

O Assédio Moral no Meio Sindical



FITES - Federação Nacional dos Trabalhadores em Entidades Sindicais e Órgãos de Classe

2013

Equipe de Produção

Pesquisa:

Cristiane Silva

Pesquisa e compilação de texto:

Janilde Araújo

Revisão de texto:

Jornalista Ricardo Portugal

Organização do questionário:

Adriana Martins

Colaboração:

Dr. José Ricardo Lessa (RJ)

Ilustrações:

Mariano

Diagramação:

Virgínia Aôr (MtbJP 18580/RJ)



**Federação
Nacional dos
Trabalhadores
em Entidades
Sindicais e
Órgãos de Classe**

Direção da FITES

Presidente: *Edilson Santos Severino (SC)*

Vice-Presidente: *Wesley Eustáquio Cruz (MG)*

Secretaria Geral: *Cristiane Silva (SC)*

Secretaria de Finanças : *Manoel Agieldo de Menezes (CE)*

Secretaria de Imprensa: *Francisco Rodrigues Júnior (SE)*

Secretaria de Política Social: *Janilde Franco de Araújo (RJ)*

Secretaria Jurídica: *Vera Lúcia Quixabeira (GO)*

Suplentes: *Soraya Abuid Moreira (MG); Pedro Manoel Sousa de Oliveira (CE); Paulo Jorge Silva Serra (MA); José Alberto Calazans Carmo (SE); Avani Trajano Gomes (RN); Geraldo Inácio Martins (MG); Ana Paula Pereira (CE)*

Conselho Fiscal:

Clenice de Jesus Souza (BA)

José Gerardo Inácio da Silva (CE)

Sivandra Raquel Krauspenhar (SC)

Suplentes do Conselho Fiscal:

Norman Jorge Domingos (MG); Raimundo Nonato Amoroso Gomes (BA); Sílvia Helena dos Santos (RJ)

Site: www.fites.org.br

Fonte:

Este trabalho de pesquisa contém informações retiradas do site <http://www.assediomoral.org.br>





Agradecimentos

Queremos agradecer a cada sindicatário que tendo participado da construção de nossa Federação sempre teve como foco a luta contra o Assédio Moral aqui se concretizando. Não poderíamos esquecer colaboradores como a companheira Adriana Martins, que aderiu de pronto a nossa proposta organizando o questionário em anexo.

Não podemos esquecer também daqueles primeiros tempos, quando no passado a entidade iniciou um dossiê que pretendemos completar. O dossiê sobre Assédio Moral é um trabalho a ser finalizado, sendo essa tarefa de toda a direção. Teremos material eficaz e suficiente, para além de denunciar nossos algozes, tornar pública essa hedionda realidade.

Ainda temos muito por construir, mas toda obra há de ter seus passos iniciais e esse é só o primeiro. Ainda temos muitas dúvidas quanto às formas de encaminhamento dessa luta.

Acreditamos estar no caminho certo, afinal essa cartilha é fruto de um trabalho conjunto. Cada um pensou um pouco, debateu, sugeriu, afinal, temos uma grande limitação espacial, cada um em seus Estados e isso é uma dificuldade que soubemos superar. Portanto, estamos entregando esse material dedicado a todos os sindicatários desse imenso território brasileiro para ter em mãos uma ferramenta de luta e defesa de seus interesses, ferramenta essa elaborada por todos nós, para servir a todos.

Um fraterno abraço e boa leitura a todos,

Direção da FITES (gestão 2012-2015)





Sumário	Página
Agradecimentos	03
Introdução	05
Testemunho: É tudo verdade	06
A tortura no ambiente de trabalho: assédio moral praticado por sindicalista	09
Como acontece o assédio moral?	10
O assédio moral no ambiente de trabalho	11
O que é humilhação?	11
Fases da humilhação no trabalho: humilhação vertical e horizontal	12
Conhecer para combater: as estratégias do agressor	13
A explicitação do assédio moral	14
Frases discriminatórias frequentemente utilizadas pelo agressor	14
O que a vítima deve fazer?	16
O Assédio Moral e sua legislação	17
Sugestão de leitura	18
Conclusão	19
Anexo: Questionário sobre assédio moral	20

“Falam por mim os abandonados da justiça, os simples de coração, os párias, os falidos, os mutilados, os deficientes, os recalcados, os oprimidos, os solitários, os indecisos, os líricos, os cismarentos, os irresponsáveis, os pueris, os cariciosos, os loucos e os poetas”.

