

Assédio Moral

**Saiba o que é
e como se defender**





SINDICATO
DOS BANCÁRIOS
DA BAHIA

Assédio Moral

Saiba o que é e como se defender

SUMÁRIO

Melhor defesa é a denúncia	8
O que é assédio moral?	9
A explicitação do assédio moral	13
As manifestações do assédio segundo o sexo	14
Atitudes de Assédio	14
Política de reafirmação da humilhação nas empresas	17
Frases discriminatórias utilizadas pelo agressor	20
Danos da humilhação à saúde	22
Sintomas do assédio na saúde	24
O que a vítima deve fazer	25
Assédio moral é crime	28
Onde denunciar	30

Assédio Moral

Saiba o que é e como se defender

A luta do Sindicato dos Bancários da Bahia no combate ao assédio moral se insere como mais uma ação por melhores condições de trabalho. Com o apoio do sindicato a categoria bancária se sente fortalecida, eleva a autoestima e torna-se capaz de resistir às pressões, mudando assim o seu ambiente de trabalho e a qualidade de vida.

Melhor defesa é a denúncia

Assédio ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo, nem localizado, tanto que é objeto de pesquisas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que já relatou distúrbios da saúde mental relacionado com as condições de trabalho em países como Reino Unido, Estados Unidos e Finlândia. O problema tem se agravado e ampliado, ocorrendo a sua banalização. Diante disso, é fundamental que a sociedade e os trabalhadores mantenham a capacidade da indignação, para não incorrer no erro da acomodação e do conformismo.

Dores generalizadas, palpitações e tremores, insônia ou sonolência excessiva, diminuição da libido, ideia de suicídio, distúrbios digestivos são sintomas que podem significar alguma doença e, portanto, requerem atenção médica. Mas, quando o simples afastamento do local de trabalho é remédio suficiente para a “cura”, está mais do que caracterizado o assédio moral.

A vítima de assédio moral pode apresentar vários sintomas como reflexos dos abusos que está sofrendo. É isso mesmo, segundo a médica paulista Margarida Barreto, uma das pioneiras no Brasil no estudo do assédio moral, que já defendeu tese de doutorado sobre o assunto na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), os trabalhadores vítimas de assédio moral podem apresentar um ou mais sintomas descritos acima e alguns outros como aumento da pressão arterial, tonturas e dores de cabeça.

Os numerosos casos de assédio determinam uma verdadeira epidemia em nossa sociedade. A competição no ambiente de trabalho, a desregulamentação e desrespeito à legislação trabalhista, precarização das relações de trabalho, além do modelo individualista predominante, que estão na raiz do assédio, são fatores cada vez mais presentes no dia-a-dia dos trabalhadores.



CHEFE SALTO-ALTO - 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

O que é assédio moral?

Assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho.

A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer o nexo-causal com a organização do trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho. A reflexão e o debate sobre o tema são recentes no Brasil, tendo ganhado força após a divulgação da pesquisa brasileira realizada por Dra. Margarida Barreto. Tema da sua dissertação de Mestrado em Psicologia Social, foi defendida em 22 de maio de 2000 na PUC/ SP, sob o título “Uma jornada de humilhações”.

A primeira matéria sobre a pesquisa brasileira saiu na Folha de São Paulo, no dia 25 de novembro de 2000, na coluna de Mônica Bérnago. Desde então o tema tem tido presença constante nos jornais, revistas, rádio e televisão, em todo país. O assunto vem sendo discutido amplamente pela sociedade, em particular no movimento sindical e no âmbito do legislativo.

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 aéticas 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.

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.

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, freqüentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o “pacto da tolerância e do silêncio” no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, ‘perdendo’ sua auto-estima.

Em resumo: um ato isolado de humilhação não é assédio moral. Este, pressupõe:

1. repetição sistemática
2. intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego)
3. direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório)
4. temporalidade (durante a jornada, por dias e meses)
5. degradação deliberada das condições de trabalho

Entretanto, quer seja um ato ou a repetição deste ato, devemos combater firmemente por constituir uma violência psicológica, causando danos à saúde física e mental, não somente daquele que é excluído, mas de todo o coletivo que testemunha esses atos.

