

ASSÉDIO MORAL



“Torturou-se tanto até que ele foi obrigado a se dizer culpado”

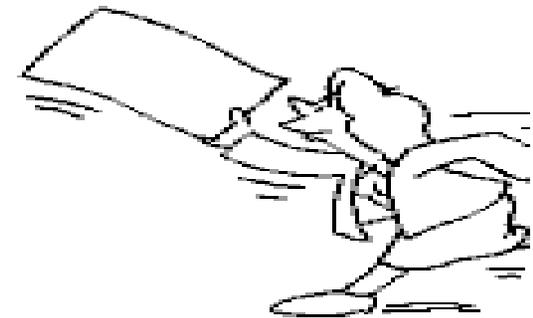
Verri, 2000.



Margarida Barreto, 2009

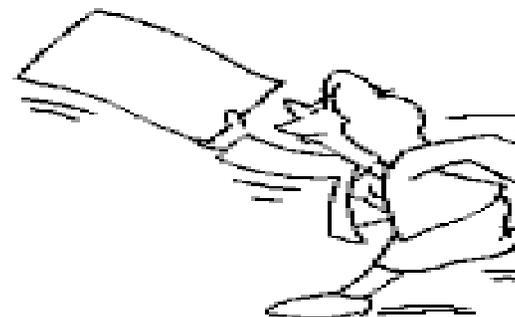
Fatores Psicossociais e organizacionais:

- Alto ritmo de trabalho.
- Pouca oportunidade de desenvolvimento pessoal.
- Sobrecarga de trabalho.
- Baixo suporte social.
- Tarefas monótonas.
- Competitividade.
- Ameaças - Gritos – Humilhações – Pressão para produzir
- Insatisfação pelas condições de trabalho.

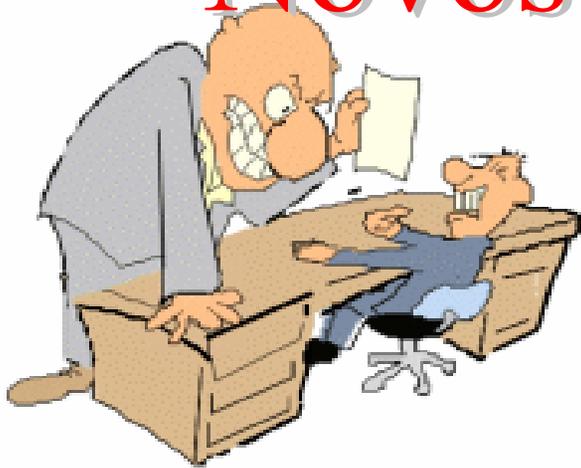


ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO - SITUAÇÕES DE RISCO

- Cultura organizacional que aprova comportamento de assédio moral ou não o reconhece como problema.
- Mudanças repentinas na organização.
- Níveis extremos de exigência laboral.
- Comunicação escassa ou ordens confusas.
- Fluxos pobres de informação.
- Péssimo relacionamento entre os trabalhadores e alta hierarquia.
- Relações em que: falta respeito, fofocas e muita rivalidade entre colegas;
- Deficiências na política de RH e falta de valores éticos e morais.
- Estilos de supervisão autoritários (abuso de poder).
- Os atos de **VIOLÊNCIA podem ser agravados** devido a discriminação, práticas racistas e sexistas; intolerância, problemas pessoais, uso de drogas e consumo de álcool.



Novos riscos no trabalho



Jornada prolongada x Sobrecarga de Tarefas

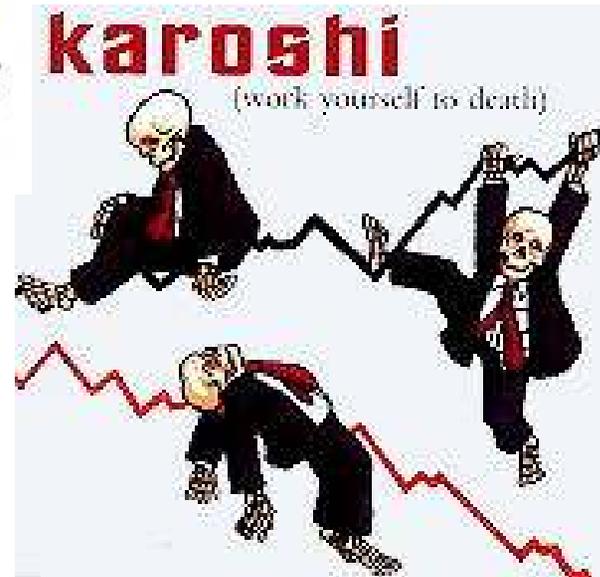
Novas formas de contratos de trabalho x Insegurança no emprego

Intensificação do trabalho x Exigências emocionais elevadas.

Violência no trabalho x Difícil conciliação entre a vida profissional e a vida privada.



