

SEJA SINTE

CARTILHA SOBRE O

ASSÉDIO MORAL

NO LOCAL DE TRABALHO



SINTE-SC
CN E CUT

www.sinte-sc.org.br

SEJA SINTE



SINTE-SC
CN E CUT

APRESENTAÇÃO

Preocupado com a situação de assédio recorrente no ambiente escolar e demais setores da educação, o SINTE/SC decidiu elaborar esta cartilha sobre o assunto, com o objetivo de propiciar aos trabalhadores/as informações necessárias para que estes possam entender e identificar a prática de Assédio Moral, quem são os/as assediadores e os/as assediados/as.

Em virtude da natureza do serviço público, o assédio se torna mais grave, pelo fato de que na administração pública não existe uma relação patronal direta e sim uma hierarquia que deve ser respeitada. A relação patronal no serviço público reside no dever do agente público tratar com respeito, decoro e urbanidade todo e qualquer cidadão. Este sim é o verdadeiro "patrão", que custeia a remuneração do agente público por meio do pagamento de tributos.

Neste caso trata-se da exposição do/da servidor/a a situações humilhantes e constrangedoras, recorrentes e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício das funções. Essa exposição à tirania é mais frequente em relações hierárquicas autoritárias, nas quais predominam condutas negativas, atos desumanos de longa duração, exercidos por um ou mais chefes contra os subordinados, ocasionando a desestabilização da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

O combate de forma eficaz ao assédio moral no trabalho, além da informação e denúncia, 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. Estes são passos iniciais para conquistarmos um ambiente de trabalho saneado de riscos e violências e que seja sinônimo de cidadania.

CONCEITO

Assédio Moral é toda e qualquer conduta que caracteriza comportamento abusivo, frequente e intencional, através de atitudes, gestos, palavras ou escritos, que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, pondo em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho.

O QUE É HUMILHAÇÃO?

É um sentimento de ser

ofendido/a,
menosprezado/a,
rebaixado/a,
inferiorizado/a,
submetido/a,
vexado/a,
constrangido/a
ultraçado/a

É sentir-se um ninguém,
sem valor, inútil.

Magoado/a,
revoltado/a,
perturbado/a,
mortificado/a,
traído/a,
envergonhado/a,
indignado/a
com raiva.

A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento. 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.

AÇÕES PREVENTIVAS DA ESCOLA

Os problemas de relacionamento dentro do ambiente de trabalho e os prejuízos daí resultantes serão tanto maiores, quanto mais desorganizada for a escola e maior for o grau de tolerância do Governo, em relação às práticas de assédio moral. Por isso é importante estabelecer o diálogo sobre os métodos de organização do trabalho, como fator de prevenção e reflexão.

Para conscientizar a categoria, é importante a realização de seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão do problema. A escola deve, também, criar um código de ética que proíba todas as formas de discriminação e de assédio moral, que promova a dignidade e cidadania do trabalhador(a).

A fim de tornar efetivas as disposições desse código de ética, devem ser criados nas escolas "espaços de confiança", representados por Conselho Escolar, deliberativo, eleito por gestão democrática, que receberão e encaminharão as queixas sobre assédio.