O desabrochar do individualismo reafirma o perfil do ‘novo’ trabalhador: ‘autônomo, flexível’, capaz, competitivo, criativo, agressivo, qualificado e empregável. Estas habilidades o qualificam para a demanda do mercado que procura a excelência e saúde perfeita. Estar ‘apto’ significa responsabilizar os trabalhadores pela formação/qualificação e culpa-

CHEFE 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.



Atitudes de Assédio

- Exigir que faça horários fora da jornada. Ser trocado/a de turno, sem ter sido avisado/a.
- Repetir a mesma ordem para realizar uma tarefa simples centenas de vezes até desestabilizar emocionalmente o trabalhador ou dar ordens confusas e contraditórias.

bilizá-los pelo desemprego, aumento da pobreza urbana e miséria, desfocando a realidade e impondo aos trabalhadores um sofrimento perverso.

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.

A violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com diversos países desenvolvidos. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionado com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do 'mal estar na globalização', onde predominará depressões, angustias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas as políticas neoliberais.

(*) ver texto da OIT sobre o assunto no link: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2000/37.htm>
Fonte: BARRETO, M. Uma jornada de humilhações. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

O que é humilhação

É um sentimento de ser ofendido/a, menosprezado/a, rebaixado/a, inferiorizado/a, submetido/a, vexado/a, constrangido/a e ultrajado/a pelo outro/a. É sentir-se um ninguém, sem valor, inútil. Magoado/a, revoltado/a, perturbado/a, mortificado/a, traído/a, envergonhado/a, indignado/a e com raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento.



CHEFE 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".

A explicitação do assédio moral

Gestos, condutas abusivas e constrangedoras, humilhar repetidamente, inferiorizar, ameaçar, menosprezar ou desprezar, ironizar, difamar, ridicularizar, risinhos, suspiros, piadas jo-cosas relacionadas ao sexo, ser indiferente à presença do/a outro/a, estigmatizar os/as adoeci-dos/as pelo e para o trabalho, colocá-los/as em situações vexatórias, falar baixinho acerca da pessoa, olhar e não ver ou ignorar sua presença, rir daquele/a que apresenta dificuldades, não cumprimentar, sugerir que peçam demissão, dar tarefas sem sentido ou que jamais serão utili-zadas ou mesmo irão para o lixo, dar tarefas através de terceiros ou colocar em sua mesa sem avisar, controlar o tempo de idas ao banheiro, tornar público algo íntimo do/a subordinado/a, não explicar a causa da perseguição, difamar, ridicularizar.

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 in-vadir, inclusive, o espaço familiar.
- ◉ Desestabilizar emocional e profissionalmente a vítima, gradativamente, minando sua autocon-fiança e o interesse pelo trabalho.
- ◉ Vigilância acentuada e constante sobre a vítima (desencadeando ou agravando doenças pré-existentes).
- ◉ Provocar a vítima a pedir demissão ou demiti-la por insubordinação.
- ◉ Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.
- ◉ Chamar a vítima para conversar sozinha.

As manifestações do assédio segundo o sexo

Com as mulheres: os controles são diversificados e visam intimidar, submeter, proibir a fala, interditar a fisiologia, controlando tempo e frequência de permanência nos banheiros. Relaciona atestados médicos e faltas a suspensão de cestas básicas ou promoções.

POR CONTA DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO, O ASSÉDIO MORAL ATINGE DE FORMA MAIS INTENSA AS MULHERES E, NA MAIORIA DAS VEZES, VEM APÓS O ASSÉDIO SEXUAL.

Com os homens: atingem preferencialmente a virilidade.

Atitudes de Assédio

Na empresa

- ◉ Desmoralizar publicamente, afirmando que tudo está errado ou elogiar, mas afirmar que seu trabalho é desnecessário à empresa ou instituição.
- ◉ Não cumprimentar e impedir os colegas de almoçarem, cumprimentarem ou conversarem com a vítima, mesmo que a conversa esteja relacionada à tarefa. Querer saber o que estavam conversando ou ameaçar quando há colegas próximos conversando.
- ◉ Ignorar a presença do/a trabalhador/a.