(Canto ao Homem do Povo - Charlie Chaplin, de Carlos Drummond de Andrade)

Introdução

A nova direção da FITES, Federação dos Trabalhadores em Entidades Sindicais, ao observar o universo macabro da prática do Assédio Moral contra os trabalhadores dentro do espaço sindical, em seu seminário de planejamento estratégico, viu por bem organizar essa primeira cartilha. Posteriormente, editaremos um dossiê que deverá ser apresentado às direções nacionais de todas as centrais sindicais e à OIT (Organização Internacional do Trabalho). Dessa forma, pretendemos mostrar outro assediador, aquele que também denuncia. Logo, deveria abominar esse tipo de tortura invisível, porém real no ambiente de trabalho.

Esta cartilha tem por objetivo traçar um perfil inicial da importância de conhecermos um “novo” agente social, capaz de reproduzir dentro de nossas entidades sindicais a tortura psicológica do Assédio Moral. O fenômeno em si existe desde o surgimento das relações de poder no mundo do trabalho.



No Brasil, dados da Previdência Social mostram que os transtornos mentais aumentaram assustadoramente nos laudos médicos entre os anos de 2000 a 2002, e a depressão é o mal que mais prevaleceu nos afastamentos por stress laboral, sendo a terceira patologia oriunda do trabalho que mais afeta as pessoas atualmente.



É tudo verdade!

Ao prepararmos essa nossa cartilha, achamos interessante o depoimento de uma companheira que vivencia, assim como outros tantos trabalhadores, a dor da humilhação dentro de seu local de trabalho, mas que consegue erguer a cabeça para denunciar tamanha arbitrariedade em um ato de coragem e exemplo a ser seguido. Abaixo, relatamos parte do processo de ação indenizatória (AIND-09672-2012-001-12-00-3) autuado em 18/12/2012, na 1ª Vara do Trabalho de Florianópolis.

Ao lermos os principais relatos, vamos observando cada ponto tratado aqui nesta cartilha, e esperamos que sirva para conhecermos melhor os detalhes oriundos desse massacre psicológico vivido por muitos trabalhadores em todo o mundo.

Testemunho

Do Contrato de Trabalho e resumo dos fatos

A reclamante foi admitida em 01 de março de 2000 para exercer a função de auxiliar-administrativo, sendo sua jornada de trabalho das 8h às 18h. Em 2008 assumiu o cargo de administradora com jornada das 13h às 19h. A partir do ano de 2009, iniciaram-se uma série de problemas para que a reclamante pudesse bem administrar o Sindicato, uma vez que o relacionamento que mantinha com o então presidente chegou ao fim. Inclusive tendo dificuldades em pagar contas, pois o presidente não aparecia no sindicato para assinar cheques e aprovar trabalhos que estavam em andamento.

Durante vários meses, o trabalho da autora foi boicotado. Mesmo assim, com todas as dificuldades deu continuidade



tentando resolver todos os problemas para não prejudicar o sindicato. Em fevereiro de 2010, a reclamante foi demitida pelo então presidente sob a alegação de que não poderiam mais trabalhar juntos, embora seu trabalho fosse excelente. A reação da autora foi de indignação e ato contínuo,



ela telefonou para outras três diretoras que ficaram surpresas com a atitude do então presidente. No dia seguinte, o diretor financeiro conversou com a autora, dizendo para não levar em consideração a decisão do então presidente, por ter sido uma decisão unilateral, não aprovada pelos demais integrantes da diretoria e que estavam reconsiderando a demissão. No entanto, a autora foi afastada por três meses do trabalho, com remuneração, bem como neste período não poderia encontrar com o então presidente nas dependências do sindicato. Assim solicitaram para que a autora não fosse ao sindicato naquele período de afastamento, sem antes telefonar e verificar se o presidente se encontrava no local.

No seu retorno, as dificuldades continuaram, tinham até contratado nova funcionária, que deveria ocupar o lugar da autora. Para evitar conflitos resolveu não tratar questões de trabalho com o presidente, pois dessa forma estaria preservando o sindicato.

E neste período iniciaram-se as piadinhas e humilhações contra a autora, principalmente pelo presidente. Durante as eleições de 2010, as coisas melhoraram, o tratamento voltou a ser respeitoso criando uma falsa ilusão de que tudo voltaria ao normal. Contudo, após as eleições, o novo presidente, ao assumir em dezembro, colocou algumas mudanças em prática em uma reunião realizada no último dia de trabalho do ano, dando a entender que o quadro de funcionários permaneceria.

Parecia que tudo estava dentro da normalidade, o então ex-presidente decidiu afastar-se do sindicato.

Foi então que em junho de 2011, o diretor resolveu manter sua liberação sindical e tudo voltou a ser como antes.

Naquele mesmo ano, foi inaugurada a instalação de um novo projeto do Sindi-

cato programado há meses. Nesse período, foram solicitados trabalhos para a autora que não eram da sua área, tais como abrir o sindicato pela manhã para reforma, ficar até mais tarde após o expediente para instalação de equipamentos de multimídia no auditório, entre outros. E tudo isso fora do horário do contrato de trabalho, que era somente das 13h às 19h. Todas estas horas eram anotadas no livro de ponto, por exigência da diretoria.