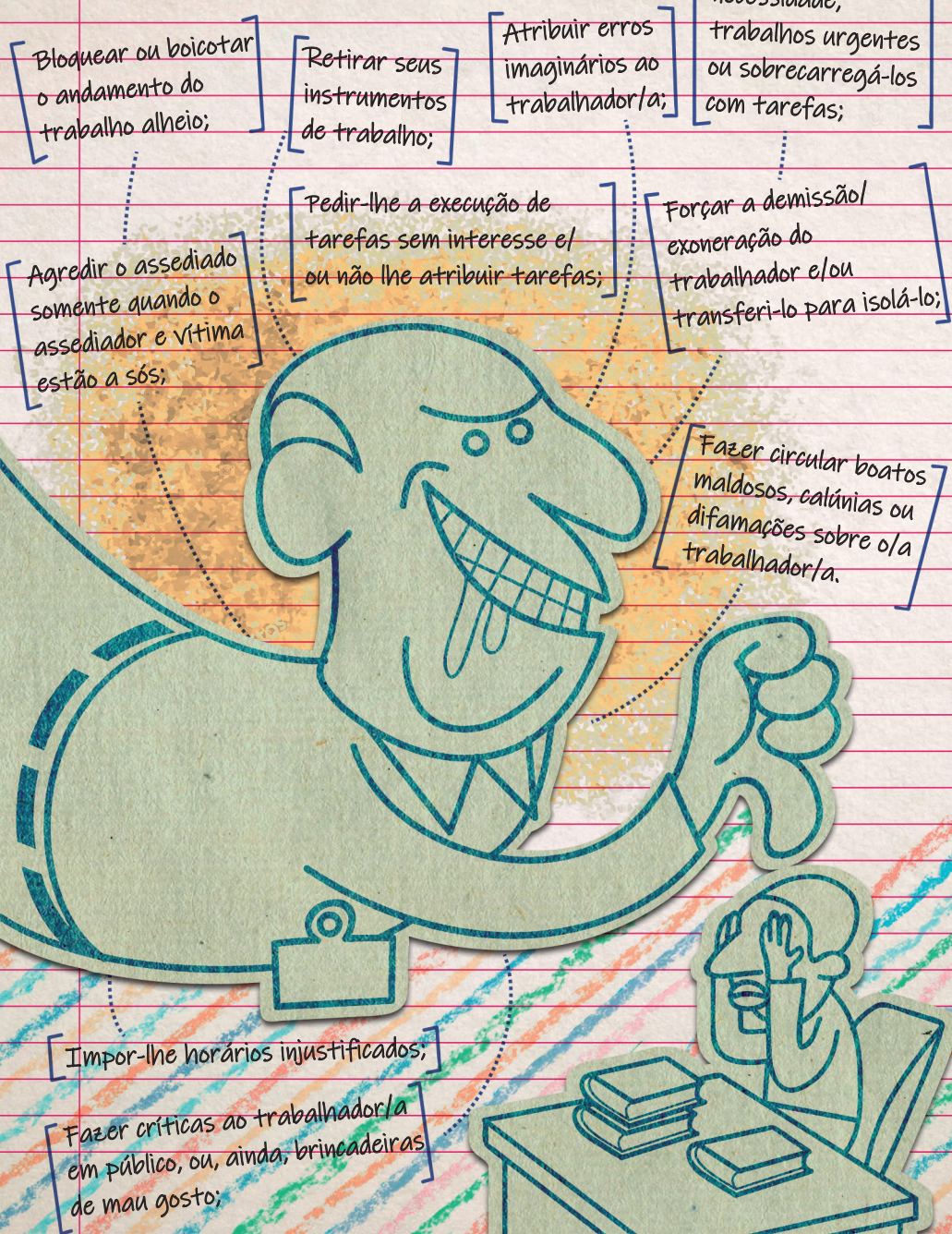
COMO DEVE AGIR O EMPREGADOR(*) DIANTE DO ASSÉDIO MORAL

Se o educador for vítima de assédio moral no ambiente de trabalho, a escola, seus diretores e representantes poderão ser responsabilizados civil e criminalmente, dependendo do caso, inclusive por meio de ações de indenização por danos morais e materiais. Em razão, pois, de sua responsabilidade, cabe ao empregador, diante da notícia de assédio moral, tomar as seguintes providências:

- ➔ Diagnosticar o assédio, identificando o agressor, investigando seu objetivo e ouvindo testemunhas;
- ➔ Avaliar a situação através de ação integrada entre Governo e SINTE/SC;
- ➔ Buscar através do diálogo, modificar a situação, reeducando o agressor. Caso isso não seja possível, deverão ser adotadas medidas disciplinares contra o assediador, inclusive sua exoneração, se necessária.
- ➔ Oferecer todo apoio médico e psicológico à vítima.



CONDUTAS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL



PERFIL DA VÍTIMA DO ASSÉDIO MORAL

- Os que tem crença religiosa ou orientação sexual diferente daquele que assedia;
- Portadores de algum tipo de deficiência ou problemas de saúde;
- Pessoas que tem senso de culpa muito desenvolvido e aqueles que vivem sós;
- Trabalhadores com mais de 35 anos;
- Pessoas que estão perdendo a cada dia a resistência física e psicológica para suportar humilhações;
- Os que tem limitação de oportunidades por serem especialistas;
- Homens em um grupo de mulheres, e mulheres em um grupo de homens;
- Saudáveis, escrupulosos e honestos.
- Perfeccionistas, não hesitam em trabalhar nos finais de semana, ficam até mais tarde e não faltam ao trabalho mesmo quando doentes;



