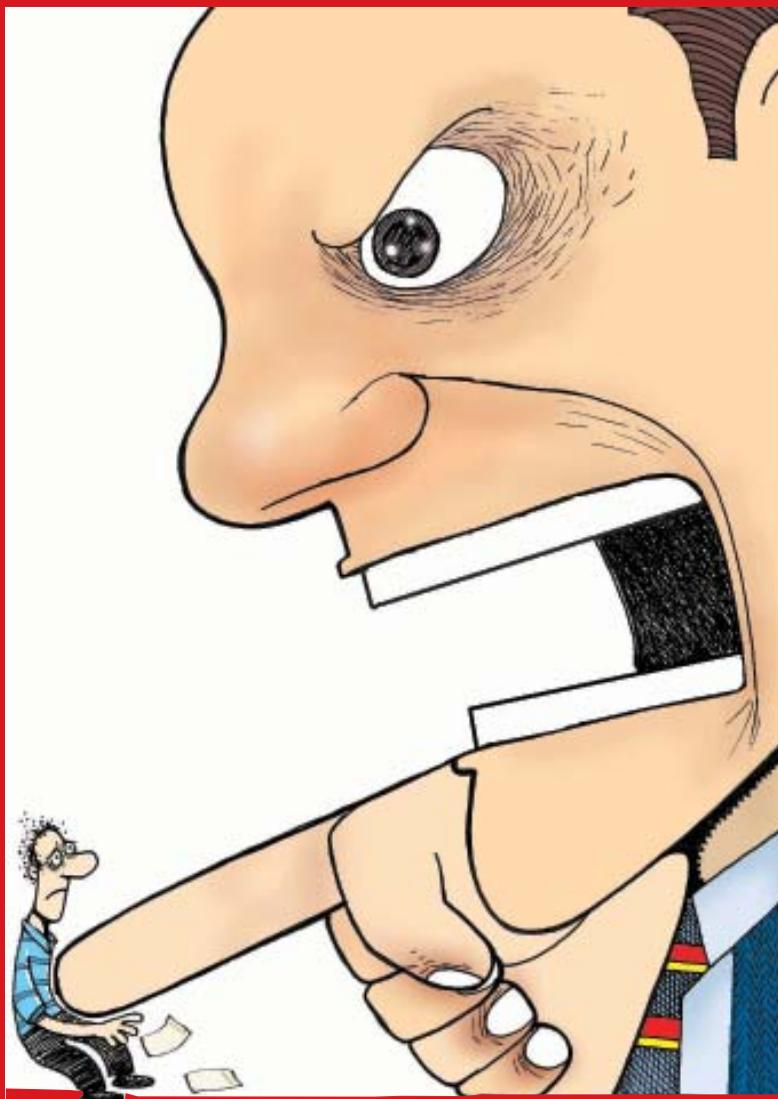


ASSÉDIO MORAL



 **SINDÁGUA MG**
CUT

DEPARTAMENTO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Introdução

O Departamento de Saúde e Segurança do Trabalho do SINDÁGUA-MG é responsável pela confecção desta cartilha, que tenta traduzir as informações necessárias para que os trabalhadores possam identificar o Assédio Moral e conhecer os danos que ele pode causar.

O Assédio Moral não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho. A reflexão e o debate sobre o tema é que são recentes. No Brasil o assunto tem ganhado força e vem sendo discutido amplamente pela sociedade, principalmente, pelo movimento sindical e no âmbito do legislativo.

A discussão do assunto é fundamental, ainda mais em tempos de altos índices de desemprego. Pela atual dificuldade de conseguir emprego, estima-se que milhares de pessoas estejam sofrendo em silêncio.

Com a publicação desta cartilha, o SINDÁGUA-MG procura iniciar o debate sobre Assédio Moral com a categoria e mobilizar todos os trabalhadores para denunciarem os assédios sofridos, de forma a garantirmos a proteção da nossa saúde e do trabalho com qualidade.

É preciso reconhecer a importância da preservação da saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho. A integridade de cada companheira e companheiro só estará assegurada se toda a categoria colaborar com a fiscalização das atividades profissionais e se as CIPA's (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes) forem eficientes para proteger o ambiente de trabalho, agindo com rigor e com responsabilidade para afastar quaisquer riscos aos trabalhadores.

Leia a cartilha e caso você se reconheça como uma vítima de Assédio Moral, denuncie ao Departamento de Saúde e Segurança do Trabalho do SINDÁGUA-MG

O que é assédio moral?

São condutas externas que provocam na vítima o sentimento de humilhação, ofensa, rebaixamento, degradação, entre outros. Também é definido como todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência.

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 desumanas e

a éticas 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.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

Como identificar o assédio moral?

