



# SINDICATO NA LUTA

ASSÉDIO MORAL É

# CRIME

NÃO ACEITE O INACEITÁVEL

PÁGINAS 6 E 7



## g ê n e r o

# DIREITO AO NOME DA POPULAÇÃO TRANSEXUAL NO BRASIL

*Ser chamada ou referida pelo nome civil é um atentado à dignidade humana da população trans*

A população de transexuais, travestis e transgêneros no Brasil ainda enfrentam muitos desafios na luta pela sobrevivência. A expectativa de vida da população em geral é de 75 anos, de acordo com informações segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

No mercado de trabalho, também há outras dificuldades que perpetua um ciclo de precarização desta mesma população. Em pesquisa realizada pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), ficou constatado que cerca de 90% da população transexual estão na prostituição, 5% no mercado formal e as demais na informalidade, especialmente na rede de cuidados com a estética (salão de beleza, maquiadoras e etc) ou no comércio ambulante.

São vários dados em todas as esferas sociais que comprovam a situação de vulnerabilidade social da população Trans no país. Intersecções de classe, raça, gênero e orientação sexual são fundamentais na leitura destas vulnerabilidades para que se possa sintetizar os caminhos na luta por direitos e cidadania. Vários direitos ainda são diuturnamente negados, a começar pelo direito ao nome que é a primeira porta que deve ser aberta para garantir o pleno direito à identidade de trans.

No Brasil, o art. 58 da Lei 6.015/73 estabelece o princípio da imutabilidade do nome, admitindo, no entanto, sua flexibilização em vista de situações excepcionais, como exposição do portador ao ridículo ou incidentes vexatórios, de acordo com o art. 55, § 1º. Tal preceito legal se aplica, sem sombra de dúvidas, ao dia a dia da população Transexual. Entrar no estabelecimento médico, profissional ou acadêmico, quando estes são proporcionadas, torna-se

uma rotina de constrangimento. Ser chamada ou referida pelo nome civil é um atentado à dignidade humana da população trans. É violar o direito à identidade. É agredir diariamente o direito à autodeterminação e à liberdade em torno da identidade de gênero da qual se expresse.

A Constituição Federal de 1988, posterior à supracitada lei, elege como fundamento da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana. Não há dúvidas de que tal princípio abarca tanto os aspectos concretos quanto subjetivos da realidade dos indivíduos, de forma que é lícito e devido, quando não ferir direitos e interesses legítimos de terceiros, evitar situações que exponham qualquer pessoa a sofrimento de ordem psicológica.

O judiciário, a duras penas, vem garantindo este direito. Infelizmente, a burocracia jurídica e as dificuldades do acesso à justiça impossibilitam uma garantia mais ampla e universal. Observamos algumas conquistas, como decretos e portarias administrativas que

garantem o direito ao nome social nos órgãos públicos país afora. Recentemente, o próprio Conselho Nacional de Justiça, através do provimento 73/2018, permite a alteração desses dados “a fim de adequá-los à identidade autopercebida”. A partir de então a pessoa que busca retificar seu registro civil pode se dirigir ao respectivo cartório em que foi feito o seu primeiro registro para solicitar as alterações.

No caso das ações de retificação do registro civil, estas são tramitadas nas varas de família. Para efetivar sua instrução, é preciso reunir uma série de documentos que vão do próprio registro de nascimento às certidões de protestos e títulos do respectivo município da parte interessada. Após a propositura da ação, o Ministério Público é ouvido e logo após o processo é sentenciado. Como o término do prazo recursal, o juiz emite um mandato de retificação que a parte leva para o cartório e procede com a alteração do registro de nascimento. A partir de então, basta levar o novo registro para os órgãos responsáveis pela expedição do RG, CPF, Título de Eleitor e outros para proceder administrativamente as devidas alterações. Para isso, é importante buscar

orientação de advogado especializado ou da própria Defensoria Pública que já oferece tais serviços com bastante acolhimento e atenção, como ocorre em Pernambuco.

Com o novo provimento do CNJ 73/2018, o art. 4º, § 6º elenca os documentos exigidos, mas já afasta a obrigatoriedade de juntada dos laudos médicos/psicológicos (art. 4º, § 7º) no claro sinal à despatologização da identidade trans, hoje já consagrada na Organização Mundial de Saúde. Em tese, houve uma desburocratização. O tempo para retificação reduziu significativamente, mas ainda é preciso enfrentar a transfobia institucional que dificulta a concretização dos direitos nos próprios cartórios.

