

ASSÉDIO MORAL



UMA VIOLÊNCIA
QUE COLOCA EM
RISCO A VIDA DO
TRABALHADOR

SINDIE  **ETRO-MG**
Filiado à **CUT**

NOVEMBRO/2010

Apresentação

Eletricitários, o Sindieletrô apresenta esta cartilha que nasceu do entendimento de que somente com informação e conscientização dos trabalhadores será possível mudar significativamente os ambientes e processos de trabalho atualmente tão desumanos e causadores de doenças e mortes.

O trabalho realizado de forma digna dá sentido à vida, proporciona realização profissional, pessoal, garantindo o direito à cidadania, promovendo satisfação e saúde.

Entretanto, o processo de globalização da economia, com as grandes mudanças estruturais e a instabilidade organizacional colocou as empresas frente a novas situações de mercado, exigindo competitividade, inovação tecnológica, maior produtividade, mais qualidade, redução de custos, com maior eficiência, trazendo o aumento dos conflitos nos espaços de trabalho.

Há um movimento crescente de perda da solidariedade entre o coletivo de trabalhadores, que sobrepõem o individualismo, com abusos por parte de superiores hierárquicos, deteriorando as relações interpessoais, aprofundando problemas organizacionais e expondo os locais de trabalho à violência.

Os impactos na saúde dos trabalhadores são imensos, quando eles são expostos às situações de constrangimento, ameaças, desqualificação e humilhações no dia a dia de trabalho.

Apesar de antiga, já que faz parte da cultura das relações de trabalho no mundo, este tipo de violência só agora tem sido divulgada e debatida nos meios acadêmicos, jurídicos e políticos do Brasil.

Este fenômeno só ocorreu porque trabalhadores corajosos denunciaram, se informaram, cresceram e buscaram seus sindicatos para serem parceiros de luta. O problema é mundial, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Organização Mundial de Saúde (OMS). Portanto, é preciso engajar no movimento contra o assédio moral disseminando informações, discutindo abertamente nos ambientes de trabalho, denunciando e utilizando cláusulas específicas nos acordos coletivos, que são instrumentos valiosos para os trabalhadores. É preciso utilizá-los, porque as pessoas ficam mais fortes quando se apropriam dos seus direitos.

O Sindieletrô espera que esta cartilha possa ser um instrumento de conhecimento e reconhecimento desta prática e traga visibilidade a uma questão que tem sido motivo de sofrimento de muitos trabalhadores para que eles possam se fortalecer e buscar o caminho da justiça, deixando de ser meros coadjuvantes, passando a atores da reconstrução de novos processos de trabalho e de suas próprias vidas.

Declaração Universal dos Direitos Humanos

A Declaração Universal dos Direitos Humanos adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948.

Artigo I

Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.

Artigo II

Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidas nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento ou qualquer outra condição.

Constituição Federal

Capítulo I

Dos direitos e deveres individuais e coletivos

Art. 5 – Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à propriedade.

III – ninguém será submetido à tortura nem tratamento desumano ou degradante;

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano.



O que é assédio moral?

Assédio moral pode ser traduzido como assédio psicológico ou violência moral no ambiente de trabalho. Trata-se da exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes de forma repetitiva e prolongada durante o exercício de suas atividades. É praticado geralmente por chefes ou superiores que adotam um comportamento agressivo ou ameaçador para desqualificar ou desestabilizar emocionalmente a pessoa no local de trabalho. O assédio moral coloca em risco a saúde da vítima porque pode causar distúrbios emocionais, atingir a dignidade e a identidade do trabalhador provocando danos psíquicos que podem levar à morte.

Tipos de Chefes

Pitt bull – é o chefe agressivo, violento e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer.

Profeta – sua missão é enxugar o mais rápido possível a máquina, demitindo indiscriminadamente os trabalhadores. Esse tipo de chefe humilha discretamente e as testemunhas, quando existem, são seus superiores.

Troglodita – é o chefe brusco, grotesco, que implanta as normas sem pensar e todos devem obedecer sem reclamar. Sempre está com a razão e o lema dele é “manda quem pode obedece quem tem juízo”.

Tigrão – esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras, é temido por todos.