Atitudes de Assédio

- Ser impedido de questionar. Mandar calar-se, reafirmando sua posição de “autoridade no assunto”.

- ◉ Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo o trabalho.
- ◉ Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador.
- ◉ Voltar de férias e ser demitido/a ou ser desligado/a por telefone ou telegrama em férias.

No ambulatório das empresas e no INSS

- ◉ Sofrer constrangimento público e ser considerado mentiroso.
- ◉ Empurrar de um lugar para outro e não explicar o diagnóstico ou tratamento recomendado.
- ◉ Ser tratado como criança e ver ironizados seus sintomas.
- ◉ Ser atendido de porta aberta e não ter privacidade respeitada.
- ◉ Ter seus laudos recusados e ridicularizados
- ◉ Não ter reconhecido seus direitos ou não ser reconhecido como 'um legítimo outro' na convivência.
- ◉ Aconselhar o/a adoecido/a a pedir demissão.
- ◉ Negar o nexo causal.
- ◉ Negar laudo médico, não fornecer cópia dos exames e prontuários.
- ◉ Não orientar o trabalhador quanto aos riscos existentes no setor ou posto de trabalho.
- ◉ Dar alta ao adoecido/a em tratamento, encaminhando para a produção.



CHEFE PITBULL - é o chefe agressivo, violento e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer.

Política de reafirmação da humilhação nas empresas

Com todos os trabalhadores

- ◉ Estimular a competitividade e individualismo, discriminando por sexo: cursos de aperfeiçoamento e promoção realizado preferencialmente para os homens.
- ◉ Discriminação de salários segundo sexo.
- ◉ Passar lista na empresa para que os trabalhadores/as se comprometam a não procurar o Sindicato ou mesmo ameaçar os sindicalizados.
- ◉ Impedir que as grávidas sentem durante a jornada 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, evitando prejuízos a produção.
- ◉ Impedir de usar o telefone em casos de urgência ou não comunicar aos trabalhadores/as os telefonemas urgentes de seus familiares.
- ◉ Impedir de tomar cafezinho ou reduzir horário de refeições para 15 minutos. Refeições realizadas no maquinário ou bancadas.
- ◉ Desvio de função: mandar limpar banheiro, fazer cafezinho, limpar posto de trabalho, pintar casa de chefe nos finais de semana.
- ◉ Receber advertência em consequência de atestado médico ou por que reclamou direitos.

Com os adoecidos e acidentados que retornam ao trabalho

- ◉ Ter outra pessoa no posto de trabalho ou função.
- ◉ Colocar em local sem nenhuma tarefa e não dar tarefa. Ser colocado/a sentado/a olhando os outros trabalhar, separados por parede de vidro daqueles que trabalham.
- ◉ Não fornecer ou retirar todos os instrumentos de trabalho.
- ◉ Isolar os adoecidos em salas denominadas dos 'compatíveis'. Estimular a discriminação entre os saudáveis e adoecidos, chamando-os pejorativamente de 'podres, fracos, incompetentes, incapazes'.
- ◉ Diminuir salários quando retornam ao trabalho.
- ◉ Demitir após a estabilidade legal.
- ◉ Ser impedido de andar pela empresa.
- ◉ Telefonar para a casa do funcionário e comunicar à sua família que ele ou ela não quer trabalhar.
- ◉ Controlar as idas a médicos, questionar acerca do falado em outro espaço. 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 guarda controlando entrada e saída e revisando as mulheres.
 - ◉ Não permitir que conversem com antigos colegas dentro da empresa.
 - ◉ Colocar um colega controlando o outro colega, disseminando a vigilância e desconfiança.
 - ◉ Dificultar a entrega de documentos necessários à concretização da perícia médica pelo INSS.
 - ◉ Omitir doenças e acidentes.
 - ◉ Demitir os adoecidos ou acidentados do trabalho.



Atitudes de Assédio

- Sugerir que peça demissão, por sua saúde.
- Menosprezar o sofrimento do outro.
- Ridicularizar o doente e a doença.