Por fim, é importante salientar também que não permitir à parte requerente que ela seja vista, socialmente, como se sente, do ponto de vista afetivo e cognitivo, constitui uma total afronta à Dignidade da Pessoa Humana. É preciso encerrar este ciclo discriminatório para que outras portas sejam abertas. Não é mais possível conviver com tantos índices precarizados que atestam uma falha civilizatória no reconhecimento dos direitos e garantias da população trans. É preciso ter sua identidade respeitada para que se possa avançar na luta pela vida.

**\*Ítalo Lopes** é Advogado de Direitos Humanos e Trabalhista.-  
Brasil de Fato

## CHARGE

ALLISSON AFFONSO



e d i t o r i a l

# CONTRA TODO TIPO DE ASSÉDIO UMA LUTA POLÍTICA NECESSÁRIA E URGENTE

**E**ntre vários temas abordados nesta edição, de importância relevante, um deve ser destacado, não por ser mais importante, mas por ser retomado em uma conjuntura difícil. Estamos falando do tema do assédio moral e sexual na FURG (existente em diversas outras Instituições). No dia 14 de novembro – momento em que a categoria estava paralisada – foi realizada uma roda de conversa sobre o tema, de grande importância pelo seu potencial denunciante.

Este tema volta ao debate público por duas razões, cremos: 1) O assédio é uma presença permanente nas estruturas das Instituições. Ele é estrutural (ou seja, é repetido tantas vezes que acaba por se naturalizar) na política de gestão desde sempre. Portanto, ora ele recrudescer, ora ele fica mais sutil – mas sempre presente, e ativo; 2) Ele retorna com força justamente por conta do clima político onde a apologia à violência, ao racismo, à misoginia, etc., encontram trânsito aberto em todo o tecido social. Evidente, por sua vez, ele recrudescer em ambientes como as universidades, particularmente, mas em todas as estruturas do Estado, em geral. Talvez no poder judiciário encontra-se o assédio em sua forma mais intensa e pura.

A primeira razão, em instituições como a FURG, tem a ver com a “produção e a propriedade” do conhecimento, que é reivindicado por oligarquias (que ficam à sombra da ideologia da meritocracia) bem definidas do ponto de vista de classe, portanto, se insere em relações de poder. Estes setores se materializam no fazer docente – também em setores técnicos administrativos, mas em grau infinitamente menor na medida em que precisam se subordinar aos setores dominantes – que estabelece uma teia de poder institucionalizado (LDB e regulamento para escolha ao cargo máxima da Instituição,

são exemplos) onde o assédio se torna instrumento da gestão universitária. Por esta razão o combate ao assédio – moral e sexual – ainda que existente por parte de algumas estruturas dirigentes, é ineficaz. Ao contrário, muitas vezes a política de combate chancela, autorizando a prática do assédio. **ATENÇÃO:** assédio, tanto moral como sexual, só ocorre quando é permitido por instâncias superiores, consciente ou inconsciente, sutil ou aberto.

O segundo ponto tem a ver com o GOLPE DE ESTADO dado no Brasil no ano de 2016. De lá para cá os ataques aos direitos das trabalhadoras e trabalhadores vêm sendo sustentado com um ataque contra a Democracia. Ou seja, desde o GOLPE, a cada dia morre um pouco a democracia. No seu lugar aparece justamente o seu contrário: o fascismo. Neste ambiente a agenda ultraliberal – econômica, política e social – vem redesenhando as relações sociais no Brasil (reforma trabalhista, reforma da previdência, venda das riquezas naturais, venda das Estatais, volta da lei de segurança nacional, etc.). Evidente que o clima político favorece o estabelecimento de relações autoritárias onde o assédio retorna com força em todos os cantos, das estruturas mais altas às mais baixas, desde o assédio ao STF – no sentido de domá-lo aos “novos interesses” – ao assédio realizado dentro de uma sala de aula em uma universidade, ou ao assédio sexual contra uma terceirizada ou contra uma aluna (até mesmo contra uma docente que pode integrar as oligarquias dirigentes).