A autora em nenhum momento se recusou a fazer estas horas extras, trabalhando muito para que este projeto pudesse ser instalado. Alguns dias depois, o presidente da entidade foi cobra-lá pelo excesso de horas extras. A partir desse momento, a situação foi se agravando, pois os diretores entravam no sindicato sem sequer cumprimentá-la e criando dificuldades com pagamentos das contas de fornecedores e funcionários (os pagamentos eram apresentados ao presidente, que não preenchia nem assinava os cheques), assim várias contas ficaram em atraso. Nesta época, os cheques que sempre tinham ficado sob a responsabilidade da autora passaram para a responsabilidade do presidente, tirando esta função da autora.

Em 17 de setembro, houve uma reunião sigilosa da diretoria executiva, (informação dada por um diretor que discordava das atitudes que estavam sendo tomadas contra a autora, confienciando ainda que estavam discutindo uma forma para sua demissão, ou outra forma dela sair sem que o réu fosse obrigado a pagar seus direitos trabalhistas). Ocorre que como a autora é dirigente sindical do Sindes e tem estabilidade, e ainda por falta de dinheiro, decidiram não realizar a demissão naquele momento. Resolveram então, após esta reunião, tirar as atribuições financeiras e administrativas da responsabilidade da autora.



A autora passou todas as rotinas do financeiro para outra funcionária com um relatório detalhado. A realização de rodízio de funções teve por objetivo a humilhação perante os colegas, uma vez que suas funções foram diminuídas até que a autora não tivesse mais importância. Entre os demais funcionários, há cochichos e comentários maldosos em relação a esta mudança.

Chegando certa segunda-feira ao sindicato, viu que haviam feito mudanças físicas no espaço de trabalho no final de semana, encontrando seus objetos pessoais em cima de sua mesa, quando antes estavam guardados dentro de um armário. A funcionária que assumiu teve sua mesa posicionada logo atrás da mesa da autora, dando a impressão de vigilância constante.

A autora passou a conviver cada vez mais com piadinhas e indiretas, tanto por parte de diretores como de colegas. O sofrimento constante causou sérios problemas de saúde e motivando vários afastamentos médicos, mas a cada retorno ao trabalho a situação só piorou. Está afastada desde

8 de junho de 2012, sendo que a última prorrogação vai até 17 de abril de 2013.

No dia 18 de abril, após afastamento por acidente de trabalho (o número de registro da CAT é 2012.294.034-2/01), retorna para exercer suas funções, e no dia 23 de abril de 2013 foi demitida por justa causa, sendo o processo por assédio moral o motivo alegado para a demissão.

Para ilustrar a confiança da autora nos dirigentes do sindicato empregador, e como levava a sério seu trabalho, em 2006 emprestou um cheque de R\$ 8.000,00 ao então presidente da Entidade, para contratação de um ônibus que levaria um grupo de estudantes em uma viagem. O cheque foi dado em caução. No entanto, este cheque chegou a ser apresentado ao banco, e por pouco a autora não teve sua conta encerrada. Este cheque foi trocado por outro de R\$ 6.000,00, tendo sido pago o valor de R\$ 2.000,00 a empresa. Até a presente data não apresentaram solução para o problema, fruto da confiança e boa fé da autora em seus empregadores.

Do dano moral decorrente do Assédio Moral sofrido nas relações de trabalho

O dano moral é o ponto mais importante da presente ação. Durante os últimos quatro anos, a reclamante foi submetida a vários tipos de constrangimento ilegal, desumano e constrangedor, submetendo-a a constrangimentos múltiplos, com piadas sobre a mudança de funções, o desprezo dos diretores a sua pessoa, a vigilância expressa sobre cada passo que dá na sede do sindicato réu.

Os eventos a que se referem a reclamante ocorrem desde o ano de 2009 e na relação jurídica do contrato de trabalho. Assim, a responsabilidade pelos vexames, constrangimentos, medos, humilhações,



sustos e desassossegos pelos quais passou e ainda passa a reclamante, devem ser atribuídos ao reclamado. Segundo os artigos 186 e 927 do Código Civil:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Art. 927. Aquele, que,

por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano à outrem, fica obrigado a repará-lo.

Prescreve o artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal:

“São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.”

O professor João Casilo, em monografia acerca do tema, expõe um conceito pessoal de dano moral, bastante aplicável ao caso em tela:

“A verdade é que uma conceituação mais adequada aos nossos dias exige que o dano seja entendido como resultado da ofensa por terceiro a um direito, patrimonial ou não, que confere ao ofendido, como consequência, a pretensão a uma indenização. Esta abrangência do conceito de dano toma maior importância se a lesão é contra a pessoa humana, exigindo uma correspondente compensação. Para que haja a ofensa, basta que o direito titulado seja violado...”

