

ASSÉDIO MORAL É PROBLEMA NOSSO



Você é uma vítima de Assédio Moral?
Você viu algum caso de Assédio Moral?

Não se cale, denuncie!
Procure o SindjusRS!

Onde eu denuncio?

SindjusRS - Sindicato dos servidores da Justiça do RS
Rua Quatro Jacós, 26 | Porto Alegre RS | CEP: 90150-010
Fone: (051) 3224-2452 | sindjus@sindjus.com.br

Expediente

Gestão 2013-2015

Diretoria: Marco Aurelio Ricciardi Weber, Davi Pio, Fabiano Marranghello Zalazar, Rosângela de Fátima Soares Lurent, Ecláza Luongo do Nascimento, Paulo Cezar de Almeida Berny, Edson José Busatto, Adalberto Paulo Klock, Geovana Zamperetti Nicoletto, Carmen Nadia Pereira Rosso e Janice Borba Pacheco.

Baseado em cartilha elaborada por: Jane Wolff - Médica do Trabalho.

Diagramação: ZAP Multimídia

Ilustrações: Thiago Luz

- 4** A cultura do Assédio Moral no Judiciário
- 6** Como reconhecer o Assédio Moral?
- 8** O que acontece com as vítimas do Assédio Moral?
- 10** Quem são as vítimas mais comuns do assediador?
- 12** Os trabalhadores doentes e o Assédio Moral
- 14** A solução também é coletiva!
- 16** Como se defender do Assédio Moral
- 18** A lei contra o Assédio Moral

A cultura do Assédio no Judiciário

CHEGA DE HUMILHAÇÃO

Esta cartilha é uma ferramenta de proteção ao trabalhador do Judiciário gaúcho contra o Assédio Moral.

O Poder Judiciário vem passando por um processo que está causando desestruturação das carreiras e do quadro de pessoal. A política de não provimento de cargos que, há anos está sendo praticada pela administração, aliada com a crescente demanda de

ações novas que ingressam nos fóruns, só faz aumentar a sobrecarga de trabalho daqueles que ainda estão atuando em seus postos de trabalho.

Hoje cada pessoa que ainda está trabalhando tem que se desdobrar e fazer o papel de duas ou três pessoas ao mesmo tempo. Esse quadro afeta diretamente a forma como as pessoas se relacionam nos seus ambientes de trabalho e acabam formando um terreno propício para que o assédio moral se instale.



Metas absurdas, tratamento desrespeitoso e falta de humanização das relações de trabalho, em combinação, causam efeitos extremamente nocivos, desestabilizando as pessoas, destruindo o coletivo e a rede de comunicação no ambiente de trabalho.



O assédio moral indica a existência da **VIOLÊNCIA INSTITUCIONALIZADA**. Somente com a conscientização de cada trabalhador de que é necessário mudar esse quadro, de que precisamos olhar para o colega que está ao lado como um ser humano integral e que todos merecem respeito e dignidade é que poderemos começar a reverter esse quadro.

A forma como o trabalho está organizado e a cultura organizacional que banaliza a violência em nome de atingimento de metas são indicadores de que existem pessoas que podem estar sofrendo da dor invisível que mais causa problemas, tanto profissionais quanto pessoais. Precisamos lembrar que o assediador sempre procura uma nova vítima, por isso, não se omita, auxilie e denuncie sempre que se deparar com alguém em sofrimento no seu ambiente de trabalho, pois o próximo pode ser você.

Geovana Zamperetti Nicoletto
Diretora Executiva de Política e Formação Sindical

Como reconhecer o Assédio Moral

O processo de Assédio Moral é gradual. O trabalhador não se dá conta no que está sendo envolvido. São pequenos ataques, repetidos, continuados, que causam intenso sofrimento mental e degradação do ambiente de trabalho.



No início o assediador busca captar o desejo do outro e leva o trabalhador a pensar, decidir ou comportar-se de maneira diferente do que faria normalmente, sem perceber.

