

ASSÉDIO

MORAL



SINDSEMPMG

Sindicato dos Servidores do Ministério Público de Minas Gerais

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

A ssédio 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, banalização do fenômeno, e na abordagem que tenta estabelecer onexo-causal com a organização do trabalho, e tratá-lo como não inerente a ele. Já a reflexão e o debate sobre o tema, são recentes no Brasil e ganharam força após a divulgação da pesquisa realizada por Dra. Margarida Barreto. A 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”.

Atualmente, existem mais de 80 projetos de lei “ligados a essa questão” em diferentes municípios do país. Vários desses projetos já foram aprovados e, entre eles, destacamos: São Paulo, Natal, Guarulhos, Iracemápolis, Bauru, Jaboticabal, Cascavel, Sidrolândia, Reserva do Iguaçu, Guararema, Campinas, entre outros. No âmbito estadual, o Rio de Janeiro, desde maio de 2002, criou mecanismos legais para punir ocorrências de assédio moral. Existem projetos em tramitação em estados como Rio Grande do Sul, Pernambuco, Paraná, Bahia, entre outros. No âmbito federal, há propostas de alteração do Código Penal e outros PL's, entre outros.

» O QUE É HUMILHAÇÃO?

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

E O QUE É 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. Esse tipo de assédio é mais comum 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.

O assédio moral caracteriza-se também pela degradação deliberada das condições de trabalho, em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados. Essa experiência, na maioria das vezes bem subjetiva, 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. Esses, 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 "perdendo" a auto-estima. Em resumo: um ato isolado de humilhação não é assédio moral. O assédio moral 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 desse ato, devemos combatê-lo 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.

> A VIOLÊNCIA MORAL NO TRABALHO CONSTITUI UM FENÔMENO INTERNACIONAL >

O desabrochar do individualismo reafirma o perfil do 'novo' trabalhador: 'autônomo, flexível', capaz, competitivo, criativo, agressivo, qualificado e empregável. Essas habilidades o qualificam para a demanda do mercado que procura a excelência e saúde perfeita. Estar "apto" significa responsabilizar os trabalhadores pela formação/qualificação, além de culpabilizá-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*. Tais danos, 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 às 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, essas serão as décadas do "mal estar na globalização", onde irão predominar depressões, angústias 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.

FASES DA HUMILHAÇÃO NO TRABALHO

A humilhação no trabalho envolve os fenômenos vertical e horizontal. O fenômeno vertical se caracteriza por relações autoritárias, desumanas e aéticas, nas quais predominam os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associados à produtividade. Com a reestruturação e reorganização do trabalho, novas características foram incorporadas à função: qualificação, polifuncionalidade, visão sistêmica do processo produtivo, rotação das tarefas, autonomia e 'flexibilização'. Exige-se dos trabalhadores maior escolaridade, competência, eficiência, espírito competitivo, criatividade, qualificação, responsabilidade pela manutenção do seu próprio emprego (empregabilidade) visando produzir mais a baixo custo.

A 'flexibilização' inclui a agilidade das empresas diante do mercado, agora globalizado, sem perder os conteúdos tradicionais e as regras das relações industriais. Se para os empresários competir significa 'dobrar-se elegantemente' ante as flutuações do mercado, com os trabalhadores não acontece o mesmo, pois são obrigados a adaptar-se e aceitar as constantes mudanças e novas exigências das políticas competitivas dos empregadores no mercado global.

A "flexibilização", que na prática significa desregulamentação para os trabalhadores, envolve a precarização, eliminação de postos de trabalho e de direitos duramente conquistados, assimetria no contrato de trabalho, revisão permanente dos salários em função da conjuntura, imposição de baixos salários, jornadas prolongadas, trabalhar mais com menos pessoas, terceirização dos riscos, eclosão de novas doenças, mortes, desemprego massivo, informalidade, bicos e sub-empregos, dessindicalização, aumento da pobreza urbana e viver com incertezas. A ordem hegemônica do neoliberalismo abarca reestruturação produtiva, privatização acelerada, estado

mínimo, políticas fiscais etc, que sustentam o abuso de poder e manipulação do medo, revelando a degradação deliberada das condições de trabalho.