Homens



Mulheres



ELA DISSE, QUE AGORA NÃO PODE



Conceitos

- Todo incidente em que o trabalhador seja insultado – ameaçado ou agredido por outra pessoa (colega ou chefe) no desempenho de seu trabalho.
- Conjunto de procedimentos – comportamentos e atitudes que ameaçam – desqualificam e constroem o outro de forma repetitiva e sistemática.

Forçar a saída ou submetê-lo



Elementos do assédio: temporalidade – intencionalidade – direcionalidade – repetitividade e habitualidade – limites geográficos – degradação deliberada das condições de trabalho

CONSTITUINTES DO ASSÉDIO MORAL



CARACTERÍSTICAS DAS AÇÕES

- ❑ **DIRETAS E EXPLÍCITAS:** VERBAIS OU FÍSICOS
- ❑ **MAIS SUTIS:** REBAIXAR PROFISSIONALMENTE OU ISOLAR.

PARTES DO ASSÉDIO - DIFERENCIADAS

- ❖ **O ASSEDIADOR - ATIVO:** Atua com comportamentos e atitudes hostis; dominadoras; constrangedoras e vexatórias.
- ❖ **O ASSEDIADO: REATIVO OU INIBITÓRIO .**
- ❖ **TESTEMUNHA: PASSIVO**

POSIÇÃO DOS ATORES:

- **DESCENDENTE**
- **HORIZONTAL**
- **ASCENDENTE**



Assédio moral ou terror psicológico no ambiente de trabalho

- **Superior hierárquico**
- **Colegas de trabalho**
- **Subordinados de um trabalhador**



Os pensamentos emergem de súbito - sem que se saiba o “porque” vêm ou o que se possa fazer para afasta-los.

Inventário LIPT de H. LEYMANN.

A- Ações de assédio para reduzir as possibilidades da vítima se comunicar adequadamente com outros, inclusive com o próprio assediador:

- ✓ Não permite que você se comunique - Isola você.
- ✓ Interrompe continuamente você enquanto fala.
- ✓ Impede você de se expressar.
- ✓ Grita, xinga e espalha rumores e maldades contra você em voz alta.
- ✓ Faz ataques verbais, criticando trabalhos realizados.
- ✓ Invasão de privacidade - faz críticas sobre a sua vida privada.
- ✓ Amedronta e ameaça com ligações telefônicas.
- ✓ Ameaça verbalmente. Ameaça por escrito.
- ✓ Evita o contato (não cumprimenta e o contato visual se dá através de gestos de rejeição, menosprezo ou despeito, etc.).
- ✓ Ignora a sua presença, por exemplo, passando a tarefa para você via terceiros.



- ✓ Faz piada sobre sua origem ou de nacionalidade.
- ✓ Obriga você a realizar trabalho humilhante.
- ✓ Controla, monitora, anota, registra tudo o que você faz visando desqualificar seu trabalho
- ✓ Suas decisões são constantemente questionadas
- ✓ Usa termos obscenos ou degradantes contra você
- ✓ Assedia sexualmente você, com gestos ou proposições.



B- Ações de assédio para evitar que a vítima tenha a possibilidade de manter contatos sociais

- ✓ **Nunca fala com você**
- ✓ **Não permite que você fale com outras pessoas**
- ✓ **Você é isolado em posto de trabalho que a isola dos seus companheiros.**
- ✓ **Seus companheiros são proibidos de falar com você.**
- ✓ **Você é ignorado**



C- Ações de assédio dirigidas a desprestigiar ou impedir você de manter sua reputação pessoal ou profissional:

- ✓ Xinga e calunia você
- ✓ O chefe espalha boatos, rumores e fofocas sobre você.
- ✓ Você é ridicularizado em tudo que faz
- ✓ Espalha que você é doente mental.
- ✓ Força você a fazer ou passar com psiquiatra para exame ou diagnóstico de saúde mental
- ✓ Espalha que você está doente.
- ✓ Seus gestos, sua postura, sua voz são imitados, ridicularizando-o
- ✓ Ataca suas crenças políticas ou religiosas.
- ✓ Faz piada acerca da sua vida privada.



D - Ações de assédio moral através do descrédito profissional.

- ✓ Não lhe passa trabalho ou qualquer tarefa
- ✓ Não lhe passa tarefa ou impede você de encontrá-las ou realizá-las.
- ✓ Passa tarefas totalmente inúteis ou absurdas.
- ✓ Passa tarefas inferiores a sua capacidade ou competências profissionais.
- ✓ Sobrecarrega você com novas tarefas.
- ✓ Faz você executar trabalhos humilhantes.
- ✓ Passa tarefas que exigem uma experiência superior às suas competências profissional.



E- Ações de assédio que afetam à saúde física ou psíquica da vítima.

- ✓ **Obriga você a realizar trabalhos perigosos ou especialmente nocivos para a sua saúde.**
 - ✓ **Faz ameaças físicas.**
 - ✓ **Agride fisicamente você mas sem gravidade, a título de advertência.**
 - ✓ **Ocasiona propositalmente gastos com a intenção de prejudicar você.**
 - ✓ **Cria problemas em seu posto de trabalho.,**
-
- ✓ **Destrói as redes de comunicação**
 - ✓ **Perturba o exercício do trabalho**
 - ✓ **Viola direitos fundamentais**



O QUE É...