Há milhares de maneiras de um chefe assediar moralmente o subalterno. Os especialistas resumem alguns exemplos bem típicos como:

- Exigir tarefas com prazos humanamente impossíveis, absurdas ou inúteis;
- Escolher e isolar a vítima do grupo, procurando impedi-la de se expressar e não explica o porquê;
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos colegas de trabalho;
- Fazer brincadeiras de mau gosto nos casos de falta, por



problemas de saúde ou quando se acompanha um familiar ao médico;

- Fazer a contagem do número de vezes e do tempo que a pessoa fica no banheiro;

- Culpabilizar ou responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar da vítima;

- Transferir alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais ou desvalorizar a atividade profissional do(a) trabalhador(a);

- Exercer vigilância constante sobre o trabalho que está sendo realizado;

- Tomar crédito por idéias ou trabalhos de outros;

- Ignorar ou excluir um funcionário, só se dirigindo a ele através de terceiros;

- Sonegar informações;

- Criticar com persistência, espalhar rumores maliciosos e fazer comentários em público sobre a incapacidade do funcionário;

- Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade e condicionar a concessão de benefícios ou, até mesmo, de direitos à exigência de produção ou limite do número de faltas;

Com essas atitudes, o agressor busca desestabilizar emocional e profissionalmente o(a) trabalhador(a) que perde, gradativamente, a autoconfiança e o interesse pelo trabalho. O objetivo é destruir a vítima, o que engloba vigilância acentuada e constante. Isto desencadeia ou agrava doenças pré-existentes. A pessoa se isola da família e amigos, passando muitas vezes a consumir álcool ou outras drogas. Pressionada, muitas vezes, a vítima acaba pedindo demissão ou é demitido(a), freqüentemente, por insubordinação.

O que o assédio moral pode causar?

- Dificuldade para enfrentar as agressões da organização do trabalho e interagir em equipe;
- Rompimento dos laços afetivos entre os pares, relações afetivas frias e endurecidas, aumento do individualismo e instauração do “pacto do silêncio” no coletivo;
- Dificuldades emocionais, com irritação constante, falta de confiança em si, cansaço exagerado, diminuição da capacidade para enfrentar o estresse, pensamentos repetitivos;
- Comprometimento da saúde, da identidade e dignidade, podendo culminar em morte;
- Sentimento de culpa, pensamentos suicidas ou mesmo tentativas de suicídio;
- Sentimento de inutilidade e coisificação. Descontentamento e falta de prazer no trabalho;
- Alterações do sono: dificuldades para dormir, pesadelos, interrupções freqüentes do sono, insônia;
- Alteração da capacidade de concentrar-se e memorizar (amnésia psicógena, diminuição da capacidade de recordar os acontecimentos);
- Interesse claramente diminuído em manter atividades consideradas importantes anteriormente;
- Aumento do peso ou emagrecimento exagerado. Distúrbios digestivos, hipertensão arterial, tremores, palpitações;
- Aumento do consumo de bebidas alcoólicas e outras drogas;



- Agravamento de doenças pré-existentes, como dores de cabeça;
- Estresse, em 47% dos casos associados a tortura psicológica;
- Aumento do absenteísmo, diminuição da produtividade;
- Demissão forçada e desemprego.

Violência contra adoecidos e acidentados:



- Ter outra pessoa no posto de trabalho ou função, quando retorna ao trabalho;
- Ser colocado(a) em local sem nenhuma tarefa ou sentado(a) olhando os outros trabalhar;
- Não fornecer ou retirar todos os instrumentos de trabalho;
- Isolar os adoecidos e estimular a discriminação entre os sadios e adoecidos, chamando-os pejorativamente de “podres,

fracos, incompetentes ou incapazes”;

- Diminuir salários quando retornam ao trabalho;
- Ser impedido(a) de andar pela empresa e conversar com antigos colegas;
- Telefonar para a casa do(a) funcionário(a) e comunicar à sua família que ele ou ela não quer trabalhar;
- Controlar as idas a médicos e impedir que procurem médicos fora da empresa;
- Desaparecer com os atestados. Exigir o Código Internacional de Doenças - CID - no atestado como forma de controle;
- Colocar um colega controlando o outro, disseminando a vigilância e desconfiança;
- Dificultar a entregar de documentos necessários à concretização da perícia médica pelo INSS;
- Omitir doenças e acidentes.

O que fazer em caso de assédio?