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 o fortalecimento da tirania. O enraizamento e disseminação do medo no ambiente de trabalho, reforçam atos individualistas, tolerância aos 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, mimetizam 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 explicita a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho. A globalização da economia provoca, ela mesma, na sociedade, uma deriva feita de exclusão, de desigualdades e de injustiças, que sustenta, por sua vez, um clima repleto de agressividades,

não somente no mundo do trabalho, mas socialmente. Esse fenômeno se caracteriza por algumas variáveis:

› **INTERNALIZAÇÃO**, reprodução, reatualização e disseminação das práticas agressivas nas relações entre os pares, gerando indiferença ao sofrimento do outro e naturalização dos desmandos dos chefes;

› **DIFICULDADE** para enfrentar as agressões da organização do trabalho e interagir em equipe;

› **ROMPIMENTO** dos laços afetivos entre os pares, relações afetivas frias e endurecidas, aumento do individualismo e instauração do "pacto do silêncio" no coletivo;

› **COMPROMETIMENTO** da saúde, da identidade e dignidade, podendo culminar em morte;

› **SENTIMENTO** de inutilidade e coisificação. Descontentamento e falta de prazer no trabalho;

› **AUMENTO** do absenteísmo, diminuição da produtividade;

› **DEMISSÃO** forçada e desemprego.

A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores condicionam em grande parte a qualidade da vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e para os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é estar contribuindo com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. É sempre positivo que associações, sindicatos, coletivos e pessoas sensibilizadas individualmente intervenham para ajudar as vítimas e para alertar sobre os danos a saúde deste tipo de assédio.

ESTRATÉGIAS DO AGRESSOR

- 1** Escolher a vítima e isolar do grupo;
- 2** Impedir de se expressar e não explicar o porquê;
- 3** Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos pares;
- 4** Culpabilizar/responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar;
- 5** Desestabilizar emocional e profissionalmente. A vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho;
- 6** Destruir a vítima (desencadeamento ou agravamento de doenças pré-existentes). A destruição da vítima engloba vigilância acentuada e constante. A vítima se isola da família e amigos, passando muitas vezes a usar drogas, principalmente o álcool;
- 7** Livrar-se das vítimas que são forçadas a pedir demissão ou são demitidas, freqüentemente, por insubordinação;
- 8** Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.

A EXPLICITAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL



São exemplos de assédio moral: gestos, condutas abusivas e constrangedoras, humilhar repetidamente, inferiorizar, amedrontar, menosprezar ou desprezar, ironizar, difamar, ridicularizar, suspirar, fazer 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 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 subordinado, não explicar a causa da perseguição, difamar e ridicularizar.

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 freqüência de permanência nos banheiros. Relaciona atestados médicos e faltas a suspensão de cestas básicas ou promoções.

COM OS HOMENS: atingem a virilidade, preferencialmente.

DANOS DA HUMILHAÇÃO À SAÚDE

A humilhação constitui um risco invisível, porém concreto nas relações de trabalho e a saúde dos trabalhadores, revelando uma forma poderosa de violência nas relações organizacionais. Sua reposição se realiza 'invisivelmente' nas práticas perversas e arrogantes das relações autoritárias na empresa e sociedade. A humilhação repetitiva e prolongada, tornou-se prática costumeira no interior das empresas e instituições, onde predomina o menosprezo e indiferença pelo sofrimento dos trabalhadores, que muitas vezes, mesmo adoecidos, continuam trabalhando.

Freqüentemente, os trabalhadores adoecidos são responsabilizados pela queda da produção, acidentes e doenças, desqualificação profissional, demissão e conseqüente desemprego. São atitudes como essas que reforçam o medo individual ao mesmo tempo em que aumentam a submissão coletiva. Por medo, passam a produzir acima de suas forças, ocultando suas queixas e evitando, simultaneamente, serem humilhados e demitidos.

Os laços afetivos que permitem a resistência, a troca de informações e de comunicações entre colegas, tornam-se 'alvo preferencial' de controle das chefias, se "alguém" do grupo, transgredir a norma instituída. A violência no intramuros se concretiza em intimidações, difamações, ironias e constrangimento do 'transgressor' diante de todos, como forma de impor controle e manter a ordem.