Aqui sinalizamos alguns pequenos pontos, uma insuficiente abordagem, mais importante na luta contra o aumento da escalada do assédio moral e sexual. Contra este fenômeno, uma palavra de ordem? DENUNCIE. Boa leitura.


**SINDICATO  
NA LUTA**
**EXPEDIENTE**

**ENDEREÇO**  
Rua Padre Nilo Gollo, 76,  
São Jorge, Rio Grande RS  
Tel.: (53) 3230-2284/3230-5417  
Email: aptafurg@vetorial.net

**COORDENAÇÃO GERAL:**  
Celso Luis Sá Carvalho  
Maria de Lourdes Fonseca Lose  
Rafael Missiunas

**COORDENAÇÃO DE DIVULGAÇÃO E IMPRENSA**  
Fernando Agostinho Balansin  
Jorge Luiz Machado Mello  
Maria de Lourdes Fonseca Lose

**JORNALISTA RESPONSÁVEL**  
Marcio Vieira Oliveira- Mtb. 9258  
Tel.: (53) 99458125 marcioliveira2000@yahoo.com.br

**DIAGRAMAÇÃO**  
Editora Casalettras  
contato@casaletras.com

**TIRAGEM**  
1.000 exemplares

O Jornal Sindicato na Luta - veículo de comunicação da Associação do Pessoal Técnico-Administrativo da FURG (APTAFURG) - tem distribuição gratuita e dirigida.

# SISTEMA DE COTAS TRANSFORMA UNIVERSIDADES PÚBLICAS PELA PRIMEIRA VEZ NA HISTÓRIA, NEGROS SÃO MAIORIA, SEGUNDO IBGE

A proporção de pessoas pretas ou pardas (que compõem a população negra) cursando o ensino superior em instituições públicas brasileiras chegou a 50,3% em 2018. Apesar desta parcela da população representar 55,8% dos brasileiros, é a primeira vez que os pretos e pardos ultrapassam a metade das matrículas em universidades e faculdades públicas.

Os dados estão no informativo Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A comparação foi feita com as informações do suplemento de educação da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - Contínua (Pnad Contínua), que começou a ser aplicado em 2016.

A pesquisa mostra que a população negra está melhorando seus índices educacionais, tanto de acesso como de permanência, apesar de ainda se manter bem atrás dos índices medidos entre as pessoas brancas.

A proporção de jovens de 18 a 24 anos pretos ou pardos no ensino superior passou de 50,5% em 2016 para 55,6% em 2018. Entre os brancos, a proporção é de 78,8%. Na mesma faixa etária, o número de pretos e pardos com menos de 11 anos de estudo e que não estavam frequentando a escola caiu de 30,8% em 2016 para 28,8% em 2018, enquanto o indicador para a população branca é de 17,4%.

## A Política de Ações Afirmativas no Governo Lula - As cotas raciais

Os avanços sem dúvida alguma tem referência as políticas afirmativas voltadas ao acesso de jovens negros ao ensino superior, as cotas raciais. Criadas pelo Governo Lula elas tinham - e têm - como objetivo possibilitar a pessoas com tal perfil a chance de ingressar em universidades públicas e privadas.

## Outros percentuais

Os que já haviam concluído o ensino superior somavam 36,1% dos brancos e 18,3% dos pretos e pardos, enquanto a taxa de ingresso no terceiro grau é de 53,2% entre os brancos e de 35,4% entre pretos e pardos. Na faixa de 18 a 24 anos que concluiu o ensino médio, mas que não estava estudando por trabalhar ou precisar procurar trabalho, 61,8%

eram pretos ou pardos.

A taxa de analfabetismo para pessoas acima de 15 anos, entre pretos e pardos caiu de 9,8% em 2016 para 9,1% em 2018. Entre os brancos, a taxa é de 3,9%. Na frequência à creche ou escola, crianças pretas ou pardas de até 5 anos passaram de 49,1% para 53%, enquanto 55,8% das crianças brancas estão nessa etapa da educação. Nos anos iniciais do ensino fundamental, para crianças de 6 a 10 anos, não há diferença significativa, com 96,5% das brancas e 95,8% das pretas ou pardas frequentando a escola.

A analista de indicadores sociais do IBGE Luanda Botelho disse que a melhora das estatísticas é reflexo de políticas públicas que proporcionaram o acesso e permanências da população preta e parda na rede de ensino.