CONFLITO

ASSÉDIO MORAL

TAREFAS CLARAS

TAREFAS CONFUSAS . ORDENS AMBIGUAS.

OBJETIVOS COLETIVOS E COMPARTILHADOS

BOICOTES E INDIVIDUALISMO. FALTA DE PROJETOS E PREVISÃO.

RELAÇÕES INTERPESSOAIS EXPLÍCITAS E RESPEITOSAS

RELAÇÕES INTERPESSOAIS AMBIGUAS

AÇÕES E CONFRONTOS OCASIONAIS.

AÇÕES DESUMANAS de LONGA DURAÇÃO E SEM ETICA

ESTRATÉGIAS ABERTAS E FRANCA.

ESTRATÉGIAS EQUIVOCADAS

CONFLITOS E DISCUSSÕES ABERTOS

AÇÕES CAMUFLADAS. NEGAÇÃO DO CONFLITO.

COMUNICAÇÃO SINCERA, HONESTA, RESPEITOSA.

COMUNICAÇÃO INDIRETA, EVASIVA, DIFÍCIL, AUTORITARIA, DESRESPEITOSA.

Violência institucionalizada – coletiva.

1) Revista íntima

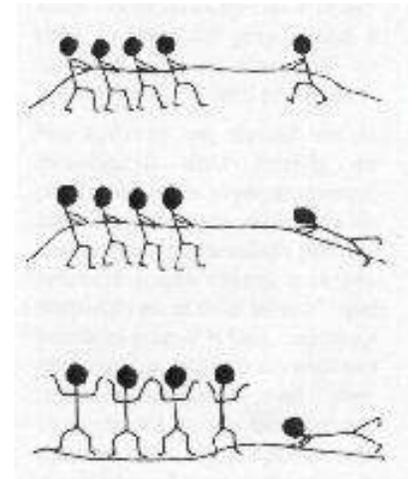
Diariamente, ao término da jornada era obrigado a se despir, sendo alvo de comentários relativos aos seus órgãos sexuais.

Todas as vezes em que saíam da tesouraria eram revistados; trabalhavam de chinelos e não era permitido o uso de cuecas; o macacão era sem bolso, com feixe atrás; a revista consistia em ficar nu na frente do vigilante.



Pressão psicológica prolongada no trabalho

A exposição de empregada a prolongado processo para apuração de irregularidade, o qual poderia culminar em sua dispensa, configura assédio moral, pois a submete a um período de pressão psicológica, humilhação e apreensão, injustificadamente delongado.



VIOLÊNCIA INDIVIDUALIZADA: COAÇÃO ATO ARBITRÁRIO E DISCRIMINATÓRIO



Em meados de 2007, um advogado do BB, foi indicado para ocupar o cargo de Assessor Jurídico Pleno em Brasília (o que significaria uma "promoção"), mas foi impedido por não ter desistido das ações movidas contra o Banco.

O diretor jurídico da instituição - em reunião ocorrida no Hotel Othon Palace, em abril de 2008 - solicitou aos advogados presentes que renunciassem às ações movidas contra o banco, sob pena de perder o cargo de comissionado de analista jurídico.

Existem indícios de que o Banco tem pressionado seus empregados por todo o Brasil.

Conclusão: foi sumariamente descomissionado do cargo de advogado, e revertido ao cargo efetivo de escriturário.

Banco não pode punir funcionário que recorre à Justiça

PRÁTICA RACISTA: Professor é condenado por fazer piada racista

Ao ministrar a disciplina Leguminosas de Grãos Alimentícios, disse:

- Os negrinhos da favela só tem dentes brancos porque a água que bebem possui flúor;
- Soja é que nem negro, uma vez que nasce é difícil de matar".
- Negro bom é negro de alma branca
- Negro é sempre assim: se não faz na entrada, faz na saída
- Juízes, promotores e advogados são que nem pragas: quando infestam sua vida não largam mais
- Lugar de mulher é na cozinha
- Marido, quando não sabe porque está batendo, a mulher sabe porque está apanhando;
- Você sabe como salvar cinco advogados que estão se afogando? R: Não. Ótimo!

*Ressarcimento integral do dano; suspensão dos direitos políticos, de três a cinco anos; pagamento de multa civil de até 100 vezes o valor da remuneração percebida pelo agente e proibição de contratar com o Poder Público ou receber benefícios e incentivos fiscais e creditícios, direta e indiretamente, ainda que por intermédio de pessoa jurídica da qual seja sócio majoritário **pelo prazo de 3 anos.**

* Reprodução em sala de aula, de modo ativo, expressões discriminatórias, em desacordo com os princípios que regem o ensino público federal e o exercício do magistério,

* Pedido de desculpas

* Caráter pedagógico e reparador de todos os procedimentos instaurados contra o apelado, para si, para a instituição

* Condenar ao pagamento de multa civil, fixada no valor integral de 1 (uma) remuneração mensal percebida pelos cofres públicos em virtude do desempenho do cargo de professor universitário titularizado.