(in DANO A PESSOA E SUA INDENIZAÇÃO.
Editora Saraiva, São Paulo, p. 29, 1987).

A TORTURA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Assédio moral praticado por sindicalista

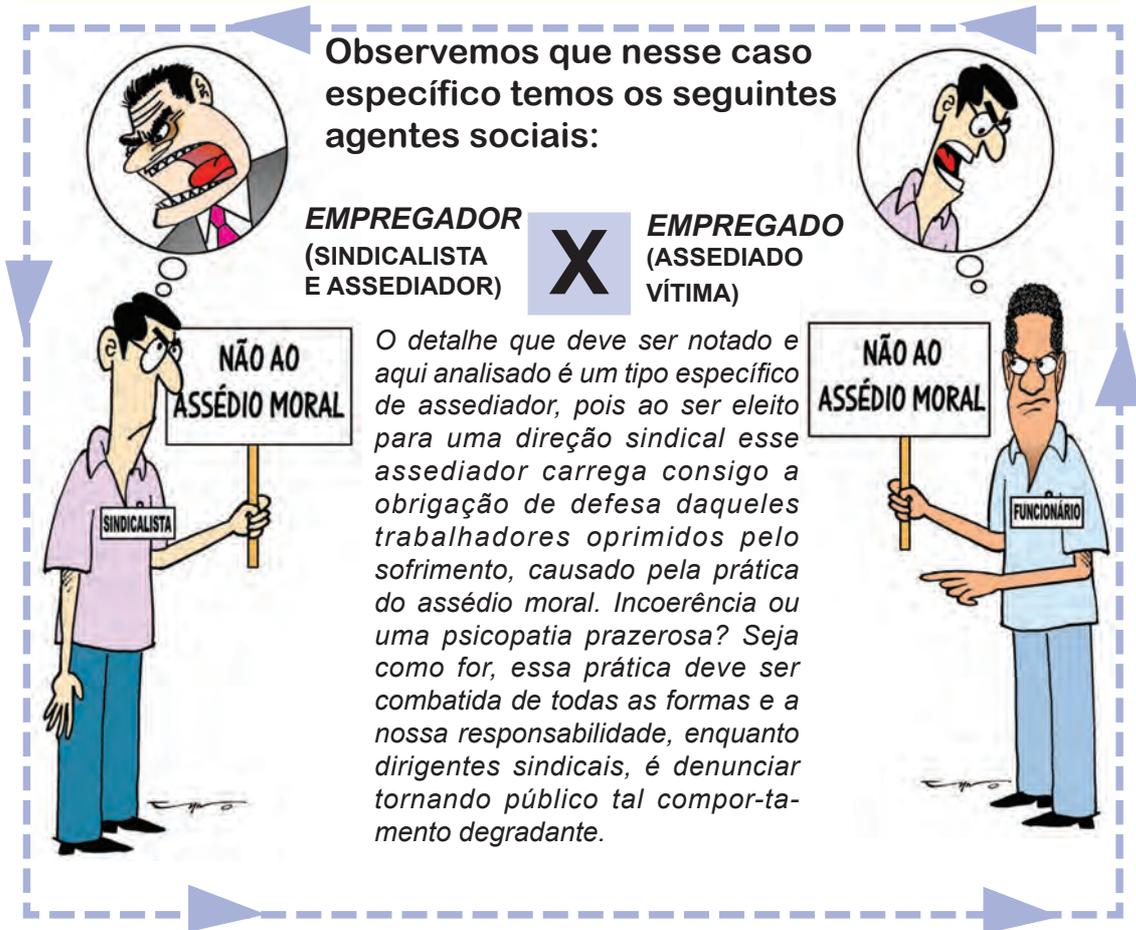


A luta organizada dos trabalhadores em todo o mundo trouxe mudanças significativas, apesar de ainda convivermos com tais práticas. E o pior é estarmos aqui caracterizando como se dá tal violência promovida por sindicalistas. Nossa federação, ao observar o universo macabro da prática do Assédio Moral dentro do espaço sindical, decidiu começar uma luta que abrange o debate, e principalmente, a informação e a denúncia.

A médica do trabalho e professora da Universidade de São Paulo (USP), Dr^a Margarida Barreto, ao traçar um perfil das mudanças organizacionais no mundo do trabalho nas últimas décadas, observou alterações psicossociais irreparáveis nos trabalhadores, já que grande parte de

suas vidas se passa dentro das empresas. “O ambiente de trabalho está deixando os trabalhadores doentes, essa deterioração tem dizimado muitas vidas e o assédio moral tem sido o grande responsável por essa situação”.