“O estudo mostra para a gente que para todos os indicadores educacionais há uma trajetória de melhora desde 2016. Isso se reflete em menor atraso escolar, mais pessoas pretas ou pardas frequentando a escola na etapa de ensino adequada para a idade, menor abandono escolar, mais pessoas pretas ou pardas concluindo o ensino médio e ingressando no ensino superior”, afirmou.

Os rendimentos de pretos e pardos se mantêm abaixo do segmento de brancos. O rendimento médio mensal entre brancos é de R\$ 2.796 e entre pretos e pardos cai para R\$ 1.608, uma diferença de 73,9%. Na comparação apenas entre quem tem curso superior, os brancos ganhavam por hora 45% a mais do que os pretos e pardos.

Para o pesquisador do IBGE Claudio Crespo, a melhora nos

indicadores dos negros é relevante, mas como a desigualdade é histórica e estrutural, os ganhos para a população preta ou parda só aparecem com organização e mobilização social e políticas públicas direcionadas.

“A intervenção de políticas públicas é um fator essencial para a redução dessa desigualdade. Onde há avanços percebidos, apesar da distância que ainda reside, são espaços em que houve intervenção de políticas públicas e também organização do movimento social para a conquista de uma sociedade mais igualitária. Como as cotas para acesso ao nível superior”, explicou.

Fonte: Agência Brasil



# PACOTES DE MALDADE DE BOLSONARO ATAVA TRABALHADORES NA MIRA, OS SERVIDORES PÚBLICOS



Crédito da imagem Vermelho.org

O governo federal entregou ao Congresso Nacional, um pacote de maldades, três Propostas de Emenda à Constituição (PEC): PEC Emergencial, Plano Mais Brasil e PEC dos Fundos Públicos que em sua essência, veda o aumento de despesa com pessoal, inclusive o aumento de vantagem, auxílio, bônus, abono, verba de representação, benefício de qualquer natureza e outras duas propostas tratam do pacto federativo e da revisão de fundos públicos.

Outros dispositivos impedem reajustes salariais, criação de cargo, emprego ou função que implique aumento de despesa; a alteração de estrutura de carreira que implique aumento de despesa; a admissão ou contratação de pessoal, a qualquer título, ressalvadas as reposições de cargos de chefia e de direção que não acarretem aumento de despesa e aquelas decorrentes de vacâncias de cargos efetivos ou vitalícios;

realização de concurso público; criação de despesa obrigatória; adoção de medida que implique reajuste de despesa obrigatória acima da variação da inflação.

Conforme a medida, a despesa com pessoal ativos, aposentados(as) e pensionistas, da União, Estados, do Distrito Federal e Municípios também não poderá exceder os limites estabelecidos e m lei complementar. Determina ainda, que as despesas com as aposentadorias e pensões decorrentes dos vínculos funcionais dos profissionais de educação passem a ser consideradas para efeito de repasse para manutenção e desenvolvimento do ensino. A referida proposta propõe a redução temporária da jornada de trabalho, com adequação proporcional dos subsídios e vencimentos à nova carga horária, em no máximo 25% (vinte e cinco por cento), com base em ato normativo motivado de cada um dos Poderes que especifique a

duração, a atividade funcional, o órgão ou unidade administrativa objetos da medida.

A possibilidade de redução de carga horária e salários é um dos pontos mais polêmicos. Muitos serviços públicos funcionam atualmente no limite de servidores e, reduzir a jornada sem novas contratações, poderá deixar a sociedade sem acesso a esses serviços ou piorar a qualidade dos serviços prestados.

## Trabalho liberado aos domingos e feriados sem pagamento de horas extras

A medida inclui a liberação do trabalho aos sábados para os bancários, e os domingos e feriados para os demais trabalhadores e trabalhadoras do comércio e da indústria, sem que eles recebam em dobro as horas extras, como é atualmente.

Se o Congresso aprovar, o trabalhador terá folgas em dias da semana. O repouso semanal

remunerado deverá coincidir com o domingo, no mínimo, uma vez no período máximo de quatro semanas para os setores de comércio e serviços e, no mínimo, uma vez no período máximo de sete semanas para o setor industrial.