Com relação às mulheres, acrescentam-se ainda:

as casadas, grávidas ou as que têm filhos pequenos;

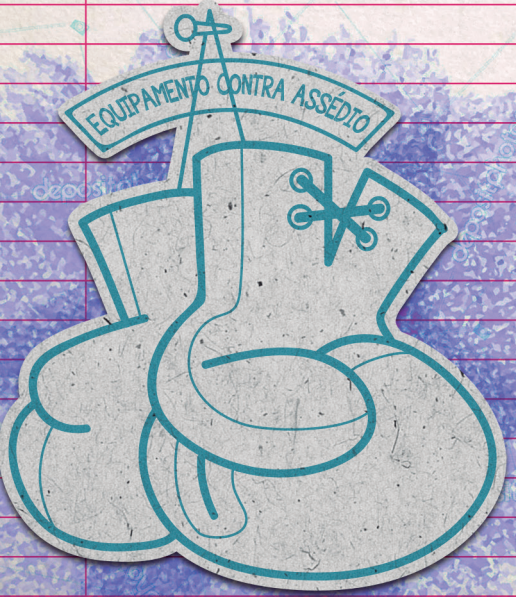


Além dos trabalhadores citados na página anterior, pode-se ainda destacar o "assédio moral", vivenciado pelos egressos do sistema prisional.



Por medo, passam a produzir acima de suas forças, ocultando suas queixas e evitando, simultaneamente, serem humilhados/as e exonerados/as.

COMO DEVE SE POSICIONAR A VÍTIMA DIANTE DO ASSÉDIO MORAL



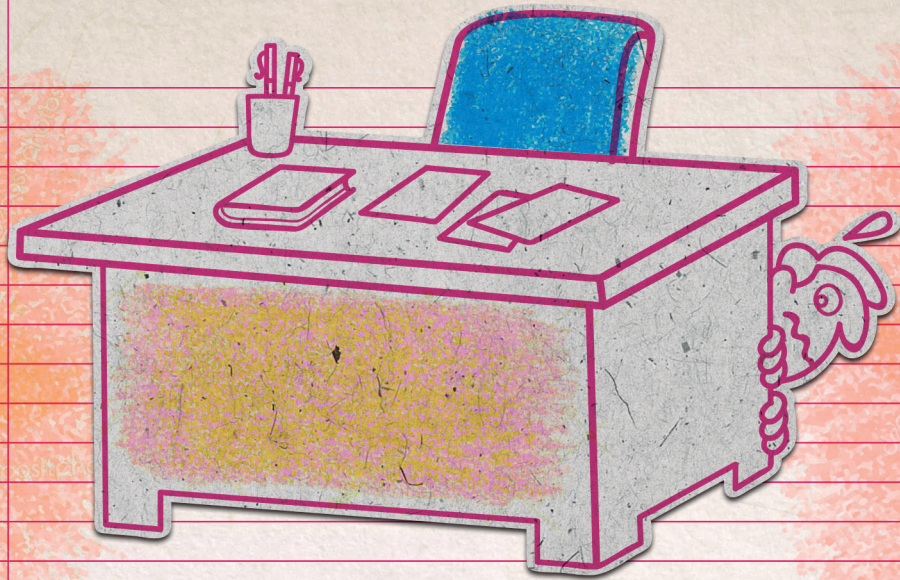
- ➔ Conhecer o que é o assédio moral e suas características;
- ➔ Distinguir o assédio moral de outras tensões no trabalho como desavenças eventuais, "stress" e contrariedades;
- ➔ Se constatado o assédio, deve reunir provas para sua comprovação (atas de reuniões na escola, boletim de ocorrência, depoimentos de testemunhas com firma reconhecida, etc.);
- ➔ Denunciar o assédio moral ao SINTE/SC e à GERED da região para as providências cabíveis;

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL À SAÚDE

Passam a conviver com depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido e pensamentos ou tentativas de suicídios que configuram um cotidiano sofrido. É este sofrimento imposto nas relações de trabalho que revela o adoecer, pois o que adoecer as pessoas é viver uma vida que não desejam, não escolheram e não suportam.