Grande irmão – esse é o tipo de chefe que aproxima do trabalhador, mostra-se sensível aos problemas particulares de cada um mas, na primeira oportunidade que tem, usa o que sabe contra o trabalhador para rebaixá-lo, afastá-lo do grupo, exigir produtividade e até demitir.

Mala-babão – é aquele chefe que bajula o patrão e não larga os subordinados. Persegue e controla cada um com mão de ferro. É uma espécie de capataz moderno.

Garganta – é o chefe que não conhece bem seu trabalho, mas vive contando vantagens e não admite que seu subordinado saiba mais do que

ele. Submete o trabalhador a situações vexatórias, como por exemplo, pedir para realizar tarefas acima do seu conhecimento ou abaixo da sua função.

Tasea – é o chefe “tá se achando”. Confuso e inseguro ele esconde seu desconhecimento dando ordens contraditórias. Começa projetos novos, para no dia seguinte modificá-los. Exige relatórios diários que não são utilizados e não sabe o que fazer com as demandas dos seus superiores. Se algum projeto é elogiado pelos superiores, colhe os louros. Caso contrário, responsabiliza seus subordinados pela “incompetência”.



Como reconhecer o assédio moral

No ambiente de trabalho o assédio moral pode ser identificado quando:

- o trabalhador é excluído, humilhado, isolado e passa a ser alvo de brincadeiras maldosas;
- os colegas intrometem na vida privada do trabalhador;
- os chefes instigam os colegas contra aquele trabalhador;
- fazem provocações;
- ridicularizam o trabalhador, especialmente na frente de colegas e superiores;
- espalham informações falsas sobre o trabalhador;
- o trabalhador é vítima de assédio sexual;
- vítima de ameaças de violência;
- vítima de abuso verbal.



Efeitos sobre a saúde

A vítima de assédio moral não consegue compreender o que se passa. Ela geralmente se sente culpada e responsável pela agressão que sofre e não consegue entender os fatos já que o agressor não dá satisfações e a ignora. São muitas as consequências na vida do trabalhador que é vítima do assédio moral. As principais são:

- dificuldades emocionais, irritação constante, falta de confiança em si, cansaço exagerado, diminuição da capacidade de enfrentar o estresse, pensamentos repetitivos;
- alterações do sono, dificuldades para dormir, sono agitado, pesadelos e insônia;
- dificuldades para concentrar, memorizar e recordar acontecimentos;
- tendência a anular pensamentos, sentimentos ou situações que relembrem a tortura psicológica como forma de se proteger e resistir;
- redução da capacidade de fazer novas amizades, sentimento de isolamento ou indiferença em relação ao sofrimento alheio, tristeza profunda;
- diminuição clara do interesse em manter atividades consideradas importantes anteriormente;
- sensação negativa do futuro, depressão;
- mudança de personalidade, passa a praticar violência moral;
- sentimento de culpa, pensamentos suicidas e tentativas de suicídio;
- aumento de peso ou emagrecimento exagerado, distúrbios digestivos, hipertensão arterial, tremores, palpitações;
- aumento do consumo de bebidas alcoólicas e outras drogas;
- diminuição da libido;
- agravamento de doenças pré-existentes e dores de cabeça;
- estresse em 47% dos casos associados à tortura psicológica.



As mulheres são as maiores vítimas da violência moral

Para as mulheres, o ambiente de trabalho é ainda mais perverso já que, além do controle e da fiscalização cerrada, elas são discriminadas. O constrangimento começa na busca por uma vaga no mercado de trabalho quando são avaliados critérios pouco claros como tipo de roupa, postura, estado civil, raça, opção sexual, local de moradia, condução própria e até a estatura dela, as menores de 1,60m não são aceitas.

A tirania é tão forte que as mulheres às vezes são submetidas até a exames desnecessários para verificar possíveis alterações na saúde. Elas sofrem pressão para ir ao banheiro somente duas vezes durante a jornada e em muitos casos são proibidas de engravidar. Quando há possibilidade de demissão, elas são as primeiras a serem dispensadas, trabalham mais tempo em regime de experiência e muitas vezes sem esperança de contrato.

As tarefas das mulheres podem ser mais monótonas, repetitivas e de pouca criatividade como desculpa para desqualificar e justificar os baixos salários e as longas jornadas. Elas raramente são reconhecidas e promovidas.