Em muitas sociedades, ridicularizar ou ironizar crianças constitui uma forma eficaz de controle, pois ser alvo de ironias entre os amigos é devastador e simultaneamente depressivo. Nesse sentido, as ironias mostram-se mais eficazes que o próprio castigo. O trabalhador humilhado ou constrangido passa a vivenciar depressão, angústia, distúrbios do sono, conflitos internos e sentimentos confusos que reafirmam o sentimento de fracasso e inutilidade. As emoções são constitutivas de nosso ser, independente do sexo. Entretanto, a manifestação dos sentimentos e das emoções nas situações de humilhação e cons-

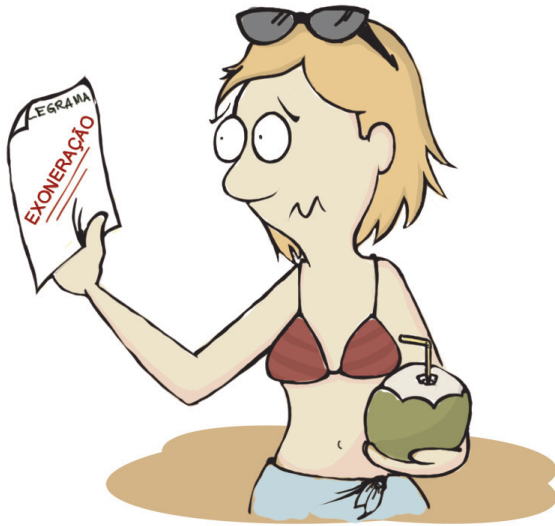
trangimentos são diferenciadas segundo o sexo: enquanto as mulheres são mais humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, estranhando o ambiente ao qual identificavam como seu, os homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se. Sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa auto-estima. Isolam-se da família, evitam contar o acontecido aos amigos, passando a vivenciar sentimentos de irritabilidade, vazio, revolta e fracasso.

> A HUMILHAÇÃO REPETITIVA E PROLONGADA TORNOU-SE PRÁTICA COSTUMEIRA NO INTERIOR DAS EMPRESAS E INSTITUIÇÕES >

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 esse 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.



OS ESPAÇOS DA HUMILHAÇÃO



A INSTITUIÇÃO / EMPRESA

- › Subir em mesa e chamar a todos de incompetentes;
- › Repetir a mesma ordem para realizar uma tarefa simples centenas de vezes até desestabilizar emocionalmente o trabalhador ou dar ordens confusas e contraditórias;
- › Sobrecarregar de trabalho ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações;
- › Desmoralizar publicamente, afirmando que tudo está errado ou elogiar, mas afirmar que seu trabalho é desnecessário à empresa ou instituição;
- › Rir à distância e em pequeno grupo; conversar baixinho, suspirar e executar gestos direcionando-os ao trabalhador;
- › 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 trabalhador;
- › Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo o trabalho;
- › Exigir horários fora da jornada. Trocar o trabalhador de turno, sem ter sido avisado;
- › Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador;
- › Voltar de férias e ser demitido ou ser desligado por telefone ou telegrama durante as férias;
- › Hostilizar, não promover ou premiar colega mais novo e recém-chegado à empresa e com menos experiência, como forma de desqualificar o trabalho realizado;
- › Espalhar entre os colegas que o trabalhador está com problemas;
- › Sugerir que o trabalhador peça demissão por problema de saúde;
- › Divulgar boatos sobre sua moral.

POLÍTICA DE REAFIRMAÇÃO DA HUMILHAÇÃO NAS EMPRESAS/ INSTITUIÇÕES

A) COM TODOS OS TRABALHADORES

- › Estimular a competitividade e individualismo, discriminando por sexo: promover cursos de aperfeiçoamento e promoção realizado, preferencialmente, para os homens;
- › Oferecer salários diferentes para cada sexo;
- › Passar lista na empresa para que os trabalhadores se comprometam a não procurar o Sindicato ou mesmo ameaçar os sindicalizados;
- › Impedir que as grávidas se sentem durante a jornada ou que façam consultas de pré-natal fora da empresa/instituição;
- › Fazer reunião com todas as mulheres do setor administrativo e produtivo, exigindo que não engravidem, evitando prejuízos à produção;
- › Impedir o uso do telefone em casos de urgência ou não comunicar aos trabalhadores os telefonemas urgentes de seus familiares;
- › Impedir de tomar cafezinho ou reduzir horário de refeições para 15 minutos. Condicionar o local das refeições às bancadas ou maquinários, sem definir local adequado;
- › Desvio de função: mandar limpar banheiro, fazer cafezinho, limpar posto de trabalho, pintar casa de chefe nos finais de semana, por exemplo;
- › Dar advertência em consequência de atestado médico ou porque o trabalhador reclamou seus direitos.