A prática do Assédio Moral deve ser vista como um problema de saúde pública e um dos novos riscos no mundo do trabalho, devido ao alto índice de suicídios gerando uma preocupação presente em todas as áreas e que mobiliza gestores de empresas públicas, privadas e até organizações sindicais e sociais. Podemos afirmar que onde há relação de hierarquia chefia **versus** empregado encontraremos assediadores e assediados.



Como acontece o Assédio Moral?

Qual trabalhador de sindicato não conhece uma história de Assédio Moral? Atendemos e encaminhamos esse tipo de problema todos os dias, sabemos que a vítima de assédio é inferiorizada, passa a ser hostilizada e é aos poucos isolada do restante dos colegas. Estes, por sua vez, por medo do desemprego ou também de serem hostilizados, frequentemente reproduzem as ações do agressor ou simplesmente se afastam, instaurando um pacto da tolerância e do silêncio coletivo, abandonando a vítima à sua própria sorte.

Conhecer para combater, mas, quando isso acontece em nosso local de trabalho, dentro da organização sindical, há surpresa e a incredulidade é tanta que normalmente ficamos sem reação.

A prática é reconhecida por diversos órgãos como a Organização Mundial de Saúde (OMS), que a define como “o uso deliberado de força e poder contra uma pessoa, grupo ou comunidade que causa danos físicos, mentais e morais através de poder ou força psicológica, gerando uma atitude discriminatória e humilhante”.

Em sua maioria, impera em um ambiente de excessiva competitividade, sustentado por relações hierárquicas assimétricas e desiguais, gerando rivalidade entre os funcionários. “O assédio ocorre independente do sexo, idade, etnia e cargo. Qualquer pessoa pode ser vitimizada”, afirma a médica da USP.

Ainda segundo Barreto, em 2005 houve um pico de aumento nos casos de Assédio Moral entre colegas de trabalho e descumprimento deliberado da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com



o intuito de desmotivar e prejudicar. Consistiu numa intenção objetiva de eliminar a concorrência e fazer com que a pessoa desistisse de seu emprego.

“Ninguém tem o direito de humilhar o outro indiferente das relações hierárquicas e quem participa ou tem conhecimento e se cala por medo de retaliações, está sendo cúmplice dessa violência”, salienta.

O Assédio Moral no ambiente de trabalho

Como dissemos acima, o Assédio Moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se afirmar que é tão antigo quanto o trabalho, uma vez que o pilar dessa relação está fundamentado na hierarquia e poder. Nos primórdios da industrialização, mulheres e crianças eram “escravizados”, uma vez que não possuíam direitos, apenas deveres.

Nosso primeiro passo foi pesquisar tudo o que tínhamos relativo ao Assédio Moral dentro e fora do meio sindical. Acreditamos na organização e na luta de todos os trabalhadores e essa cartilha objetiva ser um instrumento de resistência, contra essa tortura silenciosa que os sindicatários vêm sofrendo. Esse trabalho visa preparar os empregados no sentido de

identificar o assediador, resistir e saber como lutar.

Dessa forma, pretendemos mostrar a cara dos assediadores, que se travestem de defensores dos trabalhadores, mas optam pela reprodução da humilhação, dor e sofrimento.

Dor e sofrimento são sentimentos que todos nós conhecemos, mas quando falamos em humilhação, paira uma dúvida: até que ponto uma situação pode ser ou não humilhante?

O que é humilhação?

Sentimento de ser ofendido, rebaixado, inferiorizado, constrangido e ultrajado pelo outro. Sentir-se um ninguém, sem valor, inútil, magoado, revoltado, perturbado, envergonhado, resultando na baixa estima.

Essa humilhação é que causa a dor e o sofrimento. Um ato isolado de humilhação não é Assédio Moral. Ele pressupõe repetição sistemática, intencionalidade

(tentar forçar o trabalhador a abrir mão do emprego), direcionalidade (qualquer problema que ocorra a culpa sempre recai sobre o mesmo trabalhador) e degradação das condições de trabalho, bem como perda de funções e/ou de tarefas antes comumente executadas pelo trabalhador.



Entretanto, quer seja um ato ou a repetição do mesmo, temos a obrigação de combatê-lo, pois constitui violência psicológica

que causa danos à saúde física e mental não só do trabalhador assediado, mas de todos os que convivem nesse ambiente doente.

Fases da humilhação no trabalho

HUMILHAÇÃO VERTICAL:



O fenômeno vertical caracteriza-se por relações autoritárias, desumanas e sem ética, na qual predominam os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, através dos programas de qualidade total associados à produtividade.

Com a reestruturação e reorganização do trabalho, novas características foram incorporadas à função: qualificação, visão sistêmica do processo produtivo, rotação das tarefas, autonomia e 'flexibilização'.

Exige-se dos trabalhadores/ as maior escolaridade, competência, eficiência, espírito competitivo, criatividade, qualificação, responsabilidade pela manutenção do seu próprio emprego visando produzir mais a baixo custo.