Aos poucos vai retirando a capacidade de decisão da vítima. O objetivo é manter o trabalhador num estado de dependência.

Depois, na fase seguinte, começa a distorção da informação, propositada. Há um blecaute na informação real. Deixando o trabalhador confuso em relação ao que está acontecendo. Não há comunicação direta: fala-se sem dizer, tudo é subentendido, são frases incompletas, falas que dizem algo objetivo, mas querem dizer outra coisa. Faz o outro sentir a tensão e a hostilidade sem que nada seja dito neste sentido. O trabalhador não recebe ordens diretas do assediador: recebe e-mails, recados, não é avisado de reuniões importantes, se estava responsável por um projeto, uma atividade, é retirado do cenário sem ser avisado...



Então chega o momento de desqualificar o trabalhador: nada do que ele faz é bom, o alvo é esvaziar o outro de suas qualidades, repetir que ele não vale nada (de várias formas) até ele mesmo acabar concordando.

Além da submissão do trabalhador é preciso apropriar-se do seu próprio ser, sugar-lhe a própria vida. E, no momento que a vítima reage, o assediador experimenta um sentimento de pânico e de fúria. É ódio puro, golpes sujos e injúrias. Aparece muito MEDO, a vítima teme a violência física e psíquica. Apenas a presença do assediador já apavora...



O Assédio Moral ataca a integridade do trabalhador, o amor próprio, a confiança em si, sua autoestima. Vem um sentimento de vazio, sem energia, não consegue mais realizar suas tarefas, e aparece assim a ideia de morte.

É PRECISO AGIR, INTERROMPER ESTE CICLO DESTRUTIVO

O que acontece com as vítimas de Assédio Moral?



O que adoce as pessoas é viver uma vida no trabalho que não desejam, que não escolheram e que não suportam.

EXISTEM INÚMERAS CONSEQUÊNCIAS FÍSICAS E PSÍQUICAS DO ASSÉDIO MORAL

Efeitos psicológicos: há uma destruição do ser, mas em geral a vítima não se dá conta.

- Aparece diminuição do prazer
- Perda de vontade sexual
- Isolamento
- Dificuldade com o cônjuge
- Irritação com a família
- Mais isolamento
- Sentimentos de irritabilidade
- Vazio
- Revolta e fracasso
- Depressão
- Transtornos do pânico
- Suicídio

Efeitos Físicos: são os mais perceptíveis:

- Crises de enxaqueca
- Hipertensão
- Emagrecimento
- Diabetes
- Palpitações
- Tremores
- Insônia ou hipersonia
- Dores de estômago
- Dores generalizadas

Quem são as vítimas mais comuns do assediador?

A maioria das vítimas do assediador são trabalhadores muito dedicados, que gostam do seu trabalho e o fazem com afinco. Mas acabam sendo vistos por seu superior como uma ameaça!

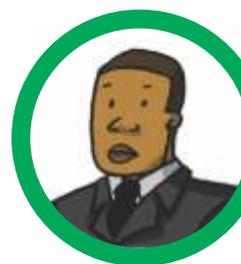


São mulheres, cumpridoras do seu dever, tímidas e dóceis, correspondendo a 70% das vítimas assediadas;

A faixa etária é de 40 a 50 anos, segundo alguns autores, e pode-se estender a pessoas com mais de 50 anos;



Os trabalhadores do setor terciário e prestação de serviço são os mais assediados, pela pouca definição de tarefas;



Os negros, ou afro-descentes, também compõem grande parte do número de vítimas de assédio moral;



Os portadores de necessidades especiais; como por exemplo: debilidades de locomoção e comunicação;



Mães que voltam de licença-gestante, com afastamentos por necessidades da criança, e amamentação;



Aqueles (as) que se afastam por um problema de saúde: um infarto, acidente vascular cerebral e se impossibilitam.