- Anote com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam a conversa e o que mais você achar relevante);
- Tentar juntar provas documentais e testemunhais da situação de assédio;
- Dê visibilidade ao seu caso, peça ajuda aos colegas, principalmente aos que testemunharam ou que já sofreram humilhações do agressor;
- Evite conversar com o agressor sem testemunhas;
- Exija, por escrito, explicações do ato agressor;
- Se você mandar uma carta ao departamento pessoal ou Recursos Humanos, guarde uma cópia. Se possível mande sua carta registrada, por correio, e guarde o recibo. Guarde resposta do agressor, se houver;
- Procure seu sindicato e relate o acontecido para diretores

e médicos ou advogados do sindicato, assim como o Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina;

- Procure o Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores da sua cidade e conte a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo;
- Busque apoio de familiares, amigos e colegas, pois a solidariedade é fundamental para a recuperação da auto-estima, dignidade, identidade e cidadania.

O que é humilhação?

A humilhação é um **risco invisível**, porém concreto nas relações de trabalho e à saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, revelando uma das formas mais poderosa de violência sutil nas relações organizacionais, sendo mais freqüente com as mulheres e adoecidos. A humilhação repetitiva e prolongada tornou-se prática costumeira no interior das empresas, onde predomina o desprezo e a indiferença pelo sofrimento dos(as) trabalhadores(as), que mesmo adoecidos(as), continuam trabalhando.

Com freqüência, os trabalhadores(as) adoecidos(as) são responsabilizados(as) pela queda da produção, acidentes e doenças, desqualificação profissional, demissão e conseqüente desemprego. São atitudes como es-



tas que reforçam o medo individual e, ao mesmo tempo, aumentam a submissão coletiva construída e alicerçada no medo. Por medo, os(as) funcionários(as) passam a produzir acima de suas forças, ocultando suas queixas e evitando, simultaneamente, serem humilhados(as) e demitidos(as).

Para manter esse regime de "terror", as chefias atacam os laços afetivos, a troca de informações e a comunicação entre colegas, de modo a evitar contatos que estimulem alguma forma de resistência. A violência se concretiza em intimidações, difamações, ironias e constrangimento do(a) trabalhador(a) diante de todos, como forma de impor controle e manter a ordem.

A vítima humilhado(a) ou constrangido(a) passa a vivenciar depressão, angústia, distúrbios do sono, conflitos internos e sentimentos confusos que reafirmam o sentimento de fracasso e inutilidade. É este sofrimento imposto nas relações de trabalho que revela o adoecer, pois o que adocece as pessoas é viver uma vida que não desejam, não escolheram e não suportam.

Veja as maneiras de brigar por seus direitos

Já existem leis municipais e decisões favoráveis a trabalhadores que ingressaram na Justiça alegando assédio moral. Em Vitória, o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região julgou, em 2002, o primeiro caso



em que se reconhece que a violação à dignidade da pessoa humana dá direito à indenização por dano moral.

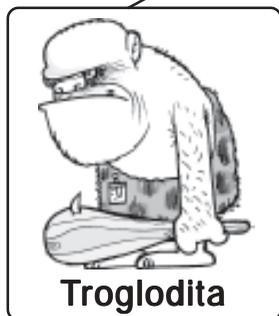
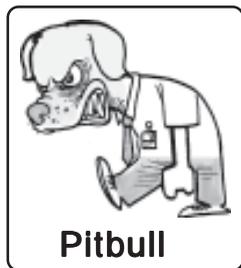
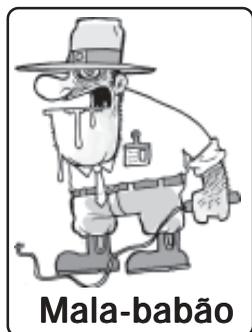
- Na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), o artigo 483 prevê amparo legal ao trabalhador que “for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo”. O assediado pode entrar com uma ação chamada “rescisão indireta”. Significa que você pode pedir demissão e depois receber todas as verbas de indenização como se fosse demitido. Conforme o caso, também pode pedir indenização por danos morais ou materiais.

- Quem já foi demitido pode recorrer à Justiça Civil para processar o assediador por danos morais e/ou materiais.

- Há leis que amparam funcionários públicos. A maioria é no âmbito municipal. Leis contra assédio moral existem em São Paulo, Guarulhos, Itacemápolis, Americana, Campinas, Jaboticabal, Cascavel (PR), Sidrolândia (MS) e Natal (RN). Os funcionários públicos estaduais de São Paulo e Rio Janeiro também estão amparados.

- Em todo o país há Delegacias Regionais do Trabalho. Em 67 delas há o chamado Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades, onde a vítima de assédio pode denunciar o agressor (www.mte.gov.br/Temas/FiscaTrab/ProgramaCombate/Conteudo/Nucleos). O Núcleo funciona como um mediador entre o empregador e o assediado. Em uma convocação, o chefe é orientado a mudar de conduta. Quando não há acordo entre as partes, o caso é encaminhado ao Ministério Público do Trabalho. Apesar do sucesso em questões de discriminação de gênero e raça, por exemplo, ainda há muito a fazer. Nem sempre os núcleos estão preparados para lidar com questões de assédio moral.