Frases discriminatórias utilizadas pelo agressor

Você é mesmo difícil... Não consegue aprender as coisas mais simples! Até uma criança faz isso... e só você não consegue!

É melhor você desistir! É muito difícil e isso é pra quem tem garra!! Não é para gente como você!

Não quer trabalhar... fique em casa! Lugar de doente é em casa! Quer ficar folgando... descansando... de férias pra dormir até mais tarde....

A empresa não é lugar para doente. Aqui você só atrapalha!

Se você não quer trabalhar... por que não dá o lugar pra outro?

Teu filho vai colocar comida em sua casa? Não pode sair! Escolha: ou trabalho ou toma conta do filho!

Lugar de doente é no hospital... Aqui é pra trabalhar.

Ou você trabalha ou você vai a médico. É pegar ou largar... não preciso de funcionário indeciso como você!

Pessoas como você... Está cheio aí fora!

Você é mole... frouxo... Se você não tem capacidade para trabalhar... Então porque não fica em casa? Vá pra casa lavar roupa!

Não posso ficar com você! A empresa precisa de quem dá produção! E você só atrapalha!

Reconheço que foi acidente... mas você tem de continuar trabalhando! Você não pode ir a médico! O que interessa é a produção!

É melhor você pedir demissão... Você está doente... está indo muito a médicos!

Para que você foi a médico? Que frescura é essa? Tá com frescura? Se quiser ir pra casa de dia... tem de trabalhar à noite!

Se não pode pegar peso... dizem piadinhas "Ah... tá muito bom para você! Trabalhar até às duas e ir para casa. Eu também quero essa doença!"

Não existe lugar aqui pra quem não quer trabalhar!

Se você ficar pedindo saída eu vou ter de transferir você de empresa... de posto de trabalho... de horário...

Seu trabalho é ótimo, maravilhoso... mas a empresa neste momento não precisa de você!

CHEFE PROFETA - Sua missão é "enxugar" rápido a "máquina" demitindo. Esta é a "grande realização da sua vida". Humilha reservadamente. As testemunhas, quando existem, são seus superiores.



Como você pode ter um currículo tão extenso e não consegue fazer essa coisa tão simples?

Você me enganou com seu currículo... Não sabe fazer metade do que colocou no papel.

Vou ter de arranjar alguém que tenha uma memória boa, pra trabalhar comigo, porque você... Esquece tudo!

A empresa não precisa de incompetente igual a você!

Ela faz confusão com tudo... É muito encrenqueira! É histérica! É mal casada! Não dormiu bem... é falta de ferro!

Vamos ver que brigou com o marido!



Atitudes de Assédio

- Começar sempre reunião amedrontando quanto ao desemprego ou ameaçar constantemente com a demissão.
- Subir em mesa e chamar a todos de incompetentes.

Danos da humilhação à saúde

A humilhação nas relações de trabalho tem impacto direto na saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. É uma das formas mais poderosas de violência sutil nas relações organizacionais, sendo mais frequente com as mulheres e adoecidos. Pode ocorrer de maneira quase invisível nas práticas perversas e arrogantes das relações autoritárias na empresa e na sociedade. A humilhação repetitiva e prolongada tornou-se prática costumeira no interior das empresas.

Freqüentemente os adoecidos são responsabilizados pela queda da produção, acidentes e doenças, sofrendo desqualificação profissional, demissão e desemprego. Isto reforça 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 na tentativa de evitar a humilhação e a demissão.

Os laços afetivos entre colegas, que permitem a resistência, a troca de informações e comunicação, se tornam alvo de controle das chefias. A violência se concretiza em intimidações, difamações, ironias e constrangimento diante de todos, como forma de impor controle e manter a ordem. Ironias mostram-se mais eficazes que castigos. A pessoa humilhada ou constrangida passa a vivenciar depressão, angústia, distúrbios do sono, conflitos internos e sentimentos confusos de fracasso e inutilidade.

As emoções humanas independem do sexo. Entretanto a manifestação dos sentimentos e emoções nas situações de humilhação é diferenciada segundo o sexo. As mulheres são mais humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, estranhando o ambiente que identificavam como seu.