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





PERDAS PARA O ASSEDIADO

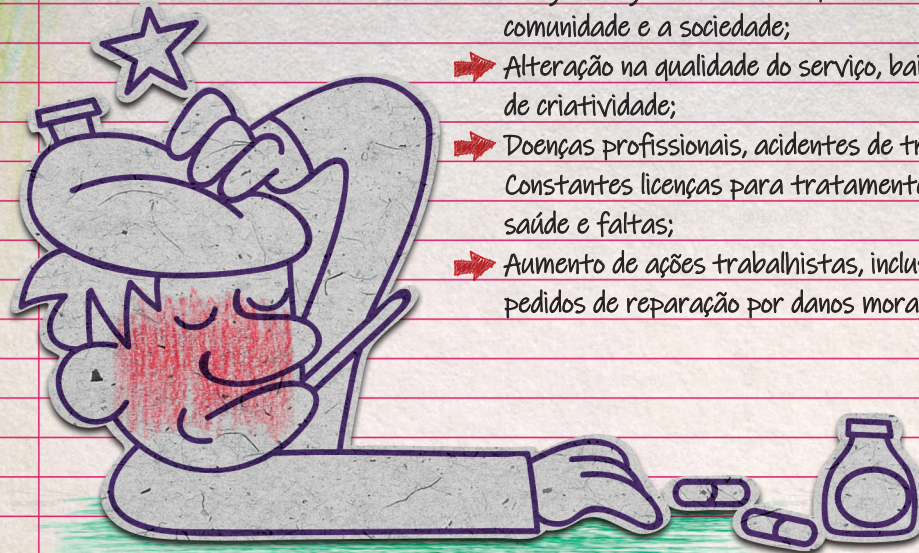
Dependendo do perfil psicológico do assediado e de sua condição social, sabe-se que sua capacidade de se rebelar contra o assédio moral no ambiente de trabalho é limitada. Justamente por ser o empregado a parte mais fraca da relação. Surgem então, profissionais desprovidos de motivação, de criatividade, de capacidade de liderança, de espírito de equipe e com poucas chances de se manterem atuantes. Acabam por se sujeitar as mais diversas humilhações, adoecendo psicologicamente e/ou fisicamente.

Frequentemente os trabalhadores/as adoecidos/as são responsabilizados/as pela queda da produção, acidentes e doenças, desqualificação profissional, exoneração e conseqüente desemprego. São atitudes como estas que reforçam o medo individual ao mesmo tempo em que aumenta a submissão coletiva construída e alicerçada no medo.



CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL (PERDAS PARA A ESCOLA)

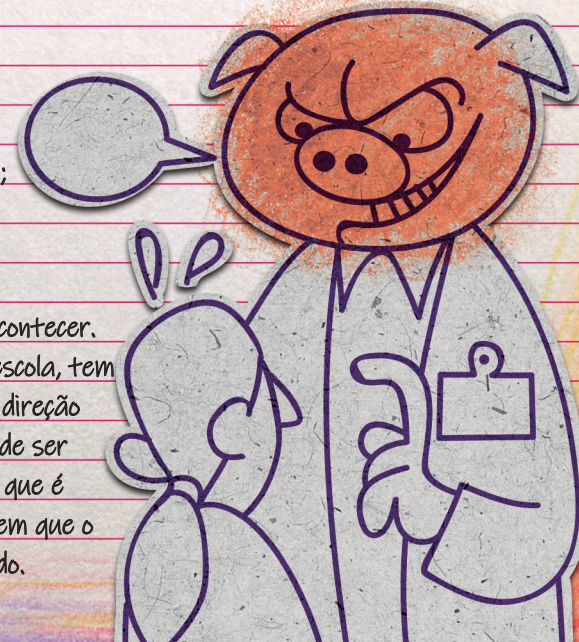
- ➔ Queda da disposição e menor eficiência; imagem negativa da escola perante a comunidade e a sociedade;
- ➔ Alteração na qualidade do serviço, baixo índice de criatividade;
- ➔ Doenças profissionais, acidentes de trabalho; Constantes licenças para tratamento de saúde e faltas;
- ➔ Aumento de ações trabalhistas, inclusive com pedidos de reparação por danos morais.



QUEM AGRIDE?

