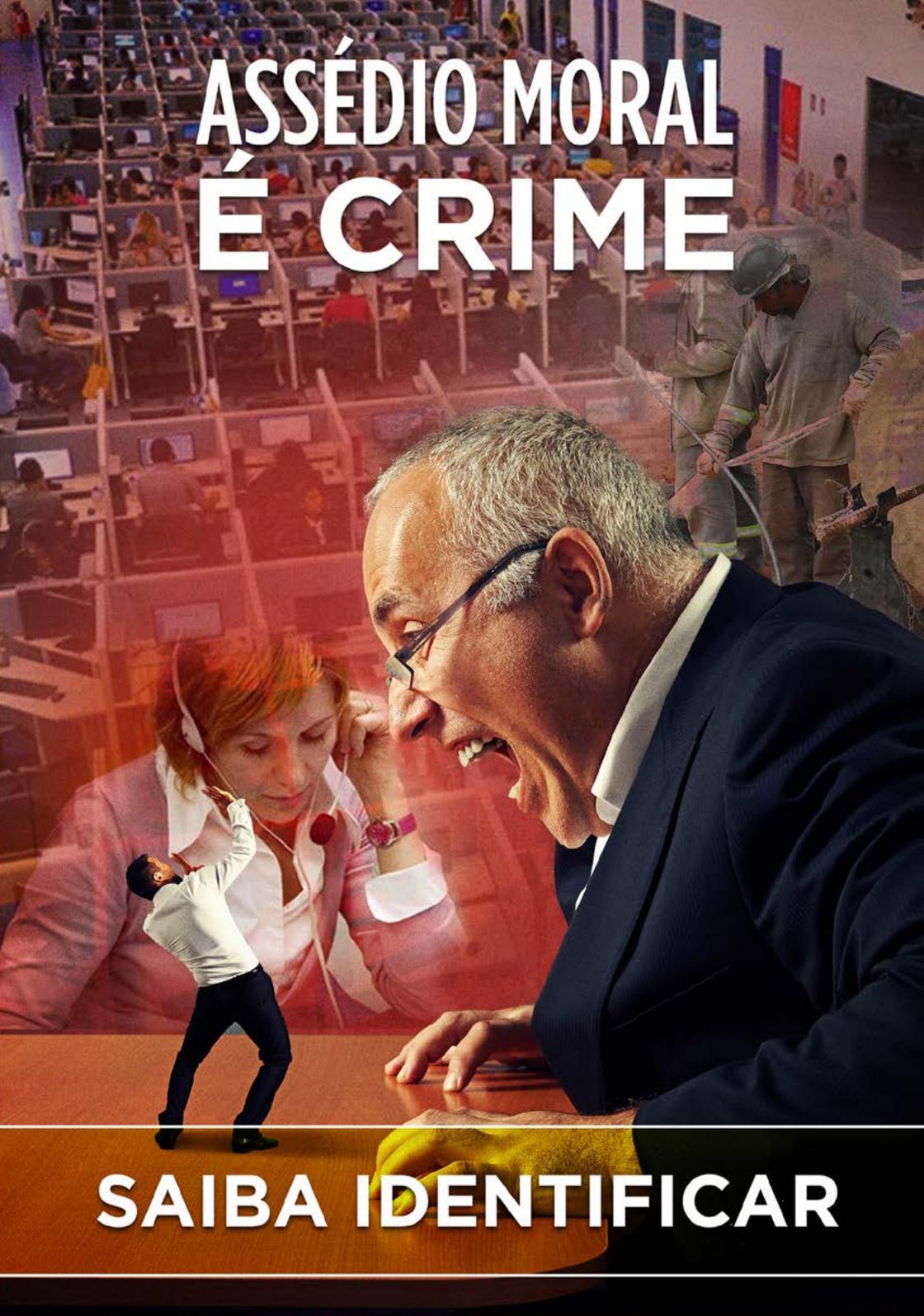


ASSÉDIO MORAL É CRIME



SAIBA IDENTIFICAR



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 Morais,
Edilson Santana, José de Anchieta, Lamartine Vasconcelos.

REVISÃO - Priscilla Melo - Jornalista (DRT 4347)

FONTE DE PESQUISA - www.assediomoral.org.br

CRIAÇÃO/ILUSTRAÇÃO DO MASCOTE - Pierre Edmilson

ILUSTRAÇÃO - Renaldo Segundo

DIAGRAMAÇÃO - Renaldo Segundo

IMPRESSÃO - Gráfica Alencar

TIRAGEM - 30.000

EDIÇÃO - 4ª 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 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.

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



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.

**Coragem! Se você é vítima de
coação moral, não se isole.
BUSQUE AJUDA!**



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.

**Não fique calado.
Se você for assediado,
DENUNCIE!**



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.

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.

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 📞:9 7115.7216

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