B) DISCRIMINAÇÃO AOS ADOECIDOS E ACIDENTADOS QUE RETORNAM AO TRABALHO

- › Ter outra pessoa no posto de trabalho ou função;
- › Colocar o trabalhador em setor desativado ou não direciona nenhuma tarefa à ele. Deixá-lo em uma situação em que os outros produzem e ele só observa;
- › Não fornecer ou retirar todos os seus instrumentos de trabalho;
- › Isolar os adoecidos em salas denominadas dos 'compatíveis'. Estimular a discriminação entre os sadios e adoecidos, chamando-os pejorativamente de 'podres, fracos, incompetentes, incapazes';
- › Diminuir salários quando retornam ao trabalho;
- › Demitir após a estabilidade legal;
- › Impedir o trabalhador de transitar pela empresa/instituição;
- › Telefonar para a casa do funcionário e comunicar à sua família que ele não quer trabalhar;
- › Controlar as idas a médicos, questionar acerca do que foi comentado em outro espaço.
- › Impedir que os trabalhadores procurem médicos fora da empresa;
- › Desaparecer com os atestados. Exigir o Código Internacional de Doenças - CID - no atestado como forma de controle;
- › Colocar guardas controlando entrada e saída e revistando as mulheres;
- › Não permitir que conversem com antigos colegas dentro da empresa;
- › Colocar um colega controlando o outro colega, disseminando a vigilância e a desconfiança;
- › Dificultar a entregar de documentos necessários à concretização da perícia médica pelo INSS;
- › Omitir doenças e acidentes;
- › Demitir os adoecidos ou acidentados do trabalho.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL À 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.

É POSSÍVEL ESTABELEECER

O NEXO CAUSAL?



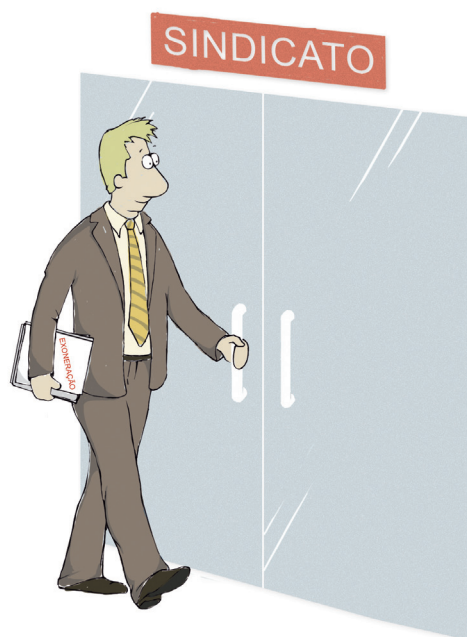
Segundo Resolução 1488/98 do Conselho Federal de Medicina, “para o estabelecimento donexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e dos exames complementares, quando necessários, o médico deve considerar:

- 1** A história clínica e ocupacional do trabalhador, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação denexo causal;
- 2** O estudo do local de trabalho;
- 3** O estudo da organização do trabalho;
- 4** Os dados epidemiológicos;
- 5** A literatura atualizada;
- 6** A ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;
- 7** A identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;
- 8** O depoimento e a experiência dos trabalhadores;
- 9** Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área de saúde. (Artigo 20 da Resolução CFM 1488/98);
- 10** A duração e a repetitividade da exposição dos trabalhadores a situações de humilhação.

O QUE A VÍTIMA DEVE FAZER?

- Resistir. Anotar com detalhes toda as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário).
- Dar visibilidade. Procurar 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 instâncias tais como: médicos ou advogados do sindicato, Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina .
- 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. O afeto e a solidariedade são fundamentais para a recuperação da auto-estima, dignidade, identidade e cidadania.



