

ASSÉDIO MORAL é ilegal e imoral, DENUNCIE!





ASSÉDIO MORAL é ilegal e imoral, denuncie!

Índice

Edição	02
Apresentação.....	03
Introdução	04
O que é Assédio Moral	05
Como acontece o Assédio Moral	06
Tipos de Assédio Moral.....	07
Agressor.....	08
Agredido	09
Estratégias do agressor.....	10
Assédio Moral na categoria	11
Sintomas	12
Pesquisas de Sintomas	13
O que a vítima deve fazer	14
Fique atento e procure o Sinttel	15
Onde denunciar.....	16



PRESIDENTE
Marcelo Beltrão

DIRETORIA EXECUTIVA

Adelino Bandeira, Carlos Eduardo Veras, Danielly Moraes, Edilson Santana,
José de Anchieta, José Eugênio de Melo

REVISÃO - Priscilla Melo - Jornalista (DRT 4347)

FONTE DE PESQUISA - www.assediomoral.org.br

ILUSTRAÇÃO - Paulo Luz

DIAGRAMAÇÃO - Gráfica Alencar

IMPRESSÃO - Gráfica Alencar

Tiragem - 3ª Edição

Distribuição Gratuita

Apresentação

O Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações de Pernambuco tem traçado uma trajetória de lutas, questionamentos e mudanças, principalmente na defesa dos direitos dos trabalhadores em telecomunicações, assim como dos trabalhadores em geral. Dentro desta afirmação, o Sinttel preparou esta cartilha para orientar e informar os trabalhadores sobre as práticas de assédio moral.

Nosso objetivo é informar a todos para que aprofundem o debate sobre assédio moral a

partir da definição do conceito, dos agentes, das vítimas e das formas de manifestação, fornecendo os elementos necessários para que possibilite a identificação, a denúncia, a prevenção e a solução dos casos de assédio moral.

Esta cartilha tomou como base, entre muitas outras pesquisas, o trabalho realizado por Margarida Barreto para sua dissertação de Mestrado em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP, concluída em 2000.



Olá!
Esta cartilha é parte essencial para o sucesso de um projeto de pesquisa extremamente importante para a saúde dos trabalhadores. Por favor leiam com atenção!



Introdução

Assédio Moral ou Violência Moral no Trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho, mas que se acentua com a globalização e a precarização das relações de trabalho. Porém, a reflexão e o debate sobre o tema são recentes no Brasil, faltando, ainda, maior divulgação para a sociedade, sendo este um dos objetivos desta publicação.

Nosso objetivo é acabar com este tipo de problema, mas sabemos que é muito difícil, pois,

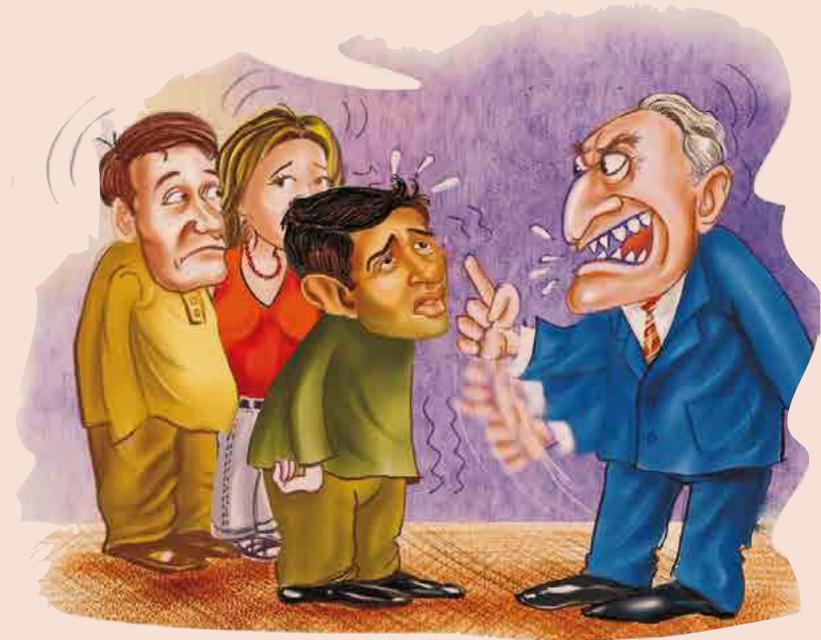
na maioria das vezes, essa é a política da empresa. Isso acontece quando, por exemplo, uma empresa não quer mais o trabalhador que ficou doente e procura um “jeito” para demiti-lo. Que jeito é esse? Assediando e tornando o ambiente de trabalho insuportável.