DISCRIMINAÇÃO por ORIENTAÇÃO SEXUAL
Banco do Estado da Bahia - BRADESCO desde 2001



Bradesco

- **Gerente-geral de agências em Salvador (1996 – 2004).**
- **Demitido em fevereiro 2004 por JUSTA CAUSA.**
- **Motivos segundo o BRADESCO:** descumprimento de normas da sua política de crédito e a liberação de recursos “de forma incorreta, sem a devida análise, provocando irregularidades operacionais deveras relevantes”, com “operações acima da capacidade de pagamento dos tomadores”.
- **Ação:** reintegração ou correspondente indenização - pela dispensa “discriminatória, danosa e kafkiana”. Reparação pelos danos morais e materiais decorrentes do assédio moral.
- **Motivo real da JC:** perseguição por parte do superintendente regional.
- **O costume de decorar as agências com bolas coloridas no lançamento de novos produtos: “atitude de afeminado”.**

RESTRIÇÃO DE USO DE BANHEIRO

A empresa estabeleceu uma pausa única de 5 minutos - conhecida como **“pausa para banheiro”** e se o empregado **ultrapassava** esse tempo, sofria **desconto no contracheque**, sob o título de saída ou atraso.

Quem precisasse ir novamente ao banheiro tinha de pedir permissão à chefia, o que era, via de regra, negado.

Um **urso de pelúcia** era colocado sobre o **monitor** de quem estava usando o banheiro, e se outra pessoa quisesse usa-lo, teria que esperar o retorno do colega.



CONTROLE DE IDAS A BANHEIRO: CONSIDERADO ATO ÍLICITO

Calçados Hispana - sucessora da Azaléia

Atos: Restringia a duas ou três vezes ao dia, por cinco minutos, e muitas vezes, sob fiscalização de um supervisor.

Idas eram controladas pela substituição dos crachás: quando o funcionário ia ao banheiro, deixava o seu pendurado em vassouras e colocava um especial, sinalizando que fazia uso do sanitário.

Cronometravam as idas, e, se ultrapassassem os **cinco minutos**, iam busca-los. Controle de saída para beber água.

Havia só um crachá para cada setor e somente um trabalhador podia usar o banheiro, o que levou a que ingerissem pouco líquido para não ter que sair da produção.

Conclusão: 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que a empresa deve pagar indenização por danos morais a grupo de trabalhadores que moveu ação por assédio moral.



ESTIMULO AO AUMENTO DE VENDAS

- ✓ MULHERES ESTIMULADAS A USAR ROUPAS SEXY
- ✓ SAIR COM CLIENTES, PARA PROGRAMAS SEXUAIS.



ASSÉDIO SEXUAL - Empresa Comercial F & A Ltda

TST mantém condenação de chefe, 50 anos, casado, que tirou a blusa de funcionária.

Assediava constantemente com piscadas, assovios, tentando o contato físico, como pegar na mão, além de fazer propostas indecentes, todas recusadas pela empregada.

Ele chegou a despi-la na frente dos colegas, enquanto ela arrumava um lustre.

EMPRESA: negou as acusações, afirmando que as circunstâncias narradas não caracterizam o crime descrito. Alegou que a trabalhadora mantinha relacionamentos amorosos extraconjugais, e que o sócio, **"jamais praticou quaisquer dos atos mencionados pela trabalhadora"**.

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Bancária, noiva e grávida, denunciou ao gerente e ao Dep. Recursos Humanos da empresa, por escrito, as cartas de deboche, a devassa em sua conta, as ligações telefônicas para sua residência e de familiares a qualquer hora, o olhar constrangedor e os comentários sobre sua vida pessoal durante o período de trabalho, a perseguição na rua.

- ✓ O gerente, não tomou nenhuma providência e insinuou que a funcionária de alguma forma havia se envolvido afetiva e sexualmente com o colega. Disse, ainda, o superior hierárquico, que nada podia fazer contra o perturbador, pois ele era delegado sindical.**
- ✓ Após esperar dois meses, e diante da omissão do empregador, a bancária pediu demissão.**
- ✓ “Preferiu omitir-se, ao invés de instaurar processo administrativo e tomar as providências necessárias para que aquela situação não tivesse prosseguimento”, concluiu o juiz. - Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve a decisão da Justiça do Trabalho.**
- ✓ (RR-52608/2002-900-09-00.4)**

A Casa da Moeda

Contratado por concurso como **Projetista** : 2 de abril de 2001

Pediu demissão em 10 de março de 2004. **Vítima de assédio moral de sua chefe.**

Motivo: concorreu com chefe a um prêmio interno de design. Vitória do funcionário.

Atos: Ficou seis meses sem receber trabalho; não era chamado para reuniões - foi substituído em suas funções por um estagiário.

Era criticado publicamente, diversas vezes.