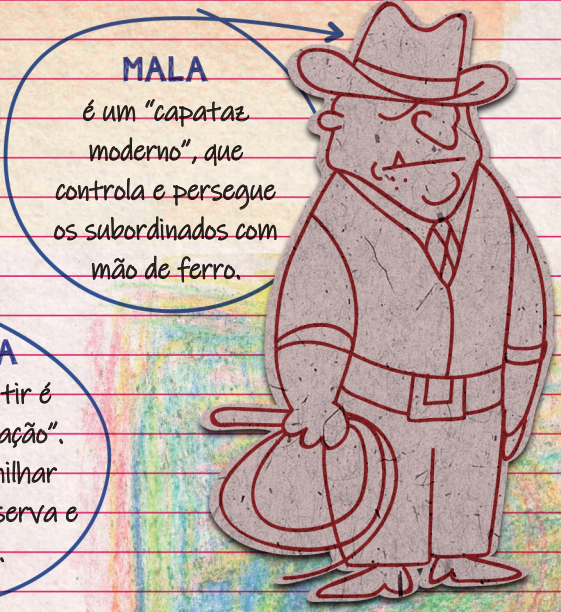
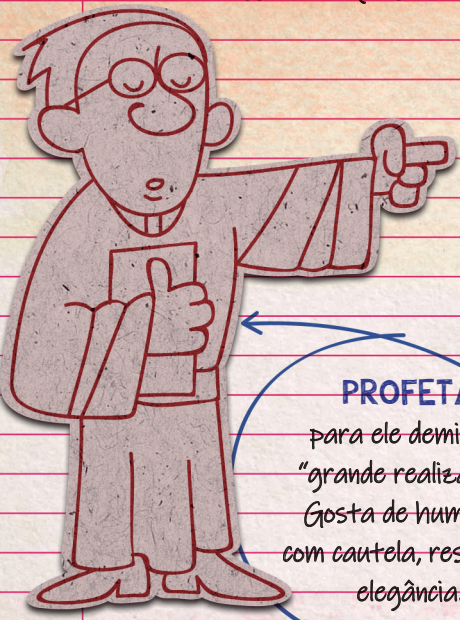
- ➔ Um superior (diretor) agride um subordinado. É a situação mais frequente;
- ➔ Um colega agride outro colega;
- ➔ Um superior é agredido por subordinados.

↪ É um caso mais difícil de acontecer. A vítima vem de fora da escola, tem uma maneira de exercer a direção que o grupo não aceita. Pode ser também um antigo colega que é promovido a diretor (a), sem que o grupo tenha sido consultado.



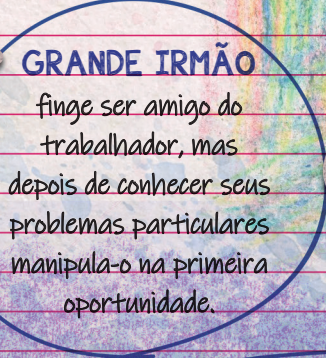
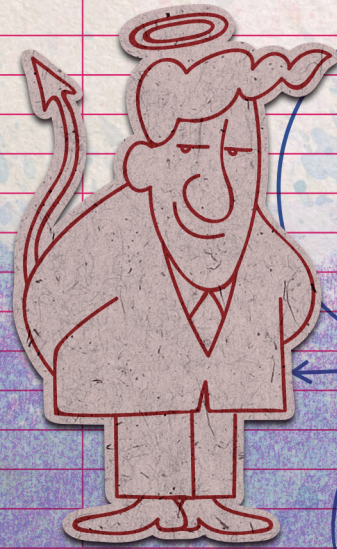
PERFIL DO ASSEDIADOR

Marta Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt, em sua obra "O assédio moral no Direito do Trabalho", apresenta o perfil do assediador (baseado em observações de trabalhadores/as):



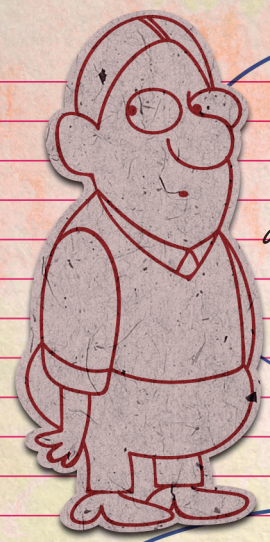
MALA
é um "capataz moderno", que controla e persegue os subordinados com mão de ferro.

PROFETA
para ele demitir é "grande realização". Gosta de humilhar com cautela, reserva e elegância.