Os homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva,

traídos e têm vontade de vingar-se. Sentindo-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, os homens costumam isolar-se da família, evitam contar o acontecido aos amigos, passando a vivenciar sentimentos de irritabilidade, vazio e fracasso.

Ambos os sexos passam a conviver com depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido, chegando a pensamentos ou tentativas de suicídios. Este sofrimento imposto nas relações de trabalho adoce as pessoas quando são obrigadas a viver uma vida que não desejam, não escolheram e não suportam.



Atitudes de Assédio

- Hostilizar, não promover ou premiar colega mais novo/a e recém-chegado/a à empresa e com menos experiência, como forma de desqualificar o trabalho realizado.

Sintomas do assédio na saúde

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 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
Tonturas	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.



CHEFE 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:

O que a vítima deve fazer

- Resistir: anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário).
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor.
- Organizar. O apoio é fundamental dentro e fora da empresa.
- Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical.
- Exigir por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao D.P. ou R.H e da eventual resposta do agressor. Se possível mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo.
- Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instancias como: médicos ou advogados do sindicato assim como: Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina (ver Resolução do Conselho Federal de Medicina n.1488/98 sobre saúde do trabalhador).
- Recorrer ao Centro de Referencia 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 auto-estima, dignidade, identidade e cidadania.

colocá-lo para realizar tarefas acima do seu conhecimento ou inferior à sua função.

Importante:

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser “a próxima vítima” e nesta hora o apoio dos seus colegas também será precioso. Não esqueça que o medo reforça o poder do agressor!

Lembre-se:

O assédio moral no trabalho não é um fato isolado, como vimos ele se baseia na repetição ao longo do tempo de práticas vexatórias e constrangedoras, explicitando a degradação deliberada das condições de trabalho num contexto de desemprego, dessindicalização e aumento da pobreza urbana. A batalha para recuperar a dignidade, a identidade, o respeito no trabalho e a auto-estima, deve passar pela organização de forma coletiva através dos representantes dos trabalhadores do seu sindicato, das CIPAS, das organizações por local de trabalho (OLP), Comissões de Saúde e procura dos Centros de Referência em Saúde dos Trabalhadores (CRST e CEREST), Comissão de Direitos Humanos e dos Núcleos de Promoção de Igualdade e Oportunidades e de Combate a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão que existem 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 a criatividade, na cooperação.

O combate de forma eficaz ao assédio moral no trabalho exige a formação de um coletivo multidisciplinar, envolvendo diferentes atores sociais: sindicatos, advogados, médicos do trabalho e outros profissionais de saúde, sociólogos, antropólogos e grupos de reflexão sobre o assédio moral. Estes são passos iniciais para conquistarmos um ambiente de trabalho saneado de riscos e violências e que seja sinônimo de cidadania.



Atitudes de Assédio

- Sobrecarregar de trabalho ou impedir a continuidade do trabalho.

Assédio moral é crime

Cerca de 100 projetos de lei tramitam em todo o País para disciplinar a questão em estados como a Bahia, Rio Grande do Sul, Pernambuco e Paraná e em diversos municípios. Leis específicas já foram aprovadas em São Paulo, Rio de Janeiro, Campinas, Bauru, Cascavel e outras cidades. O deputado estadual Álvaro Gomes (PCdoB) apresentou, em 2006, o Projeto de Lei 15609, que dispõe sobre assédio moral no ambiente da Administração Pública direta e indireta.

Coação pode gerar indenização

Tramitam atualmente no Senado dois projetos de lei correlatos do senador Inácio Arruda, que tratam da coação moral ou assédio no trabalho. O primeiro deles altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que passaria a prever, entre as hipóteses que motivam a rescisão contratual pelo empregado, a prática de coação moral pelo empregador, por meio de atos ou expressões que atinjam a dignidade do trabalhador ou criem condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

O empregado terá direito à indenização, cabendo a ele decidir pela sua permanência ou não no serviço até a decisão final do processo. Segundo o parlamentar, “nada mais arbitrário e injusto do que forçar o trabalhador a pedir sua própria demissão, por lhe ter sido tornado insuportável o ambiente de trabalho, seja pela perseguição sistemática, seja pela sua submissão a comportamentos vexatórios e humilhantes”, avalia.



