a registrar a ocorrência.