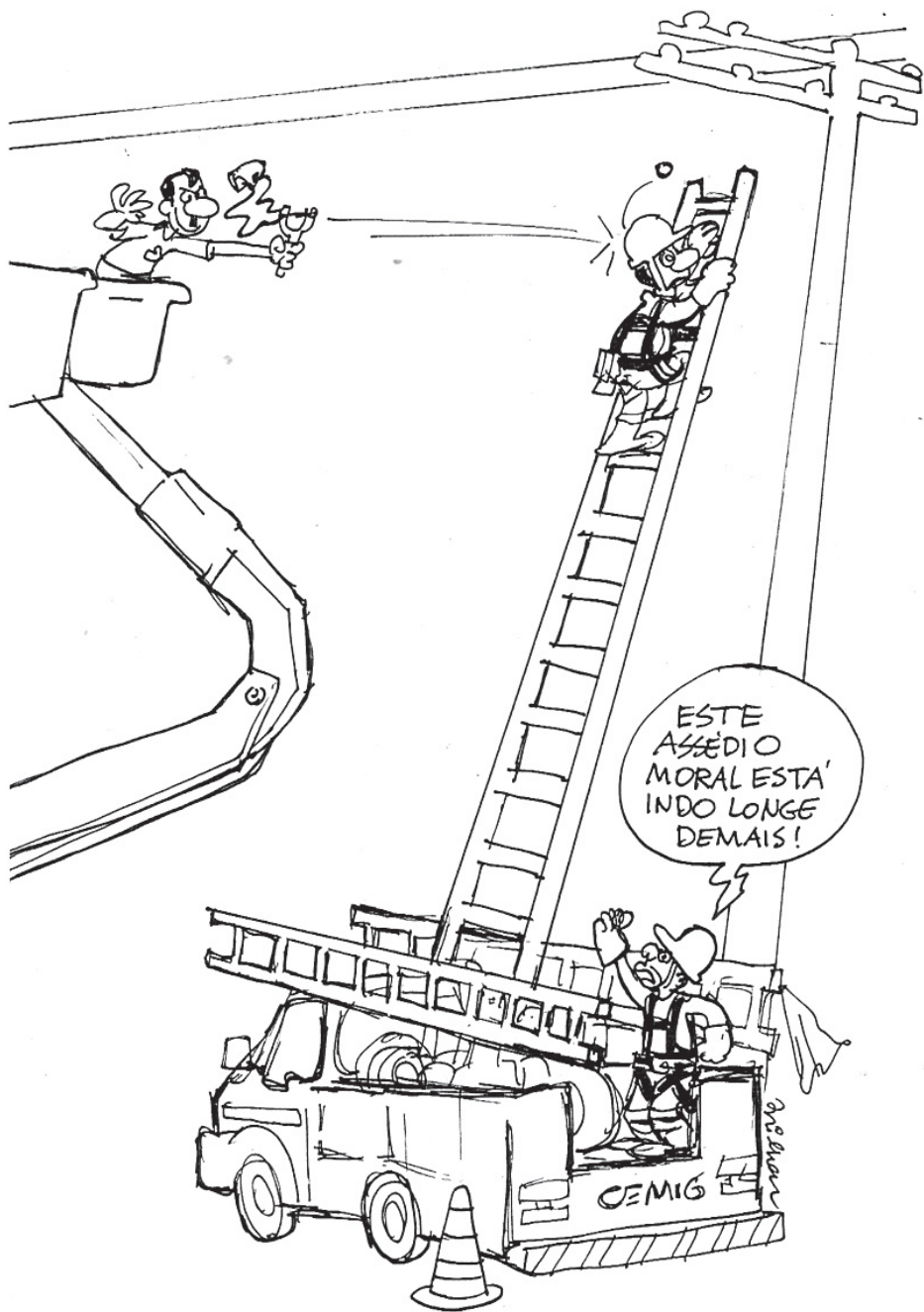
O assédio contra as mulheres ocorre também quando são impedidas de acompanhar um filho doente ou de receber telefonemas e recados mesmo em caso de urgência. Se elas vão ao médico em consequência de doenças adquiridas no trabalho, quando voltam são questionadas pelo Departamento Pessoal e muitas vezes não têm suas doenças reconhecidas.