CHEFE BIG BROTHER - Aproxima-se dos trabalhadores/as e mostra-se sensível aos problemas particulares de cada um, independente se intra ou extra-muros. Na primeira “oportunidade”, utiliza estes mesmos

O projeto prevê ainda que, se ficar comprovado que a rescisão do contrato de trabalho foi motivada pela prática de coação moral do empregador, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida.

A outra proposição apresentada pelo Senador Inácio Arruda altera a Lei de Licitações (Lei 8.666/93) incluindo, entre as exigências necessárias para a habilitação de interessados em participar das licitações promovidas pelo poder público, a comprovação de que não há registros de condenação por prática de coação moral contra seus empregados nos últimos cinco anos, além de instituir um Cadastro Nacional de Proteção contra a Coação Moral no Emprego, a ser gerido por órgão competente do Poder Executivo.

O assédio ou coação moral pode ser definido como a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados. Tal atitude, além de constranger, desestabiliza o empregado durante sua permanência no ambiente de trabalho e fora dele, forçando-o muitas vezes a desistir do emprego, acarretando prejuízos para o trabalhador e para a organização.

Fonte: Assessoria de imprensa do gabinete do senador Inácio Arruda (PCdoB-CE).

Acompanhe a tramitação dos Projetos de Lei pela internet:

www2.camara.gov.br/proposicoes

problemas contra o trabalhador, para rebaixá-lo, afastá-lo do grupo, demiti-lo ou exigir produtividade.

Onde denunciar

O **Sindicato** possui um departamento Jurídico capaz de orientar seus associados a enfrentar o assédio. Além disso, diversos órgãos hoje estão estruturados para receber queixas e dar orientações sobre como a pessoa constrangida pode reagir (veja a lista abaixo). Um exemplo é a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), que além de apurar denúncias, mantém em Salvador um setor para orientar as vítimas de assédio moral, através do Núcleo de Apoio a Projetos Especiais (Nape). Uma equipe multidisciplinar composta por auditores, especialistas em recursos humanos e psicólogos atende aos casos denunciados.

Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE

- Av. Sete de Setembro, 698, Mercês – Tel.: (71)3329-8400.

Ministério Público do Trabalho 5ª Região.

- Av. Sete de Setembro, 308, Vitória – Tel.: (71)3324-3400.

Centros de Referência em Saúde do Trabalhador – Cerests

- Rua Conde Filho, 117, Graça – Salvador.
- Av. Presidente Dutra S/N – Feira de Santana.
- Antiga Av. Radial A, 400, Centro – Camaçari. Tel.: (71)3621-0339 / 5077 / 0222.

Coordenadorias Estaduais de Saúde do Trabalhador - Cesat

- Rua Pedro Lessa, 123, Canela – Salvador. Tel.: (71)3336-1627 / 0012 / 8055 , 3249-7888.



Atitudes de Assédio

- Rir a distância e em pequeno grupo; conversar baixinho, suspirar e executar gestos direcionado-os ao trabalhador.
- Espalhar entre os colegas que o/a trabalhador/a está com problemas nervoso.



EXPEDIENTE

Publicação editada sob a responsabilidade do Sindicato dos Bancários da Bahia. Presidente: Euclides Fagundes. Diretor de Comunicação: Adelmo Andrade.

Pesquisa e edição de texto: Ney Sá - MTb 1164. Projeto gráfico, editoração e ilustração: Márcio Lima. Tiragem: 10 mil exemplares. Edição fechada em 09.04.09. Fonte principal: www.assediomoral.org.

Endereço: Avenida Sete de Setembro, 1.001, Mercês, Salvador - BA. CEP. 40.060-000. Fone: 55 71 3329-2333. Fax: 55 71 3329-2309.

www.bancariosbahia.org.br | imprensa@bancariosbahia.org.br