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 SE 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 por meio dos representantes dos trabalhadores, do seu sindicato, das CIPAS, das organizações por local de trabalho (OLP), das Comissões de Saúde e da 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 exista uma “vigilância constante” com o objetivo de proporcionar condições de trabalho dignas, baseadas no respeito ‘ao outro como legítimo outro’, no incentivo a 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 o assédio moral. Esses são passos iniciais para conquistarmos um ambiente de trabalho saneado de riscos e violência e que seja sinônimo de cidadania.

ENTREVISTA

LEONARDO MILITÃO

Leonardo Militão Abrantes é Doutor em Filosofia do Direito, Mestre em Administração Pública, Especialista em Direito Municipal e Sócio Diretor de Leonardo Militão Advogados Associados, que presta serviços jurídicos ao SINDSEMPMG.

SINDSEMP-MG - O que é assédio moral?

MILITÃO - Assédio moral é uma prática perversa que ataca, principalmente, a auto-estima das pessoas. Segundo a Lei Complementar 117/2011, assédio moral é “a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito, degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional”.

SINDSEMP-MG - Assédio moral é crime?

MILITÃO - Assédio moral não é crime, pois não foi tipificado no direito penal. Mas diante da agressividade e

da lesividade da sua prática deveria ser. Normalmente os agressores são punidos por processos administrativos, bem como processados por improbidade administrativa. Por exemplo, em Ponte Nova, os promotores distribuíram uma ação de improbidade contra a escritã, e obtiveram decisão liminar para o seu afastamento do cargo. Um dos pedidos, foi que ela ressarcisse o erário dos valores pagos aos subordinados, enquanto estes estiveram de licença médica.

SINDSEMP-MG - Defina o perfil do assediador e da vítima.

MILITÃO - O assediador normalmente é uma pessoa que teme perder o cargo comissionado, ou que não aceita críticas e ofuscamento. Defende seu posto isolando os colegas, bem como diminuindo a vítima. O assédio moral pode ser descendente e, mais raramente, ascendente. A vítima, normalmente, é uma pessoa que se destaca pelo carisma, conhecimento técnico, facilidade de solução de problemas, enfim, quem de certa forma ameaça a posição cômoda do agressor.

SINDSEMP-MG - Como o assediador agride a vítima?

MILITÃO – O assediador age de várias formas, podendo ser sutil ou explícito. A Lei Complementar enumerou exemplos de assédio moral, quais sejam:

- desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de agente público, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior;
- desrespeitar limitação individual de agente público, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais;
- preterir o agente público, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;
- atribuir, de modo frequente, ao agente público, função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento;
- isolar ou incentivar o isolamento de agente público, privando-o de informações, treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas;
- manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de agente público, submetendo-o a situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos;
- subestimar, em público, as aptidões e competências de agente público;
- manifestar publicamente desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho;
- relegar intencionalmente o agente público ao ostracismo;
- apresentar, como suas, idéias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público;
- valer-se de cargo ou função comissionada para induzir ou persuadir agente público a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei.

SINDSEMP-MG - O assédio é sempre cometido pelo chefe imediato? Há casos onde Instituições cometem o assédio moral?

MILITÃO - O assédio moral é sempre cometido por uma pessoa. Existe na doutrina a menção de instituições assediadoras, bem como o mercado moderno assediador. Tais figuras evidenciam-se quando os superiores hierárquicos ao assediador, além de não reprimir, omitem nas campanhas e divulgações, permitindo o pensamento de que o assédio é permitido e

até incentivado naquela instituição. O assédio moral pode iniciar-se com o chefe imediato, mediato ou por colegas de mesmo nível hierárquico ou até mesmo de subordinados em relação ao superior.

SINDSEMP-MG - Quando detectado o assédio moral, qual procedimento deve ser tomado pela vítima?