## Governo tira impostos de empresários e passa conta para trabalhador

A Medida Provisória (MP) nº 905/2019, que cria a carteira “Verde amarela”, entre outras medidas que prejudicam os trabalhadores e trabalhadoras, divulgada pelo governo neste mês de novembro, não vai gerar 1,8 milhão de empregos como diz o governo nem melhorar a vida dos trabalhadores e trabalhadoras.

O principal item da MP é a criação da carteira “verde amarela” que tem a finalidade de gerar empregos para jovens de 18 a 29 anos, com salários no valor máximo de um salário mínimo e meio (R\$ 1.497,00).

Os jovens contratados via carteira verde e amarela receberão valor menor de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) se forem demitidos sem justa causa.

Os empregadores que adotarem o programa também não precisarão pagar a contribuição patronal para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) de 20% sobre a folha, além das alíquotas do Sistema S (Sebrae, Senai, Sesc, SESCOOP, Sest, Senat e Senar) e do salário-educação.

Com o Programa Verde e Amarelo, os empresários deixarão de pagar cerca de 34% em tributos. A redução da arrecadação cairá nas costas do trabalhador desempregado: o governo decidiu cobrar 7,5% de alíquota para o INSS do valor do **seguro-desemprego**.

# ASSÉDIO MORAL É

# CRIME

## NÃO ACEITE O INACEITÁVEL

### O que é assédio moral?

Assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho.

A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer onexo-causal com a organização do trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho.

### E o que é assédio moral no trabalho?

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desu-

manas e aéicas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridiculari-

zada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio' no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua autoestima.

## ESTRATÉGIAS DO AGRESSOR

- Escolher a vítima e isolar do grupo.
- Impedir de se expressar e não explicar o porquê.
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos pares.
- Culpabilizar/responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar.
- Desestabilizar emocional e profissionalmente. A vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho.
- Destruir a vítima (desencadeamento ou agravamento de doenças pré-existentes). A destruição da vítima engloba vigilância acentuada e constante. A vítima se isola da família e amigos, passando muitas vezes a usar drogas, principalmente o álcool.
- Livrar-se da vítima que são forçados/as a pedir demissão ou são demitidos/as, frequentemente, por insubordinação.

## AS MANIFESTAÇÕES DO ASSÉDIO SEGUNDO O SEXO:

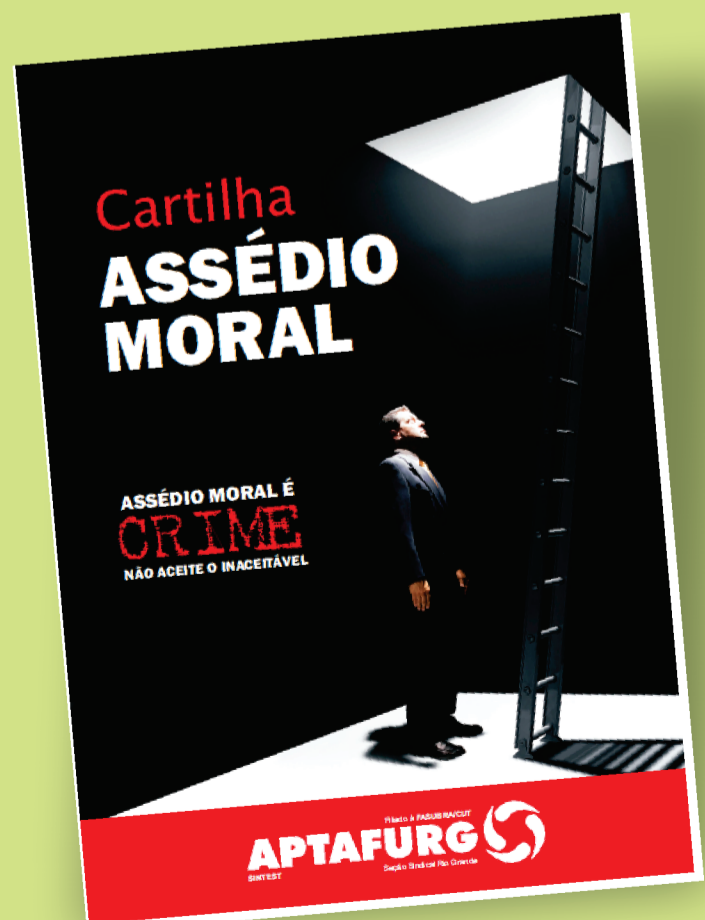


**Com as mulheres:** os controles são diversificados e visam intimidar, submeter, proibir a fala, interditar a fisiologia, controlando tempo e frequência de permanência nos banheiros. Relaciona atestados médicos e faltas a suspensão de cestas básicas ou promoções.