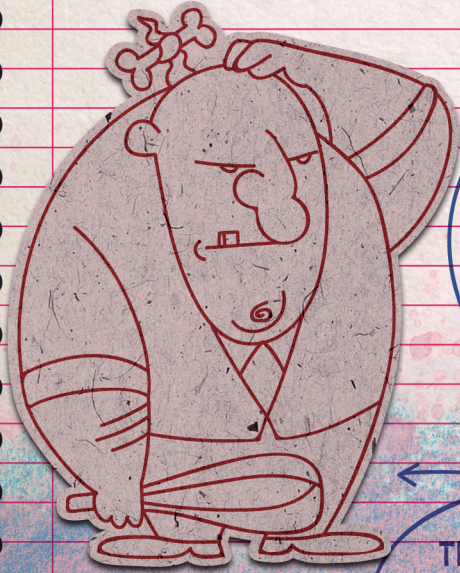
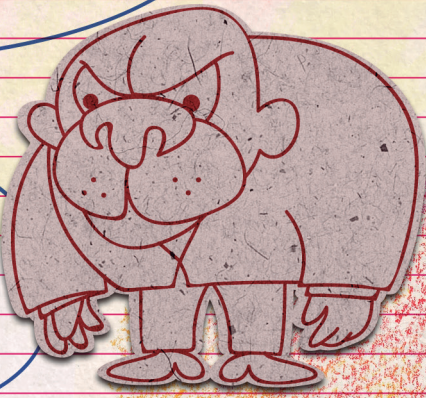
GRANDE IRMÃO
finge ser amigo do trabalhador, mas depois de conhecer seus problemas particulares manipula-o na primeira oportunidade.

GARGANTA
vive contando vantagens e não admite que seus subordinados saibam mais que ele.



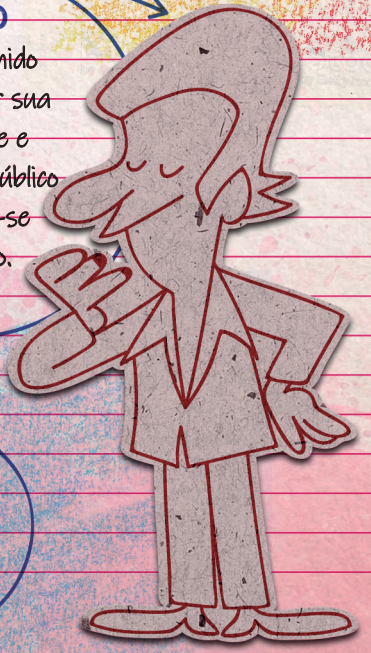
SE ACHÃO
é confuso, inseguro. Dá ordens contraditórias. Se são feitos elogios ao trabalho, está sempre pronto para receber, contudo, se é criticado, coloca a culpa nos subordinados.

PITBULL
humilha os subordinados por prazer. É agressivo, violento e até perverso no que fala, e em suas ações.



TIGRÃO
quer ser temido para esconder sua incapacidade e necessita de público para sentir-se respeitado.

TROGLODITA
é aquele que sempre tem razão.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral no trabalho não é um fato isolado, 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/as trabalhadores/as, do Sindicato, Comissão de Direitos Humanos e dos Núcleos de Promoção de Igualdade e Oportunidades e de Combate à Discriminação. O basta à humilhação depende também da informação, organização e mobilização dos/as trabalhadores/as.

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. Estes são passos iniciais para conquistarmos um ambiente de trabalho saneado de riscos e violências e que seja sinônimo de cidadania.

As pressões por mérito, desempenho e o distanciamento entre as direções de escolas e trabalhadores/as em educação, resultam na falta de comunicação direta, desumanizando o ambiente de trabalho, aumentando o desgaste e dificultando que o espírito de cooperação e de solidariedade surja entre os trabalhadores.

Apesar de muito importantes, não são apenas as leis que resolverão o problema, mas, principalmente a conscientização da vítima, do agressor e da própria sociedade. 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.

CARTILHA SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

EXPEDIENTE

Secretaria de Imprensa e Divulgação – Carlos Alberto Lopes Figueiredo
Secretaria de Assuntos Jurídicos – Robson Cristiano Silva

Texto:

Graciela Fell - Jornalista MTB: 4455SC
Assessora de Imprensa

Fontes:

NUCODIS/DRT/SC: Núcleo de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades. Site: <http://www.assediomoral.org/>

Ilustrações, arte e diagramação: Laércio Castro