Casa da Moeda: alegou, em sua defesa, que a vítima não foi discriminado em nenhum momento e o acusou de ter mudado de comportamento após o término do período probatório, em que o funcionário público está em fase de avaliação. Argumentou que o funcionário não tinha estabilidade e, portanto, não seria o caso de pedir a readmissão.

Juíza: só pediu demissão por não agüentar mais o assédio moral que vinha lhe provocando abalo emocional.



Responsabilidade Social

LEMA: SAUDÁVEL OBSESSÃO PELA QUALIDADE.

PROGRAMA: BB RESPONDE.

DISCURSO: “ Melhorias e mudanças comportamentais alcançadas ao longo de seus quase cinco anos de atuação, contribuiu para um relacionamento mais equilibrado e respeitoso para com os seus clientes, que ao acionarem o serviço, exercitam a cidadania, aprimoram a Empresa e contribuem para uma prestação de serviço de melhor qualidade a toda sociedade.”

PRÁTICA: DISTANCIAMENTO ENTRE O DISCURSO E A PRÁTICA.

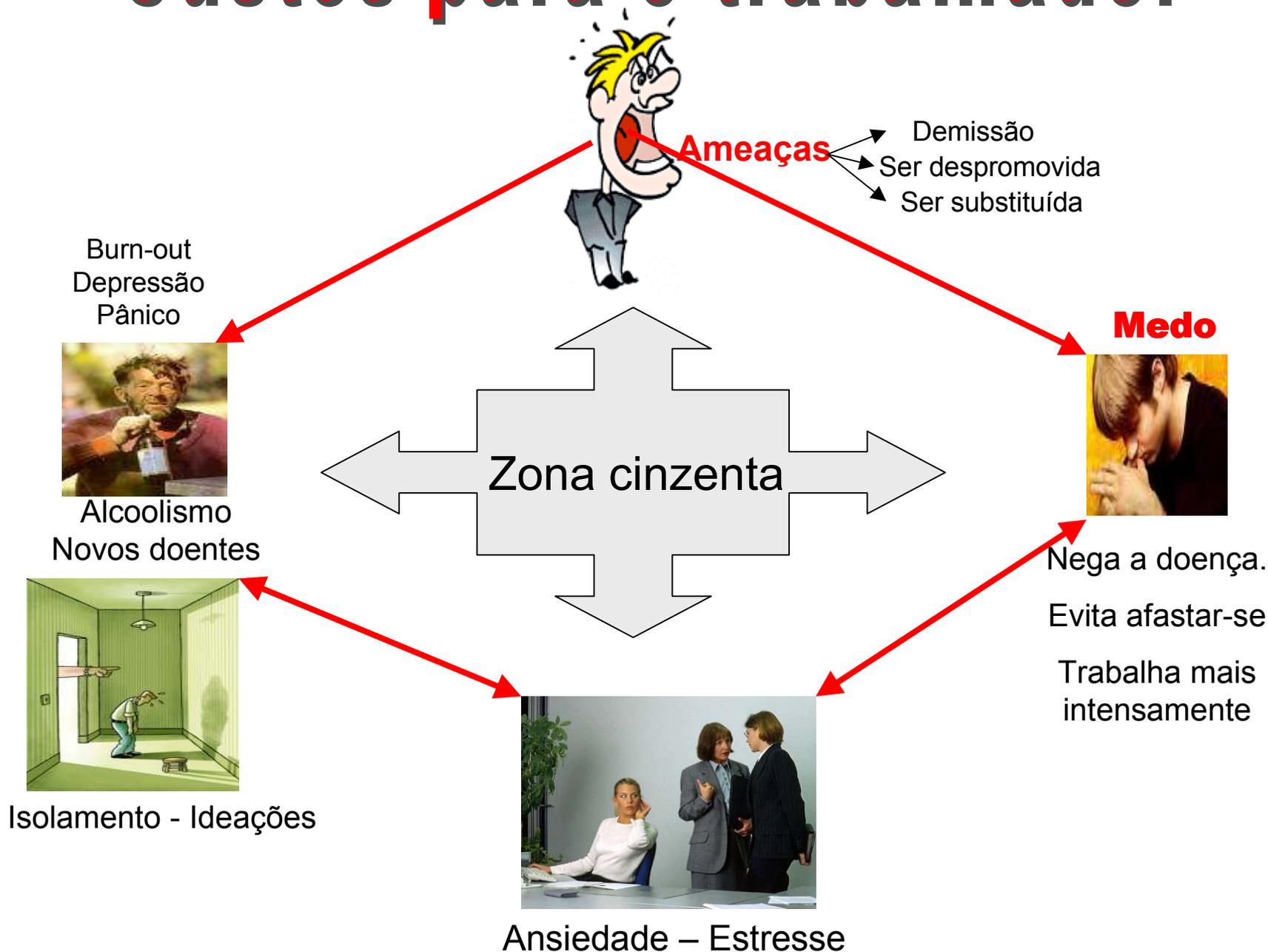
Conseqüência: Assédio moral, no setor de ouvidoria da instituição.