HUMILHAÇÃO HORIZONTAL:



O fenômeno horizontal está relacionado à pressão para produzir com qualidade e baixo custo.

O medo de perder o emprego e não voltar ao mercado formal favorece a submissão e fortalecimento da tirania. O enraizamento e disseminação do medo no ambiente de trabalho reforça atos individualistas de tolerância com os desmandos e práticas autoritárias no interior das empresas, que sustentam a "cultura do contentamento geral".

Enquanto os adoecidos ocultam 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, reproduzem o discurso das chefias e passam a discriminar os "improdutivos", humilhando-os.



A competição sistemática entre os trabalhadores, incentivada pela empresa, provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro. A exploração de mulheres e homens no trabalho demonstra a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho.

A globalização da economia implantada na sociedade traz em seu seio exclusão, desigualdades e injustiças, que sustentam um ambiente repleto de agressividades, não somente no mundo do trabalho como também socialmente.

O medo reforça o poder do agressor. Se você é testemunha de cenas de humilhação no trabalho supere seu medo, seja solidário com seu colega. Desta forma, estará evitando ser “a próxima vítima.” Todos unidos somos fortes, para darmos início ao combate efetivo contra essa arbitrariedade.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, podendo levá-lo a um fim trágico.

CONHECER PARA COMBATER

As estratégias do agressor:

- Escolher a vítima e isolar do grupo.
- Impedir de se expressar e não explicar o porquê.
- Culpabilizar/responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadirem, inclusive, o espaço familiar.
- Desestabilizar emocional e profissionalmente. A vítima vai perdendo aos poucos sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho.
- Destruir a vítima, desencadeando ou agravando doenças pré-existentes. A destruição da mesma engloba vigilância acentuada e constante.
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos pares.
- Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.
- Livrar-se da vítima, forçando-a a pedir demissão ou demitindo-a, frequentemente por insubordinação.
- O assediado se isola da família e amigos, passando muitas vezes a usar drogas, principalmente o álcool.

A explicação do Assédio Moral

Gestos, condutas abusivas e constrangedoras, humilhar repetidamente, inferiorizar, amedrontar, menosprezar ou desprezar, tripudiar, ironizar, difamar, ridicularizar, risinhos, suspiros, piadas jocosas relacionadas ao sexo, ser indiferente à presença do outro, estigmatizar os adoecidos pelo e para o trabalho, colocá-los em situações vexatórias, falar baixinho acerca da pessoa, olhar e não ver ou ignorar sua presença, rir daquele que apresenta dificuldades, não cumprimentar, sugerir que peçam demissão, dar tarefas sem sentido ou que jamais serão utilizadas ou mesmo serão descartadas, dar tarefas através de terceiros ou colocar em sua mesa sem avi-



sar, controlar o tempo de idas ao banheiro, tornar público algo íntimo do subordinado, sem explicar a causa da perseguição.

Frases discriminatórias frequentemente 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 para 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 para 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 para trabalhar.
- Ou você trabalha ou vai ao médico. É pegar ou largar, não preciso de funcionário indeciso como você!
- De pessoas como você, o mundo está cheio aí fora!
- Você é mole e 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 ao médico! O que interessa é a produção!
- É melhor você pedir demissão, você está doente? Está indo muito a médicos!
- Para que você foi ao 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 para quem não quer trabalhar!**

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

- Seu trabalho é ótimo, maravilhoso, mas neste momento não precisamos de você!

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



- Vou ter de arranjar alguém que tenha uma memória boa para trabalhar comigo, porque você esquece tudo!

- Não precisamos de incompetentes iguais a você!

- Ela faz confusão com tudo, é muito encrenqueira!

- É histérica!

- É mal casada!

- É mal casado!

- **Você está nervoso, não dormiu bem, está com falta de ferro!**

- Está nervosa?

- Brigou com o marido!

- Brigou com a mulher!

- Você está falando alto, calma!

- Resistir: anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou

O que a vítima deve fazer?



setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário).

- Dar visibilidade, procurando a ajuda de 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 ao agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao DP ou RH e da eventual resposta do agressor. Se possível mandar

sua carta registrada pelo correio, guardando o recibo.

- Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instâncias, como médicos ou advogados do sindicato, Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina (ver Resolução do Conselho Federal de Medicina nº.1488/98 sobre saúde do trabalhador).
- Recorrer ao Centro de Referência em Saúde do Trabalhador 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.

O Assédio Moral no trabalho não é um fato isolado, conforme temos visto até aqui. Baseia-se na repetição ao longo do tempo de práticas vexatórias e constrangedoras, com a degradação deliberada das condições de trabalho em um contexto de desemprego, dessindicalização e aumento da pobreza urbana. A batalha para recuperar a dignidade, a identidade, o respeito no trabalho e a autoestima deve passar pela organização coletiva através dos representantes dos trabalhadores do seu sindicato, das CIPAS, das organizações por local de trabalho (OLT), Comissões de Saúde e procura dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CRST e CEREST), Comissão de Direitos Humanos e dos Núcleos de Promoção de Igualdade e Oportunidades e de Combate à Discriminação em matéria de Emprego e Profissão, que existem nas Delegacias Regionais do Trabalho.

