



Sindicato

Sindicato dos
Funcionários e
Servidores Públicos
de Assis e Região



ASSÉDIONÃO
DENUNCIE O ASSÉDIO MORAL

**DENUNCIEM, TESTEMUNHEM, PROCUREM AJUDA!
O SINDICATO ESTÁ A SUA DISPOSIÇÃO**

Rua Osvaldo Cruz, 37, Vila Xavier (perto da Concha Acústica)
Telefone: (18) 3022-1380

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO AGORA É LEI

AGRESSOR PODE RESPONDER POR ATÉ DOIS ANOS DE RECLUSÃO

O assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo, muito pelo contrário ele é tão antigo quanto o próprio trabalho.

A reflexão e o debate sobre o tema são recentes no Brasil. Após a divulgação da pesquisa realizada pela Dra. Margarida Barreto em sua tese de Mestrado em Psicologia Social, sob o título "Uma Jornada de Humilhações" no ano 2000, é que as discussões sobre o assunto começaram a ganhar força. Desde então, o tema tem tido presença constante nos jornais, revistas e outros meios.

Um ato isolado de humilhação não é assédio moral, ele se caracteriza pela exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho (exercício de suas funções), pela degradação deliberada das condições de trabalho, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, em que predominam atitudes e condutas negativas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da(s) vítima(s) com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-as a desistirem do emprego e acarretando prejuízos práticos e emocionais para o trabalho e pela a organização.

A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Os colegas do grupo, por medo do desemprego e



pela vergonha de também serem humilhados associam a agressão ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima assediada e, frequentemente, reproduzem e ritualizam as ações do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o pacto da tolerância e do silêncio no coletivo, enquanto colega de trabalho (vítima) vai, gradativamente, fragilizando-se (perdendo) sua autoestima.

Entretanto, quer seja um ato ou a repetição deste ato, devemos combatê-lo firmemente por constituir uma violência psicológica, causadora de danos à saúde física e mental, não somente daquele que é agredido, mas de todo coletivo que testemunha estes atos.

O QUE É HUMILHAÇÃO?

É o sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado, constrangido e ultrajado pelo outro. É sentir-se um ninguém, sem valor, um ser inútil. A humilhação causa tristeza e sofrimento.

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

As condutas típicas do assédio moral nas relações de trabalho são: suspiros, risadas e ironias; observações sarcásticas; observações pejorativas ligadas ao sexo ou opção sexual; ordens confusas ou equivocadas; solicitação de tarefas inúteis, desnecessárias, degradantes e vexatórias; atribuição de erros não cometidos; comunicação indireta; comentários negativos da vida profissional e privada; subtração e sonegação de informações; isolamento e silêncio forçado; recusa em ouvir, indiferença; retirada de objetos pessoais e do trabalho; olhares de desaprovação; escassez ou ausência de elogios; desvalorização deliberada; mudança e troca de horário com a finalidade de exposição ao ridículo; exacerbação do poder, entre outras.

São 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 confiança e o interesse pelo trabalho;

Destruir a vítima (desencadeamento ou agravamento de doenças pré-existentes). A destruição 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 forçado/as a pedir demissão ou são demitidos/as frequentemente, por insubordinação;

Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.

As manifestações do assédio segundo o sexo:

| SINTOMAS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE | | |
|------------------------------------|------------|----------|
| Sintomas | Mulheres % | Homens % |
| Crises de choro | 100 | - |
| Dores generalizadas | 80 | 80 |
| Palpitações, tremores | 80 | 40 |
| Sentimento de inutilidade | 72 | 40 |
| Insônia ou sonolência excessiva | 69,6 | 63,6 |
| Depressão | 60 | 70 |
| Diminuição da libido | 60 | 15 |
| Sede de vingança | 50 | 100 |
| Aumento da pressão arterial | 40 | 51,6 |
| Dor de cabeça | 40 | 33,2 |
| Distúrbios digestivos | 40 | 15 |
| Torturas | 22,3 | 3,2 |
| Idéia de suicídio | 16,2 | 100 |
| Falta de apetite | 13,6 | 2,1 |
| Falta de ar | 10 | 30 |
| Passa a beber | 5 | 63 |
| Tentativa de suicídio | - | 18,3 |

Fonte: BARRETO, M. Uma jornada de humilhações. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

O QUE A VÍTIMA DEVE FAZER?

O ideal é reagir o mais cedo possível. A vítima deverá, então:

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

Dar visibilidade, procurando ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhação do agressor/ES.

Organizar. O apoio é fundamental dentro e fora da empresa.

Evitar conversa com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre com colegas de trabalho ou representante sindical.

Exigir por escrito, explicações de ato agressor e permanecer com cópia, da carta enviada ao departamento pessoal, ou recursos humanos e também da eventual resposta do assessor.

Se possível mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo ou protocolar direto no órgão em que você

trabalha, guardando cópia e o recibo de protocolo.

Procure seu Sindicato e relate o acontecido para diretores e outras instâncias como: Médicos ou advogados de sua confiança ou do Sindicato. Você também pode denunciar ao Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão dos Direitos Humanos e conselhos regionais que rege sua profissão.

Recorrer ao Centro de Referência em saúde dos Trabalhadores e relatar a humilhação sofrida ao médico, assistência social ou psicólogo.

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

Portanto, se você é testemunha de cena (s) de humilhação (ões) em seu trabalho, supere seu medo e seja solidário com seu colega. Não esqueça que o medo reforça o poder do agressor e que a próxima vítima pode ser você.

ALERTA

O assédio moral no ambiente de trabalho tem consequências catastróficas em todos os níveis, além disso, não escolhe pessoas ou organizações específicas. Todos podem ser atingidos.

A batalha para recuperar a dignidade, identidade, o respeito no trabalho e a autoestima, deve passar pela organização de forma coletiva através dos representantes dos trabalhadores, do seu Sindicato, das CIPAS, das organizações por locais de trabalho (OLP), Comissões de Saúde e procurar centros de referências de Saúde dos Trabalhadores (CRST e CEREST), Comissão dos Direitos Humanos e dos Núcleos de Promoção de Igualdade e Oportunidade e Combate a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão que existam nas Delegacias Regionais do Trabalho.

O basta à humilhação depende também da informação, organização e mobilização dos trabalhadores. Um ambiente de trabalho saudável é uma conquista diária possível na medida em que haja "vigilância constante" objetivando condições de trabalho dignas baseadas no respeito "ao outro como legítimo outro", no incentivo à criatividade, na cooperação.

É impossível agir sozinho contra a violência. O combate ao assédio moral no trabalho, para ser eficaz, exige a formação de um coletivo multidisciplinar, envolvendo diferentes atores sociais: sindicatos, advogados, gestores de RH, médicos do trabalho e outros profissionais da saúde, sociólogos, antropólogos, etc.