O Banco: ao saber das queixas contra a gerente daquele departamento, não tomou as providências necessárias para resolver a situação.

Resultado: R\$ 600 mil de indenização.

Fonte: Revista Consultor Jurídico, 15 de maio de 2007

Custos para o trabalhador



REPERCUSSÕES PARA OS TRABALHADORES.

- ✓ ANSIEDADE
- ✓ APATIA
- ✓ FALTA DE CONCENTRAÇÃO
- ✓ HUMOR DEPRESSIVO
- ✓ HIPERATIVIDADE
- ✓ INSEGURANÇA
- ✓ IRRITABILIDADE
- ✓ MEDO
- ✓ TRISTEZA
- ✓ VERGONHA
- ✓ INSONIA
- BULEMIA
- ANOREXIA
- DIMINUIÇÃO LIBIDO
- ISOLAMENTO SOCIAL
- QUEBRA DOS LAÇOS DE AMIZADE
- REPETIÇÃO DA VIOLÊNCIA



ASSÉDIO MORAL



REPERCUSSÕES PARA OS TRABALHADORES.

- ✓ HIPERTENSÃO
- ✓ TAQUICARDIA - ARRITIMIAS
- ✓ ENFERMEDADES CORONARIAS
- ✓ DORES GENERALIZADAS
- ✓ DORES ARTICULARES
- ✓ DORES ABDOMINAIS
- ✓ DORES DE CABEÇA.
- ✓ PERTURBAÇÕES DIGESTIVAS



ASSÉDIO MORAL



REPERCUSSÕES PARA OS TRABALHADORES.

- ✓ PERTURBAÇÕES DO SONO
- ✓ PALPITAÇÕES
- ✓ SENSAÇÕES DE OPRESSÃO
- ✓ NERVOSISMO
- ✓ DEPRESSÃO
- ✓ IDEIAÇÃO SUICIDA
- ✓ SUICIDIO

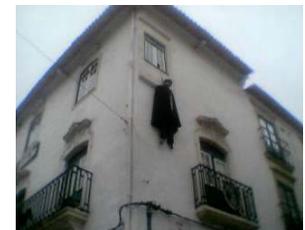


ASSÉDIO MORAL



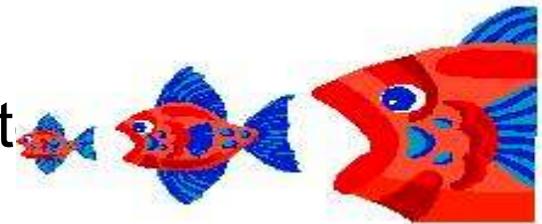
Custos para o trabalhador

- ✓ Não suporta os problemas familiares.
- ✓ Atitudes irresponsáveis enquanto pai, esposo, irmão.
- ✓ Afastamento e perda de amigos.
- ✓ Repercussões no rendimento escolar dos filhos.
- ✓ Aumento do consumo Drogas.
- ✓ Aumento Consumo Fumo e Alcool
- ✓ Solidão patológica.
- ✓ Separações
- ✓ Doenças
- ✓ Ideação suicida
- ✓ Suicídio.