Não daremos fim à humilhação cau-

sada pelo Assédio Moral se não tivermos em mente a necessidade de nos armarmos através da informação, organização e mobilização dos trabalhadores. Tais ações são capazes de limitar e inibir a atuação do agressor e assim tentar construir um ambiente de trabalho saudável. Não se trata de uma utopia inviável, mas de uma conquista diária que tem por objetivo criar as condições dignas de trabalho, baseadas no respeito, no incentivo à criatividade e na cooperação mútua.

Portanto, 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 os passos iniciais para conquistarmos um ambiente profissional saneado de riscos e violências e que seja sinônimo de cidadania.

O Assédio Moral e sua legislação

Chega de humilhação! A melhor forma de combate a essa prática hedionda do Assédio Moral é o conhecimento. Existem vários projetos-de-lei sobre essa questão. Examinando a legislação, observamos que em relação ao trabalhador em entidades sindicais ainda não há legislação específica, mesmo porque nossos assediadores estão escondidos sob o manto do dirigente sindical, que tem o dever de denunciar tais abusos dentro da base de suas categorias. Contudo, não basta haver uma jurisprudência se a vítima não conseguir agir. Por isso,, ligue para seu sindicato ou para FITES, teremos imenso prazer em ajudá-los.

No âmbito federal, várias iniciativas já estão sendo tomadas dentre as quais a do projeto de reforma da Lei nº 8.112 sobre Assédio Moral, que dispõe sobre as

penalidades contra a prática de “Assédio Moral” por parte de servidores públicos da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais a seus subordinados. Outro exemplo é do projeto de reforma do Código Penal sobre Assédio Moral, que introduz o artigo 146-A, Decreto-lei nº 2.848 de 7 de dezembro de 1940, dispendo sobre o crime de Assédio Moral.

Os Tribunais Regionais do Trabalho da Bahia, Espírito Santo, São Paulo, Minas Gerais e Rio Grande do Sul já criaram jurisprudência contra o Assédio Moral, abusos e violações de direitos humanos. Em âmbito estadual, encontramos leis já aprovadas nos estados do RJ, RS, MT, SP e MG.

Enfim, devemos denunciar. Essa é a melhor saída!.

Bibliografia sugerida:

- AGUIAR, André Luiz Souza. *Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2006.
- BARRETO, Margarida. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC – Editora da PUC-SP, 2003. 235 p. ISBN: 85.283-0293-8
- BARRETO, Margarida; BERENCHEIN NETTO, Nilson; PEREIRA, Lourival Batista. *Do assédio moral à morte de si, significados sociais do suicídio no trabalho*. São Paulo: Matsunaga. (À venda no Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo - www.quimicosp.org.br)
- FREITAS Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage, 2008. 144 p. ISBN: 8522106282
- GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2003. 167 p.
- HIRIGOYEN, Marie France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. São Paulo: Ed. Bertrand do Brasil, 2000.
- TROMBETTA, Taisa; ZANELLI, José Carlos. *Características do Assédio Moral*. Editora: Juruá Editora, 2010, 152 p. ISBN: 978853622728-3

Sites:**Artigo sobre legislação, saúde e segurança do trabalhador**

– www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/seguranca.html

Assédio Moral no Trabalho

ESC/UFRJ – Grupo de pesquisadores ligados a Universidade Federal do Rio de Janeiro – www.nesc.ufrj.br/assediomoral/ – Informa sobre legislação, referencia obras e sites correlatos, tem também notícias publicadas na imprensa e depoimentos de pessoas que já passaram por situação de Assédio Moral.

Centro de Vigilância Sanitária de São Paulo

– www.cvs.saude.sp.gov.br

Centro Panamericano de Engenharia Sanitária e Ciências do Ambiente

– www.cepis.ops-oms.org/indexpor.html

DRT – Delegacias Regionais do Trabalho

– ww.mtb.gov.br/
– Lista completa das DRTs no Brasil.

FUNDACENTRO – Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho

– www.fundacentro.gov.br

INST – Instituto Nacional de Saúde no Trabalho – www.instcut.org.br/index1.htm

Legislação, segurança e saúde no trabalho – www.mte.gov.br/Temas/SegSau/Legislacao

Ministério do Trabalho – www.mte.gov.br/ – Neste site você encontra textos importantes e sempre atualizados da legislação trabalhista.