Assim, o “novo” fenômeno nocivo à saúde do trabalhador tem suas consequências na organização do trabalho dentro das empresas e na forma como se cobra o cumprimento de metas.

O assédio moral sempre existiu, mas hoje é visto como fruto ruim da organização do trabalho!



O que é Assédio Moral?



Assédio Moral é todo comportamento abusivo como gestos, palavras e atitudes que ameaça, por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa. São muitas vezes pequenas agressões, pouco graves, que ocorrem isoladamente, mas que, por serem sistemáticas, tornam-se destrutivas.

O Assédio Moral é a exposição do trabalhador a situações humilhantes, constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada

de trabalho, no exercício de suas funções. Atinge a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência. Isso tudo acaba prejudicando o trabalhador no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, sua ascensão profissional ou até mesmo a estabilidade do vínculo empregatício. É mais comum acontecer nas relações hierárquicas autoritárias de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados.



Como acontece o Assédio Moral

O assédio começa como algo inofensivo. Em seguida, os ataques aumentam e a vítima é constantemente acuada, sendo tratada com inferioridade e submetida a situações humilhantes. Mas a agressão não acontece abertamente, podendo ocorrer com observações maldosas por parte do agressor, olhares de desprezo ou silêncios subentendidos; tudo isso ocorre sem propósito algum.



Alguns tipos de agressões ocorridas no ambiente de trabalho:

- Marcar tarefas com prazos impossíveis;
- Passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais;
- Tomar o crédito das ideias de outros;
- Ignorar ou excluir um funcionário, só se dirigindo a ele através de terceiros;
- Sonegar informações de forma insistente;
- Espalhar boatos maliciosos;
- Criticar com persistência e subestimar esforços;
- Humilhar repetidamente, inferiorizar, amedrontar, menosprezar, difamar, ironizar;
- Tratar com ironia os que apresentam dificuldades e não cumprimentar;
- Risinhos, suspiros, piadas jocosas relacionadas ao sexo;
- Tratar com indiferença a presença do outro;
- Sugerir que o trabalhador peça demissão;
- Ordenar tarefas sem sentido ou que jamais serão utilizadas;
- Solicitar tarefas através de terceiros ou colocá-las na sua mesa sem avisar;
- Controlar o tempo de idas ao banheiro;
- Tornar público algo íntimo do subordinado.

Tipos de Assédio Moral

O assédio contra um trabalhador ou mesmo uma equipe pode ser feito de forma sutil ou explícita. A humilhação no trabalho envolve os fenômenos vertical e horizontal. O fenômeno vertical se caracteriza por relações autoritárias, desumanas e não éticas, onde predominam os desmandos, a manipulação do medo e a competitividade. O fenômeno horizontal está relacionado à pressão para produzir com qualidade e baixo custo.

O medo de perder o emprego e a possibilidade de não voltar ao mercado formal favorece a submissão e o fortalecimento do assédio. A dispersão do medo no ambiente

de trabalho reforça os atos individualistas, a tolerância para os desmandos e as práticas autoritárias no interior das empresas.

Enquanto os adoecidos escondem a doença e trabalham com dores e sofrimentos, os sadios, que não apresentam dificuldades produtivas, mas que “carregam” a incerteza de vir a tê-las, acabam repetindo o discurso dos superiores e passam a discriminar os “improdutivos”, humilhando-os. A competição sistemática entre os trabalhadores, que é incentivada pela empresa, provoca comportamentos agressivos e de indiferença em relação ao sofrimento do outro.





O agressor

Além dos superiores hierárquicos, é comum os pares terem atitudes de humilhar seus colegas. Por medo, algumas pessoas repetem a

atitude do chefe, humilham aquele que é humilhado ou ficam em silêncio quando presenciam uma situação dessas.



O agredido

Entre as pessoas que mais sofrem humilhações, estão aquelas que adoecem por consequência do trabalho; as que têm mais de 35 anos e são consideradas velhas em alguns ambientes; as que têm salários altos, porque podem ser substituídas a qualquer momento por um trabalhador que ganhe menos; mulheres que retornam após a licença maternidade; os representantes de associações e

sindicatos e os questionadores das políticas de gestão da empresa.