As mulheres frequentemente são impedidas de conversar com colegas no ambiente de trabalho e têm suas bolsas fiscalizadas nas saídas. Elas são assediadas sexualmente com promessas de promoção ou ascensão e quando não aceitam são perseguidas e demitidas. As mulheres são mais facilmente desviadas de função, realizam tarefas inferiores e são mudadas de turno sem aviso prévio.

Elas podem perder a função depois de retornar de uma licença médica ou passam a desempenhar funções acima de seu conhecimento ou abaixo de sua capacidade.

Há casos em que a empresa faz de conta que a mulher não existe, sobrecarrega de tarefas exigindo urgência quando não é necessário, dá ordens através de colegas ou deixa várias recomendações sem qualquer explicação.

É comum a empresa deixar de fornecer condições para que as mulheres possam desenvolver seu trabalho. Nos casos mais extremos elas ficam isoladas e os chefes afirmam que elas estão com problemas mentais ou nos relacionamentos afetivos.



Consequências do assédio moral para a família e o trabalho

Estudos feitos pela Organização Mundial de Saúde (OMS) alertam que se o assédio moral não for controlado trará efeitos graves para o mundo do trabalho. O assédio moral provoca tanto a degradação das relações quanto da saúde dos trabalhadores provocando angústias, depressão, cardiopatias, alterações de peso, úlceras estomacais, perda da libido e doenças da pele. São frequentes os desgastes psicológicos e emocionais por causa da tensão no ambiente profissional, que também repercute negativamente nas famílias. A empresa também perde, porque o assédio provoca queda da produtividade e da qualidade dos serviços já que reduz a saúde física e psicológica dos trabalhadores.

Principais consequências:

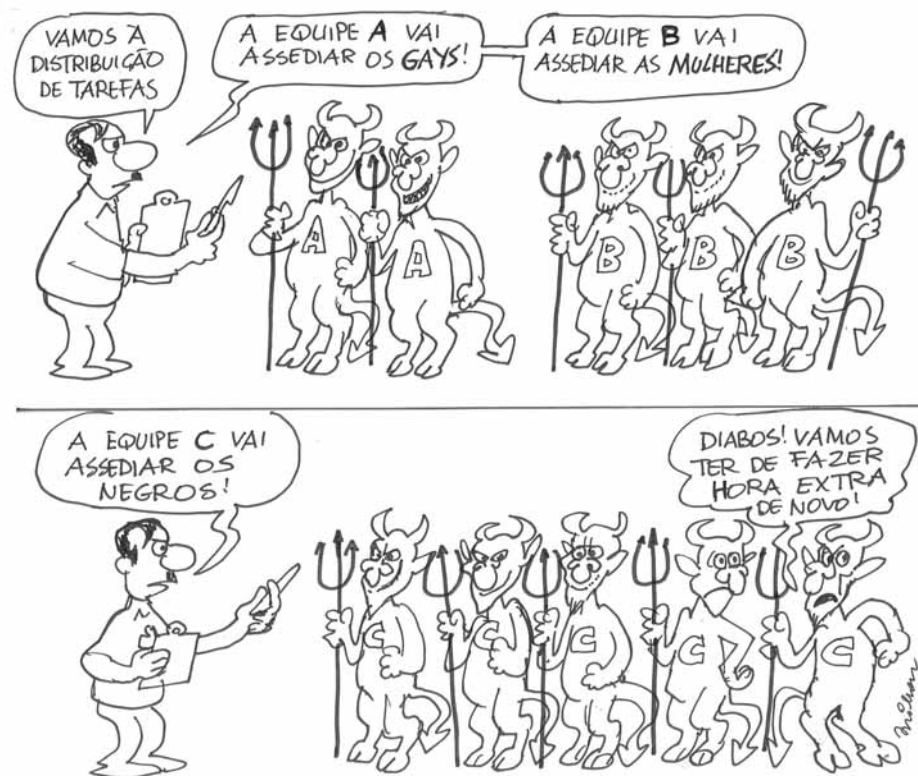
- auto exclusão de encontros sociais;
- queixas de desconforto físico e doenças;
- descumprimento de obrigações sociais;
- descolamento das ligações familiares;
- dificuldades para se qualificar para outros trabalhos;
- descumprimento das responsabilidades de pai ou mãe, marido ou mulher e filhos;
- intolerância frente aos problemas familiares;
- ações na Justiça;
- enfraquecimento das relações de amizade;
- perda da renda;
- problemas matrimoniais;
- despesas médicas;
- explosões de raiva;
- violência;
- piora da performance das crianças na escola;
- aumento do absenteísmo;
- diminuição da produtividade.