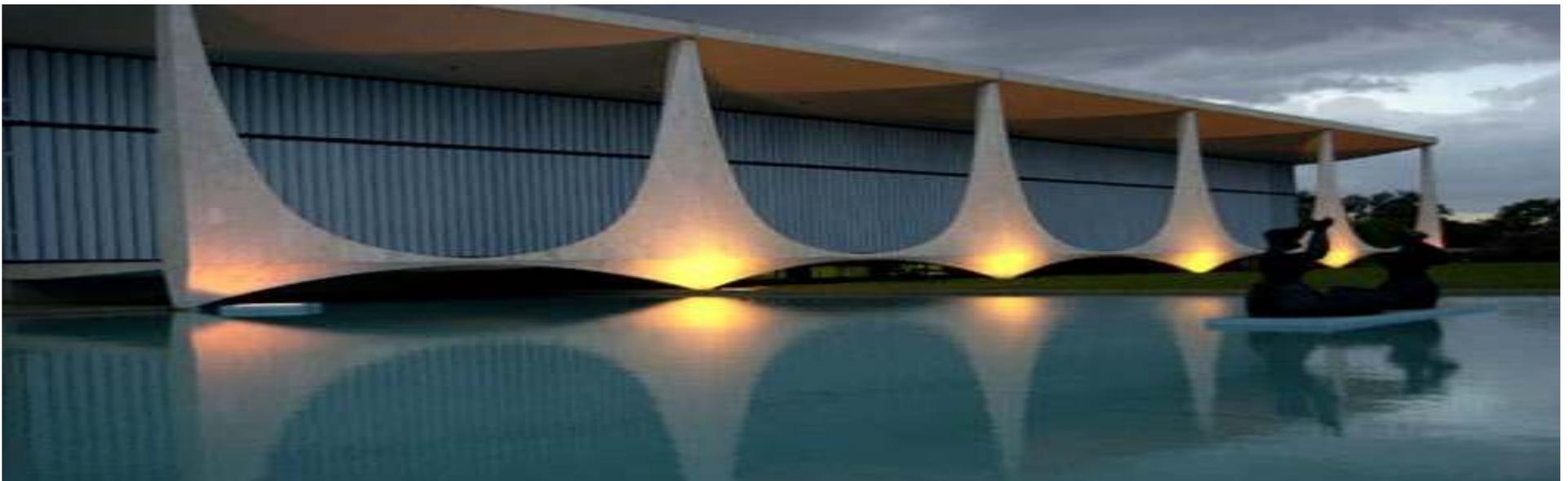
Custos para a Empresa

- Diminuição da competitividade;
- Redução da produtividade x lucratividade;
- Queda da qualidade do produto;
- Perda de trabalhadores qualificados;
- Aumento de doenças e acidentes.
- Aumento do Absenteísmo e/ou Presenteísmo;
- Degradação do clima organizacional.
- Perdas econômicas por processos.
- Imagem da empresa “arranhada”.



CUSTOS PARA A UNIÃO

- ✓ AUMENTO DE DOENÇAS X AFASTAMENTOS;
- ✓ ALTO CUSTO COM DESEMPREGO;
- ✓ AUMENTO GASTOS MÉDICOS E HOSPITALAR;
- ✓ PERDA POTENCIAL DE TRABALHADORES PRODUTIVOS.



10/07/2008

Decisão sobre o caso de Assédio moral da empresa AMBEV tem sua efetividade garantida

Assédio moral no ambiente de trabalho praticado pela indústria de bebidas AMBEV. Esse foi o motivo que gerou a Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho, que chegou à Justiça do Trabalho potiguar no final de 2006.

O processo foi distribuído para a **1ª Vara do Trabalho da capital**, onde, após a realização das audiências devidas, a juíza Simone Medeiros Jalil Anchieta, emitiu sentença condenando a empresa ao pagamento de **R\$ 1 milhão (um milhão de reais)** de indenização por assédio moral no ambiente de trabalho.



<http://www.trt21.gov.br/asp/NOTICIA/>

- Estabelecer por parte da empresa e trabalhadores o compromisso ético de impulsionar um ambiente de trabalho livre de assédio;
- Protocolo formal de política para a empresa, especificando claramente as ações aceitáveis e inaceitáveis
- Estabelecer: as consequências que acarreta o não cumprimento das normas e valores;
- As sanções correspondentes, os procedimentos de avaliação;
- As formas de ajuda as vitimas
- Garantir o respeito e confidencialidade.





Prática machista: Assédio Sexual.