OIT – Organização Internacional do Trabalho – www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/index.htm

Programa de Saúde do Trabalhador – Ministério da Saúde – portal.saude.gov.br/portal/saude/area.cfm?id_area=962

Saúde e Trabalho On-Line – www.saudeetrabalho.com.br

SciELO Brazil – www.scielo.br
– Este site é uma livraria eletrônica on-line que contém as principais publicações científicas brasileiras. Só na área da saúde, são dezenove; na área de Ciências Humanas, dezessete.



CONCLUSÃO

Nunca é demais repetir. Caso você seja testemunha de cenas de humilhação no ambiente de trabalho, supere seu medo, aja solidariamente com seu colega. Você poderá ser “a próxima vítima” e nesta hora o apoio dos colegas também faz a diferença. Não esqueça que o medo reforça o poder do agressor!

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 autoestima deve passar pela organização de forma coletiva, através dos representantes dos trabalhadores do seu sindicato, das CIPAS, das organizações por local de trabalho (OLT), Comissões de Saúde e procura dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CRST e CEREST), Comissão de Direitos Humanos e dos Núcleos de Promoção de Igualdade e Oportunidades e de Combate à 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 legí-

timo outro, no incentivo à criatividade e 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 Assédio Moral. Estes são passos iniciais para conquistarmos um ambiente de trabalho saneado de riscos e livre de violências, sendo sinônimo de cidadania.

Nosso próximo passo será o dossiê, a ser entregue às federações de trabalhadores, assim como à Organização Internacional do Trabalho – OIT. Exigiremos de nossos patrões coerência e respeito, afinal estamos diante de trabalhadores que são eleitos para defender uma categoria profissional, que deve desconhecer essas práticas dentro de suas entidades de classe, às quais nós sindicatários estamos inseridos.



O questionário sobre Assédio Moral

O presente questionário faz parte da cartilha e dossiê contra o Assédio Moral que integra uma campanha de denúncia a nível nacional, promovida pela FITES sobre essa prática dentro da categoria sindicatária.

Tem como objetivo analisar casos concretos, vivenciados por trabalhadores(as) em entidades sindicais.

*Elaboração do questionário:
Adriana Martins,
da Comissão de Funcionários
do Sindsprev/RJ
Colaboração:
Dr. José Ricardo Lessa (RJ)*

Sugestões:



Princípios que norteiam essa pesquisa:

Não será divulgada a identidade dos entrevistados. Salvo com prévia autorização.

1. Todos os participantes da pesquisa poderão fazer um resumo do seu caso concreto e enviar em anexo ao questionário.

2. O presente questionário servirá para nortear a elaboração de um dossiê sobre o Assédio Moral, praticado contra trabalhadores da categoria sindicatária.

3. O espaço para resposta é mera sugestão.

4. O entrevistado poderá responder no espaço que for necessário. (anexar ao questionário).

5. Este trabalho é coletivo. Portanto, pode e deve receber sugestões.



1 – Nome: _____

2 – Sexo:

- Feminino
 Masculino
 Transexual

3 – Há quanto tempo você trabalha na entidade sindical? _____

4 – Qual a sua idade? _____

5 – O sindicato em que trabalha pertence a qual região?

- Norte Nordeste
 Sul Sudeste

Centro-Oeste

6 – Você fez concurso para ser contratado? Sim Não

7 – Descreva o que entende como Assédio Moral. _____

8 – A partir de que momento percebeu que estava sendo assediado?

Resumo: _____

9 – Qual foi sua reação? O que sentiu? Descreva suas emoções em atitudes e sentimentos.

10 – No seu local de trabalho, você conhece alguém que pediu demissão face ao Assédio Moral?

- Sim Não

11 – Descreva as atitudes de Assédio Moral que você vivenciou.





30 – Você teve apoio do sindicato dos empregados em entidades sindicais do seu Estado?

Sim Não

31 – Além do Assédio Moral, você sofreu Assédio Sexual?

Sim Não

32 – Em caso afirmativo, descreva:

34 – Em caso afirmativo, qual?

- Racismo
- Sexismo
- Homofobia
- Lesbofobia
- Intolerância religiosa
- Outras - Descreva:

33 – Além do Assédio Moral, você já sofreu alguma outra forma de discriminação?

Sim

Não

35 – Você necessitou realizar algum tratamento psicológico após o Assédio Moral?

Sim Não

36 – Sua rotina foi modificada por conta das atitudes sofridas?

Sim Não

Use esse espaço para qualquer outro relato que queira acrescentar ou, se preferir, envie e-mail para assediomoral@fites.org.br

Obrigada pela sua disposição de externar seu caso.





Federação Nacional dos Trabalhadores em Entidades Sindicais e Órgãos de Classe - 2012/2015

Impresso por Openbrasilgraf - Rua Araci Vaz Calado, 433, loja 07, Estreito,
Florianópolis, SC - CEP 88070-750 - julho, 2013