MILITÃO - Havendo suspeitas de assédio moral, é recomendada a anotação diária da rotina da pessoa, pois sob forte pressão, é normal o esquecimento de fatos, atos e datas. Deve-se também buscar orientação junto ao setor médico da instituição (no caso de dores e mal estar), bem como junto ao sindicato, para que a situação seja monitorada de perto. Normalmente a agressão se dá de forma isolada, sendo importante documentar os fatos por meio de ofícios, protocolos e e-mails. Em casos mais graves, pode-se inclusive utilizar instrumentos para a gravação das conversas em que a vítima seja interlocutor, não sendo permitido gravar conversas alheias.

“ O ASSÉDIO MORAL NÃO SE EVITA. PODEMOS É EVITAR OS RESULTADOS DO MESMO. ”

SINDSEMP-MG - Como atuam o governo e as instituições públicas em relação ao assédio moral?

MILITÃO - A atuação das instituições públicas é insignificante. O Governo de Minas Gerais deu um forte passo para moralizar a Administração Pública Mineira, promulgando a Lei Complementar 117/2011, na qual estão previstas uma série de ações que os seus órgãos deveriam por em prática, mas que, infelizmente, não saíram do papel. A lei prevê em seu artigo 9º, a adoção dessas medidas preventivas para combater o assédio moral, com a efetiva participação das entidades sindicais, bem como a criação de uma comissão de conciliação (art. 10). A não adoção destas medidas faz ecoar o recado de que o assédio moral não é combatido na instituição.

SINDSEMPMG Quais as formas para se evitar o assédio moral?

MILITÃO - O assédio moral não pode ser evitado. Podemos sim, evitar os efeitos causados por ele. O agressor poderá tentar humilhar, diminuir,

isolar as vítimas, mas ela sempre poderá buscar a proteção dos colegas e investigar a conduta do agressor. Nessas horas, buscar apoio externo é um grande passo, difícil, mas necessário, pois dará conforto e forças para vencer o assédio.

SINDSEMP-MG - Como advogado do Sindsemp/MG, gostaria que informasse aos sindicalizados como o Sindicato tem atuado para dar suporte contra o assédio moral.

MILITÃO - O sindicato atua de forma ímpar em todos os casos apresentados pelos servidores. Destaco ainda, que nos casos de assédio moral, ocorre especial empenho da diretoria para viabilizar uma solução rápida e menos desgastante para o assediado. O atendimento em nosso escritório, apesar de ser no aspecto jurídico, busca dar o conforto inicial a vítima, pois entendemos o quanto esse processo degrada o psicoemocional do agredido. A intenção é demonstrar que, além de contar com toda a estrutura de profissionais qualificados para o caso, nós e o SINDSEMPMG, estamos preparados para agir contra o problema.



ENDEREÇOS ÚTEIS AO TRABALHADOR

COORDENADORIAS ESTADUAL DE SAÚDE DO TRABALHADOR

Coordenadoria de Saúde do Trabalhador / SES-MG
Av. Afonso Pena, 2300, 9º andar, sala 913 - Funcionários
Belo Horizonte - MG
CEP: 30130-007

Rua Padre Eustáquio, 1951 - Padre Eustáquio
Belo Horizonte - MG
Fone: (31) 3411-3550 r.230
E-mail: cersat@pbh.gov.br

Rua Pinheiro Chagas, 125 - Barreiro
Belo Horizonte - MG
Fone: (31) 3277-5800
E-mail: cersat@pbh.gov.br

DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO

Núcleo de Combate à Discriminação em Termos de Emprego e Ocupação
Rua Tamoios, 596, 12º andar, sala 1202
Belo Horizonte - MG
CEP: 30120-050
Fone: (31) 3270-6178
E-mail: ncd.drimg@mte.gov.br

CEREST CENTRO SUL

Rua Rio Grande do Norte 1179, 2º andar. Funcionários. Belo Horizonte
Telefone: (31) 3277-5158



FICHA TÉCNICA

Coordenação geral SINDSEMP: Eduardo Amorim

Jornalista responsável: Izabella Machado

Ilustrações: Marcella Scarpelli

TODO O CONTEÚDO DA CARTILHA TEM COMO FONTE O SITE:

WWW.ASEDIOMORAL.ORG.BR

Distribuição gratuita SINDSEMP-MG

www.sindsempmg.org.br

SINDSEMPMG

Sindicato dos Servidores do Ministério Público de Minas Gerais