As mulheres, os negros e os homoafetivos são os alvos preferenciais, pois estes são considerados mais vulneráveis à humilhação e outras formas de constrangimentos. Então, ocorre o abuso do poder, as piadinhas, os comentários e a divisão de trabalho com sobrecarga para determinados grupos.





Estratégias do Agressor



- Escolher a vítima e isolá-la do grupo;
- Impedir de se expressar e não explicar o motivo;
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar e menosprezar o trabalhador na frente dos colegas;
- Culpar/responsabilizar publicamente;
- Desestabilizar emocionalmente e profissionalmente a vítima, que gradativamente vai perdendo sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho;
- Passar lista na empresa para que os trabalhadores se comprometam a não procurar o sindicato ou até mesmo ameaçar os sindicalizados;

- Impedir que as grávidas sentem durante a jornada de trabalho ou que façam consultas de pré-natal fora da empresa;
- Fazer reunião com todas as mulheres do setor administrativo e produtivo, exigindo que não engravidem, para evitar prejuízos;
- Impedir de usar o telefone em casos de urgência ou não comunicar aos trabalhadores os telefonemas urgentes de seus familiares;
- Impedir de tomar cafezinho ou reduzir horário das refeições para 15 minutos;
- Exemplos de desvio da função: mandar limpar banheiro, fazer cafezinho, limpar posto de trabalho ou até mesmo pintar casa de chefe nos finais de semana;
- Receber advertência em consequência de atestado médico ou por reclamações de seus direitos;
- Colocar um colega controlando o outro colega, disseminando a vigilância e a desconfiança;
- Colocar guarda controlando a entrada e saída, para fazer revista em todos.

Assédio Moral na Categoria

1. As empresas, principalmente as terceirizadas, adoram designar tarefas com prazos impossíveis de serem cumpridos;
2. Muitos chefes, gerentes e supervisores têm o prazer de criticar com persistência e subestimar os esforços realizados pelo trabalhador;
3. Outro esporte favorito dos gerentes e chefes é a prática da desestabilização emocional e profissional com fins de retirar do trabalhador a motivação e a autoconfiança, para depois demiti-lo;
4. Trabalhador que não fala, não dá problema. Assim, muitas empresas impedem que o trabalhador se expresse;
5. Existem gerentes e supervisores nas operadoras e terceirizadas (empresas de call center), principalmente na área de vendas, que adoram ridicularizar os trabalhadores que não alcançam metas;
6. Existe supervisor que se diverte humilhando o trabalhador na presença de seus colegas através de repreensões em público. Nesse caso, o agressor assedia tanto o trabalhador repreendido, como todos os outros que são obrigados a assistir à humilhação;

7. Esse tipo de assédio é um dos campeões da nossa categoria: exigir constantemente o cumprimento de jornadas extras sob ameaça de demissão por “corpo mole”;
8. Nos call centers, os trabalhadores são obrigados a respeitar horários para ir ao banheiro, como se isso fosse possível;
9. As empresas estabelecem programas de resultados que são impossíveis de cumprir. O trabalhador sofre assédio moral quando é pressionado pelos supervisores, coordenadores e gerentes para atingir metas de desempenho que são inatingíveis;
10. Ficam doentes devido a tanto esforço para bater as metas impossíveis e vão para o benefício. Quando voltam, são perseguidos porque não conseguem metas iguais aos saudáveis.

Coragem! Se você é vítima de coação moral, não se isole. Busque ajuda!





Sintomas do Assédio Moral

Frequentemente, as vítimas são responsabilizadas pela queda da produção e por acidentes no ambiente de trabalho, que acabam gerando a desqualificação do trabalhador e posteriormente sua demissão.

O trabalhador humilhado ou constrangido pode ter depressão, podendo se isolar da família e dos amigos. Alterações no sono, cansaço exagerado, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido são também sintomas do assédio moral. Em alguns casos, a vítima chega a pensar ou tentar suicídio. Isso tudo acaba reafirmando o sentimento de fracasso e inutilidade.

São atitudes como estas que reforçam o medo individual, ao mesmo tempo em que aumenta a submissão coletiva construída e alicerçada no medo. Por medo, passam a produzir acima de suas

forças, ocultando suas queixas para evitar serem humilhados e demitidos.

As emoções são características do nosso ser, independente do sexo. Entretanto, a manifestação dos sentimentos e emoções nas situações de humilhação e constrangimentos é diferenciada de acordo com o sexo. As mulheres são mais humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, estranhando o ambiente ao qual identificava como seu. Já os homens ficam revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se. Sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa autoestima. Isolam-se da família e evitam contar o que aconteceu aos amigos, passando a vivenciar sentimentos de irritabilidade, vazio, revolta e fracasso.