Os tipos de chefes



Os tipos de chefe (segundo os trabalhadores)

Mala-babão – É aquele chefe que bajula o patrão e controla os subordinados com “mão-de-ferro”. É uma espécie de capataz moderno. Confuso, inseguro e capaz de emitir ordens contraditórias.

Profeta - Sua missão é “enxugar” o mais rápido possível a “máquina”, demitindo indiscriminadamente os trabalhadores(as). Refere-se às demissões como a “grande realização da sua vida”. Humilha com cautela, reservadamente. As testemunhas, quando existem, são seus superiores, mostrando sua habilidade em “esmagar” elegantemente.

Grande irmão - Aproxima-se dos funcionários e mostra-se sensível aos problemas particulares de cada um. Na primeira oportunidade, usa as informações contra o(a) trabalhador(a), para rebaixá-lo(a), afastá-lo(a) do grupo, demiti-lo(a) ou exigir produtividade.

Pitbull - É o chefe agressivo, violento, durão e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer.

Garganta - Não conhece bem o seu trabalho, mas vive contando vantagens e não admite que seu subordinado saiba mais do que ele. Submete-o a situações vexatórias como, por exemplo: colocá-lo para realizar tarefas acima do seu conhecimento ou inferior à sua função.

Troglodita - É o chefe brusco, grotesco. Implanta as normas sem pensar e todos devem obedecer sem reclamar. Sempre está com a razão. Seu tipo é “eu mando e você obedece”.

Tigrão - Esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de platéia para se sentir respeitado e temido por todos.

Tasea (tá se achando) - Confuso e inseguro. Esconde seu desconhecimento com ordens contraditórias: começa projetos novos, para no dia seguinte modificá-los. Exige relatórios diários que não serão utilizados. Não sabe o que fazer com as demandas dos seus superiores. Se algum projeto é elogiado pelos superiores, colhe os louros. Em caso contrário, responsabiliza a “incompetência” dos seus subordinados.

IMPORTANTE!!!

Se você é testemunha de cenas de humilhação no trabalho, supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser a próxima vítima e nessa hora o apoio dos seus colegas será precioso.

Atenção: o medo reforça o poder do agressor!

A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores condicionam em grande parte a qualidade da vida. O que acontece dentro das empresas é, fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é estar contribuindo com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. É sempre positivo que associações, sindicatos, coletivos e pessoas sensibilizadas individualmente intervenham para ajudar as vítimas e para alertar sobre os danos a saúde deste tipo de assédio.

Mais informações

O site www.assediomoral.org.br é a melhor fonte de informações sobre o assunto no Brasil. Foi idealizado pela doutora Margarida Barreto e recebe colaborações de especialistas no assunto. Há também um teste para identificar o assédio moral e links para desabafar e receber orientação.

Fontes de pesquisa:

- Site Assédio Moral no Trabalho - www.assediomoral.org
- Cartilha "Assédio moral – A tirania nas relações de trabalho", produzida pela CNQ-CUT;
- Coleção "Saúde do Trabalhador e Meio Ambiente", nº 6 – Assédio Moral, publicada pelo Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo e região;

Ficha Técnica

Pesquisa e confecção:
Pier Giorgio Senesi
Normanda Vaz de Melo
Rosane Matos de Araújo
Rosemary Matos Buzelin

Jornalista: **Janaina F. da Mata**
Ilustração: **Lute**
Diagramador: **Luiz C. Nicolau**

Cópia confeccionada em 05 maio de 2005

DEPARTAMENTO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Diretora: Tânia Mara de Almeida — **Assessor: Pier Giorgio Senesi**

Ângela Maria Fernandes da Cruz
Eliseu Fagundes de França
Francisco A. Dourado
Gilberto Santos
Maria das Graças L. Conceição

Marco Antônio Mendes
Normanda Vaz de Melo
Rosane Matos de Araújo
Rosemary Matos Buzelin

DIRETORIA DEAPES (Gestão 2003 a 2006)

Coordenador Financeiro

Waltencyr Teófilo José de Souza

Secretaria

Vilma Magalhães Silva

DIRETORIA EXECUTIVA DO SINDÁGUA-MG (Gestão 2003 a 2006)

Diretor Presidente

José Maria dos Santos

Diretor Vice-Presidente

Geraldo Helvecio C. Becattini

1º Diretor Secretário

Rogério Matos de Araújo

1º Diretora Financeiro

Rita de Cácia Maciel G. Senesi

2º Diretor Financeiro

Alexandre Meireles Carmo

Diretor Administrativo

Adair José da Silva

Diretora Seguridade

Tânia Mara de Almeida

Diretor Desenv. Institucional

Carlos José Nunes da Silva

Diretor de Comunicação

Juarez Eduardo de Souza