Assédio moral e discriminação

No Brasil, a discriminação que resulta no assédio moral se destaca principalmente contra trabalhadores negros, portadores de deficiência, mulheres, quando isoladas em um grupo de homens, homens, quando minoria num grupo de mulheres e pessoas com orientação sexual diferente daquele que promove o assédio. Além de portadores de HIV, obesos, mães solteiras e pessoas que possuem crenças religiosas.

A discriminação de raça pode ser uma das situações mais comuns para a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho. Tanto é que trabalhadores negros são os mais atingidos pelo problema desde o processo de seleção até quando são colocados em funções menos qualificadas e recebendo salários menores que os demais. As mulheres negras também são vítimas constantes de assédio moral.



Prevenção do assédio moral

Para evitar que os casos de assédio moral se multipliquem são necessárias várias ações. Tais como:

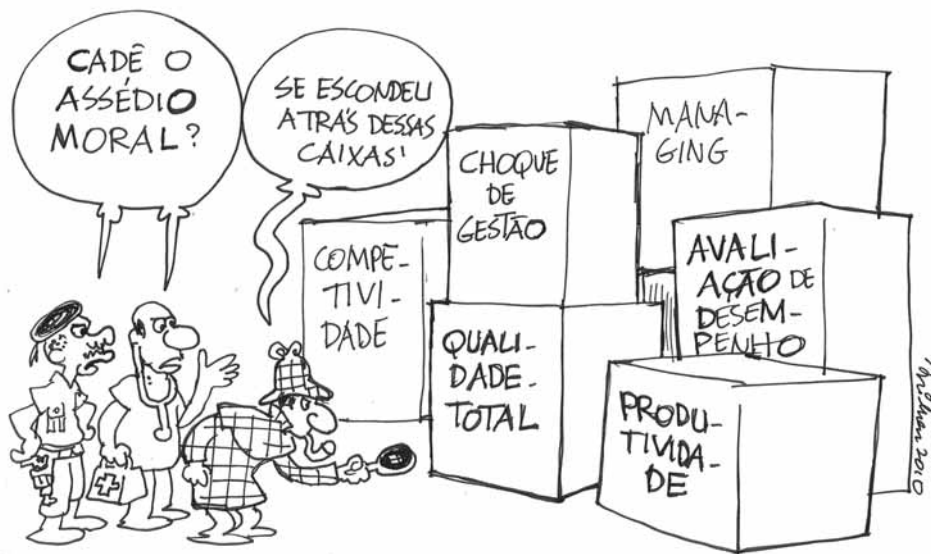
- Informação e educação de trabalhadores e gerentes;
- Campanhas de conscientização;
- Desenvolvimento de políticas para impedir o assédio na empresa;
- Publicação de guias com informações sobre o assédio e os efeitos sobre a qualidade de vida e saúde;
- Criar um código de ética da instituição que não tolere atos discriminatórios;
- Caso se instale situações de assédio moral no trabalho, deve-se recorrer a um mediador para apaziguar e negociar solução uma rápida e efetiva;
- Diagnóstico precoce dos efeitos do assédio sobre a saúde das pessoas, permitindo rápida abordagem do problema e tratamento reduzindo as consequências na vida dos trabalhadores, familiares e no ambiente.



Como provar o assédio?

A vítima de assédio moral não deve se sentir intimidada. Ao identificar a prática deve principalmente:

- Resistir: anotar com detalhes todas as humilhações sofridas com dia, mês, ano, local, hora, setor, nome do agressor, colegas que testemunharam e resumo do fato;
- Dar visibilidade: procurar ajuda de colegas, particularmente os que testemunharam ou que já sofreram a mesma agressão;
- Buscar apoio dentro e fora da empresa;
- Exigir, por escrito, explicações sobre o ato do agressor ao departamento pessoal ou recursos humanos e guardar cópia da resposta;
- Procurar o sindicato para relatar o fato e outras instâncias como Ministério Público e Justiça do Trabalho;
- Recorrer ao Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (Cersat) da Secretaria Municipal de Saúde de Belo Horizonte (SMSA), da Prefeitura de Belo Horizonte (PBH) e Centro de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador (Cerest) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG);
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais na recuperação da autoestima, dignidade, identidade e cidadania.