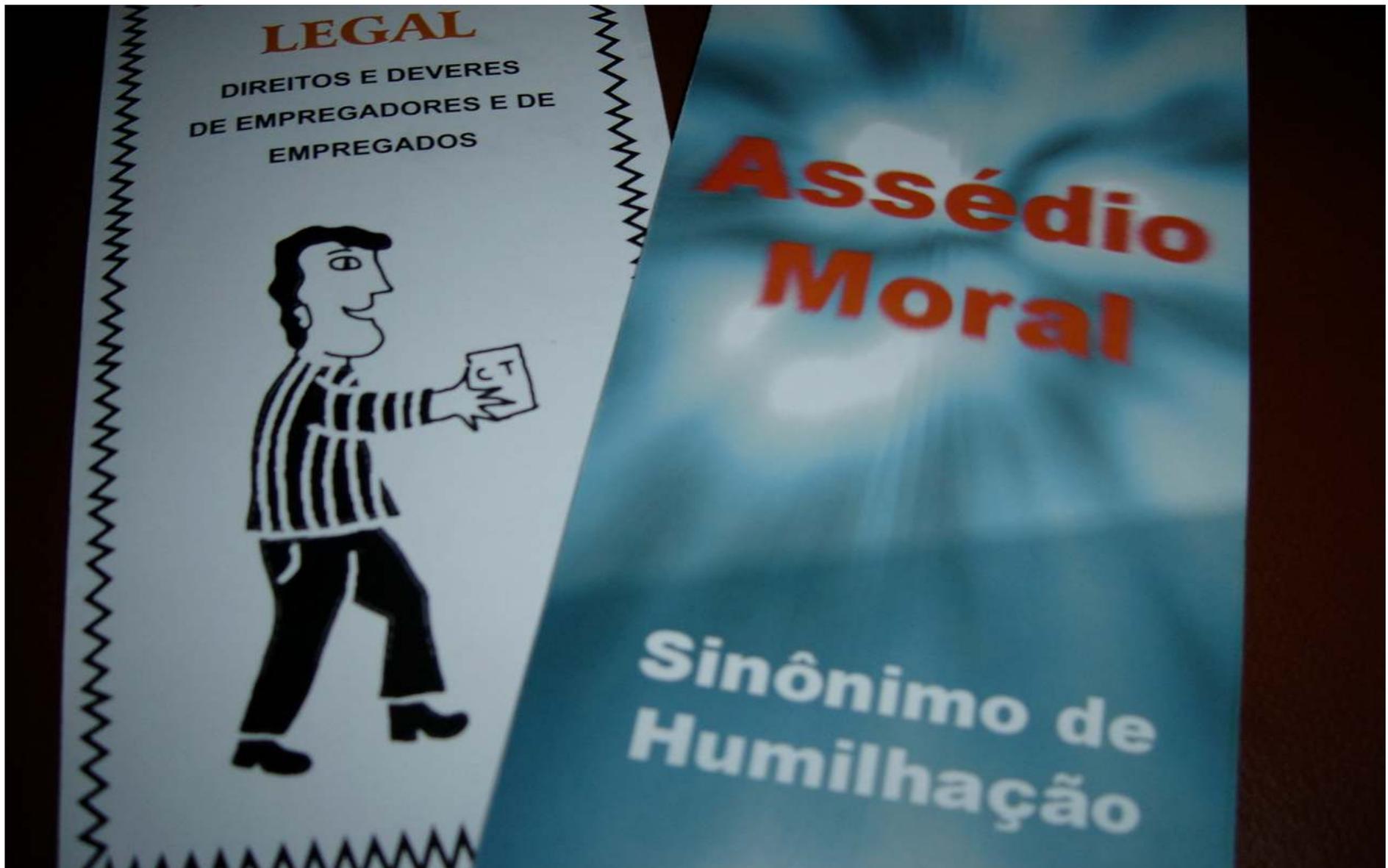
Abuso de poder



CAMPANHA PUBLICITARIA em Jornais, Rádios, Tvs e Outdoors do Rio Grande do Norte – Agosto 2008.

"Você tem muitas funções no trabalho. Aceitar humilhações não pode ser uma delas".





Iniciativas:

Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região (PRT10) - Acordo judicial entre o Ministério Público do Trabalho do DF e Tocantins e a Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do DF (Fetratuh).

Outubro 2007 - Brasília

DRTs debatem ações contra assédio moral e discriminação no trabalho

Representantes de Núcleos de Combate à Discriminação no Trabalho de 23 Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs) começaram a debater nesta terça-feira (30), em Brasília, a possibilidade de estabelecerem **atividades padronizadas nas ações contra assédio moral e discriminação no ambiente de trabalho**, sem desconsiderar as peculiaridades regionais.



Agosto 2008 - Rio de Janeiro - Ouvidorias federais discutem Assédio moral

ANS Ancine INPI Fiocruz Eletronuclear Petros
BR Distribuidora UFRJ BNDES Petrobrás
Inmetro Eletrobrás Inca.



Pesquisa da ANAMATRA - 2009

Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho revela que 79% dos magistrados dessa área do direito querem que seja regulamentado o crime de assédio moral, de modo que as sentenças tenham como base informações mais objetivas.

Em 2004, uma emenda à Constituição atribuiu à Justiça do Trabalho a competência para julgar os casos de assédio moral. De lá para cá, tem havido cada vez mais reclamações de trabalhadores quanto a esse crime.



2009

Universidade Estadual do Piauí (Uespi) estimula delação dos que denunciaram Assedio Moral

Pressiona o Sindicato dos Servidores da instituição – Sintuespi - a **delatar os nomes dos servidores que denunciaram, em anonimato, a prática de assédio moral nos seus locais de trabalho.**

Através de um **processo administrativo contra o presidente da entidade sindical, a Procuradoria Jurídica (Projur) da Uespi exerce sua pressão.**

Projeto de lei que prevê a tipificação do crime no ambiente militar gera polêmica e acende debate no Estado

Recife: 26 04 2009

Proposta pelo deputado soldado Moisés (PSB), a modificação é vista como uma ameaça a um dos pilares do militarismo: a hierarquia.

“Mesmo que pareça modernizador e democratizante, o projeto de lei propicia o processo de vingança dos subordinados em relação aos superiores e destrói o princípio da disciplina que rege os quartéis” - Deputado Pedro Eurico (PSDB), relator do processo na Comissão de Constituição e Justiça, onde a matéria está tramitando.



Associação dos Cabos e Soldados: “Diariamente o departamento jurídico da associação registra queixas sobre problemas administrativos ocorridos nos quartéis, justamente em função do abuso de poder”.

O trabalho do ouvidor

Conexão do sofrimento x reação das pessoas as exigências do trabalho

Construir conexões – Redes – Ouvir o outro – sigilo e privacidade – Empatia – Criar a cultura de apoio

- ❖ **Sua contribuição passa pelo êxito da organização**
- ❖ **A dor emocional prejudica o desempenho individual e da empresa**
- ❖ **Sensibilizar a todos e informar a importância do seu trabalho**
- ❖ **Reavaliar os indicadores que mostram resultados de suas ações**
- ❖ **Comunicar os resultados positivos**
- ❖ **Respeito é uma espécie de código de trânsito para o tráfego entre pessoas.**

Agradeço a todas e todos!

www.assediomoral.org