Pesquisas dos Sintomas

Entrevistas realizadas com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional revelam como cada sexo reage a essa situação (em porcentagem):

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de Choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência	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
Tonturas	22,3	3,2
Ideia 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





O que a vítima deve fazer?

Se você for tratado por alguém que tenha as características citadas anteriormente, o melhor a fazer é denunciar. Nunca fique calado e não se submeta a atitudes antiéticas e desrespeitosas. Caso você não denuncie, estará contribuindo para o sucesso da agressão e a autorrealização do agressor, uma vez que ele se fortalece com cada derrota da sua vítima.

Registre com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor e o nome do agressor).

É importante, também, pegar o testemunho de colegas que presenciaram o fato, além do conteúdo da conversa. Anote tudo o que puder servir de prova.

Exigir por escrito as explicações

do ato do agressor e permanecer com a cópia da carta enviada ao Departamento Pessoal, Recursos Humanos e da eventual resposta do agressor. Vale ressaltar a importância de ir sempre com um colega de trabalho ou representante sindical fazer as denúncias. Se possível, mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo.

Procurar seu sindicato, o Ministério Público, a Justiça do Trabalho ou a Comissão de Direitos Humanos para relatar o que aconteceu. Recorrer ao Centro de Referência 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 autoestima, dignidade, identidade e cidadania.



Se você, trabalhador, for testemunha de alguma cena de humilhação no trabalho, supere seu medo e seja solidário com seu colega, pois você poderá ser a próxima vítima!

Caso aconteça com você algumas das situações abaixo, procure o Sinttel !

FIQUE ATENTO!



- Ameaça constante de demissão;
- Preconceito contra trabalhadores doentes ou acidentados;
- Constrangimento e humilhação em público;
- Autoritarismo e intolerância da gerência e supervisão;
- Imposição de jornadas extras de trabalho;
- Espionagem e vigilância dos trabalhadores;
- Desmoralização e menosprezo de trabalhadores;
- Assédio sexual;
- Isolamento e segregação de trabalhadores por parte da gerência e supervisão;
- Desvio de função;
- Insultos e grosserias de superiores;
- Demissões por telefone, telegrama ou e-mail;
- Perseguição através da não promoção de trabalhadores;
- Calúnias e inverdades dissimuladas no ambiente de trabalho por supervisão;

- Negação por parte da empresa de Laudos Médicos ou Comunicações de Acidente;
- Processos disciplinares sumários;
- Estímulo por parte da empresa à competitividade e ao individualismo entre os trabalhadores;
- Omissão de informações sobre direitos do trabalhador e riscos da sua atividade;
- Discriminação salarial relacionado ao sexo e etnia;
- Ameaça a trabalhadores sindicalizados;
- Punição aos trabalhadores que recorrem à Justiça;
- Dificultar ou protelar a entrega de documentos ao trabalhador.



Onde denunciar o Assédio Moral

Já está comprovado que o Assédio Moral é tão prejudicial ao sucesso profissional do trabalhador quanto à sua saúde física ou mental. O único modo de combater esse mal é denunciando. Se não

denunciar, estará contribuindo para que outras pessoas também sofram esse tipo de violência. Procure seu sindicato! Veja abaixo a lista de locais que você também pode denunciar:

Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (Ministério do Trabalho)

Av. Governador Agamenon Magalhães, 2000 - Espinheiro
CEP: 52030-210 - Recife/ PE
Telefone: (81) 3427-7903

Procuradoria Regional do Trabalho da 6ª Região (Ministério Público do Trabalho)

Rua Quarenta e Oito, 600 - Espinheiro
CEP:52050-380 Recife/PE
Telefone: (81) 2101 3200

No seu sindicato

Rua Afonso Pena, 333 Boa Vista - Recife/PE - CEP: 50050-130
Fone: (81) 3320 8666 Fax: (81) 3320 8665
e-mail: sinttel-pe@uol.com.br
www.facebook.com/SinttelPE
www.sinttel-pe.org.br



Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações de Pernambuco

Rua Afonso Pena, 333 Boa Vista - Recife/PE - CEP: 50.050-130

Fone: (81) 3320.8666 Fax: (81) 3320.8665

e-mail: sinttel-pe@uol.com.br