O que as vítimas podem fazer

O assédio moral se caracteriza pela repetição ao longo do tempo de práticas vexatórias e constrangedoras que vão provocando a degradação das condições de trabalho. A recuperação da dignidade, identidade, autoestima e respeito devem passar pela organização de forma coletiva, por meio do sindicato, da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) da empresa, das comissões de saúde e demais órgãos responsáveis em nível municipal, estadual ou federal.

As vítimas do assédio devem agir com cautela, evitando tomar decisões precipitadas. Uma das dicas mais importantes é resistir e não permitir que os laços afetivos sejam quebrados. A resistência aumenta à medida que são estabelecidas ações coletivas de solidariedade e ajuda mútua.

As vítimas mais comuns do assédio são pessoas que resistem às investidas dos chefes, trabalham mesmo doentes, são capazes e criativas, maiores de 35 anos e em sua maioria mulheres. Os humilhados geralmente são competentes, possuem qualificação profissional e são experientes. A intenção do agressor é desqualificar e rebaixar profissionalmente o trabalhador.

O combate ao assédio moral no trabalho exige várias iniciativas envolvendo os sindicatos, advogados, médicos do trabalho, psicólogos entre outros. A vítima do assédio deve:

- Contactar supervisores que tenham responsabilidade sobre a saúde e bem-estar dos trabalhadores;
- Juntar evidências do assédio;
- Identificar aliados;
- Compartilhar experiências com outras pessoas que passam por situações similares;
- Desenvolver comportamento afirmativo, evitando se culpar, mantendo os contatos sociais e procurando ajuda entre familiares e amigos sem descontar sobre eles os sentimentos decorrentes da situação.



ENTENDEU O QUE É O ASSÉDIO MORAL?



ENTENDI: É UMA COISA IMORAL!



CHEFE, EU QUERIA DISCUTIR MINHA AVALIAÇÃO E O DESVIO DE FUNÇÃO...



SIM, MAS NÃO AQUI. QUE TAL FALAR DISSO À LUZ DE VELAS NO MOTEL MAIS PRÓXIMO?



NÃO SEREI ADMITIDA NA EMPRESA PORQUE SOU NEGRA?



ESTAMOS TÃO AVANÇADOS QUE AQUI O ASSÉDIO JÁ COMEÇA NA SELEÇÃO!



Sindieletro-MG

Cartilha Assédio Moral - Novembro/2010

Coordenador geral: Jairo Nogueira Filho
Coordenadores regionais: Gilmar de Souza Pinto,
Alex Fabiano Pereira de Amorim,
Jair Gomes Pereira Filho, Celso Marcos Primo,
Wellington Wiliam dos Santos e Henderson Tsutomu Hirata

Idealizada pela Secretaria de Saúde e Segurança
Secretário: Argemiro Ferro Filho
Coordenação: Assessora de Saúde e Segurança
Ana Lucia Murta - Médica do Trabalho

Produção: Secretaria de Comunicação
Secretário: Arcângelo Queiroz

Edição e redação: Cibele Ramos Lima
Revisão: Rosana Zica, Mariângela Lanna e Thais Mota
Ilustrações: Nilson - Diagramação: Neto
Impressão: TCS - Tiragem: 10.000

Referências Bibliográficas:

- BARRETO, M. Uma Jornada de Humilhações. São Paulo: Fapesp;Puc 2000.
- Violência no Trabalho: reflexões, conceitos e orientações. Núcleo de estudos e ações sobre violência no trabalho. Brasília: Câmara Legislativa do Distrito Federal 2008.
- VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca. Assédio: do moral ao psicossocial. / Desvendando os Enigmas da Organização do Trabalho. Curitiba: Juruá, 2008.
- APARECIDO, Inácio. Assédio Moral e Discriminação no Ambiente de Trabalho.São Paulo.2009
- Cartilha Assédio Moral no Local de Trabalho: Tudo que você precisa saber. Sindicatos filiados à Fenasps.
- Cartilha A Tirania nas Relações de Trabalho. Sindicato dos Metalúrgicos de Belo Horizonte e Contagem
- Cartilha Assédio Moral: Defenda-se. Sindicato dos Urbanitários do Distrito Federal.