**Com os homens:** atingem a virilidade, preferencialmente. Frases discriminatórias frequentemente utilizadas pelo agressor: Você é mesmo difícil; Não consegue aprender as coisas mais simples! Até uma criança faz isso.; Só você não consegue, etc.

A APTAFURG produziu no ano de 2010 a Cartilha "Assédio Moral" e está disponível na página da sindicato na internet, no endereço <http://www.aptafurg.org.br>.



# O QUE A VÍTIMA DEVE FAZER?

Resistir: anotar com detalhes toda as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário).

Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor.

Organizar. O apoio é fundamental dentro e fora da empresa. Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical.

Exigir por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta

enviada ao setor de Gestão de Pessoas e da eventual resposta do agressor. Se possível mandar sua carta registrada,

por correio, guardando o recibo.

Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instancias como: médicos ou advogados do sindicato assim como: Ministério Público,

Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina (ver Resolução do Conselho Federal de Medicina n.1488/98 sobre saúde do trabalhador).

Recorrer ao Centro de Referencia em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo.

Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da auto-estima, dignidade, identidade e cidadania.

## CONDUTAS MAIS COMUNS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL

- - Dar instruções confusas e imprecisas,
- - Bloquear o andamento do trabalho alheio,
- - Atribuir erros imaginários,
- - Ignorar a presença de funcionário na frente de outros,
- - Pedir trabalhos urgentes sem necessidade,
- - Pedir a execução de tarefas sem interesse,
- - Fazer críticas em público,
- - Sobrecarregar o funcionário de trabalho,
- - Não cumprimentá-lo e não lhe dirigir a palavra,
- - Impor horários injustificados,
- - Fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre a pessoa,
- - Forçar a demissão,
- - Insinuar que o funcionário tem problemas mentais ou familiares;
- - Transferi-lo do setor, para isolá-lo,
- - Não lhe atribuir tarefas,
- - Retirar seus instrumentos de trabalho (telefone, fax, computador, mesa),
- - Agredir preferencialmente quando está a sós com o assediado,
- - Proibir os colegas de falar e almoçar com a pessoa.

## O ASSÉDIO NO SERVIÇO PÚBLICO

A reforma do Estado, que se iniciou no governo Collor em 1990, promoveu uma política de privatizações. Para isso, era necessário desacreditar o serviço público. Com esse objetivo, uma campanha difamatória contra os serviços públicos e, principalmente, contra os servidores antecedeu as privatizações no Brasil. Os servidores públicos sofrem há décadas um assédio moral institucionalizado, respaldado pela mídia.

Ser servidor público virou sinônimo de marajá, vagabundo, privilegiado. Essa campanha resultou em uma visão distorcida: nada do que é público presta.

É mais fácil desacreditar os serviços públicos se a eles faltarem investimentos em projetos de gestão, em planos de carreira e políticas de qualificação dos(as) servidores(as), inclusive com vistas à formação de chefias, que carecem de critérios objetivos de escolha. O(a) assediador(a) vai querer ocupar esse espaço.

### Lembre-se

Se você está sendo vitimado, tenha confiança. Não existe nenhum problema com você, mas sim com o(a) assediador(a).

Busque apoio dos próximos e dê apoio a eles também.

Seja solidário(a) com os colegas. Dessa maneira, fica muito mais difícil para o(a) agressor(a) instalar o assédio moral.

Procure seu sindicato. Ele pode interceder na situação de assédio moral, ao mesmo tempo em que previne novos episódios dessa espécie. Se a situação persistir, o sindicato tem condições de fornecer apoio jurídico, médico e psicológico para buscar soluções

# 20 DE NOVEMBRO DIA DA CONSCIÊNCIA NEGRA

“

#PRECONCEITOJAMAIS  
#QUEMMATOUARIELLE?

O corpo negro é elemento central na reprodução de desigualdades. Está nos cárceres repletos, nas favelas e periferias designadas como moradias.

MARIELLE  
FRANCO