Os trabalhadores doentes e o Assédio Moral

Os trabalhadores doentes que se recuperam de problemas de saúde também são alvo dos(as) assediadores(as). Quem se afasta do trabalho para tratamento de saúde dificilmente poderá retomar suas tarefas com o mesmo ritmo e a desenvoltura com que as realizava antes do afastamento. É o caso das lesões por esforços repetitivos (LER). É preciso respeitar os limites de quem se encontra nessa situação, não sendo possível cobrar produtividade idêntica aos demais. São os "descartados", possuem uma limitação e já não interessam mais para a organização.



O ASSÉDIO MORAL AO (À) TRABALHADOR(A) DOENTE

- O trabalhador ganha uma advertência após a apresentação de atestado médico;
- É ridicularizado por causa de sua doença, sendo normalmente chamado de preguiçoso ou folgado. São comuns frases como: "só quer dormir até mais tarde", "tá com frescura", "é frouxo(a), não tem ritmo", "está com lerdeza";
- É realizado controle da ida ao médico;
- Os(as) trabalhadores(as) doentes são colocados em locais diferentes dos demais para estimular a discriminação;
- É colocada outra pessoa no posto de trabalho, para constranger o(a) trabalhador(a) que retorna de tratamento;
- Tentam tirar gratificações durante licença-saúde ou assim que o(a) trabalhador(a) retorna ao local;
- O(a) trabalhador(a) é colocado(a) em disponibilidade durante licença médica ou assim que retorna.



A solução também é coletiva!

A NOVA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E O ASSÉDIO MORAL

O Assédio Moral é o tipo de violência que existe no ambiente laboral. Ele está relacionado com as novas organizações do trabalho que tiveram origem na reestruturação produtiva que ocorreu na década de 80 com o objetivo de aumentar a produtividade e o lucro do capital.

O serviço público importou estas novas organizações para aumentar a produtividade, diminuir os custos e melhorar a qualidade do serviço. Mas não agiu sobre o núcleo do problema: volume cumulativo de trabalho; excessiva centralização das decisões sem abertura para o saber dos/as servidores/as: autoritarismo nas relações de trabalho; desvio de função; falta de autonomia; sentimento de injustiça pela desigualdade salarial, na atribuição, nas responsabilidades e na carga de trabalho entre os mesmos cargos; política de FG com benefício de alguns; falta de reconhecimento no trabalho; demanda crescente e incompatível com a estrutura e o número de servidores/as.

Esses problemas apontados determinam o grande prejuízo para a eficiência do trabalho, e impactam negativamente sobre a vida e a saúde. Geram intenso e grave sofrimento mental, desencadeado pelo trabalho no judiciário gaúcho. Abre as portas da organização para a ocorrência do assédio moral e todo sofrimento e desespero que desencadeia na vida dos/as trabalhadores/as.

Precisamos dar um basta!



LUGAR DE TRABALHO É NO TRABALHO.

Evite levar trabalho pra casa, trabalhar na hora do almoço, atender a pedidos de um superior fora do horário de trabalho, ser envolvido em questões privadas de um superior. Evite trabalhar até mais tarde sem registro do horário de trabalho. Pois estas são atitudes que abrem margem para o Assédio Moral.

UNIÃO, FORÇA E SOLIDARIEDADE.

Seja solidário; Muitas vezes o grupo de trabalho é testemunha ou até participa ativamente do Assédio a um colega. A pretexto da tolerância nos tornamos complacentes. E somos tolerantes demais com aqueles que estão no poder... Fazemos concessões, buscamos justificá-los. Mas precisamos ser solidários. O efeito do Assédio Moral é tão destruidor que não podemos ficar indiferentes, nem nos omitir.



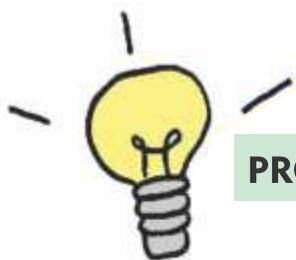
ANTECIPE-SE HOJE. PARA NÃO SER A VÍTIMA DE AMANHÃ.

O grupo de trabalho precisa tomar consciência que, se tem um superior que joga contra algum colega, ele vai destruir este colega, e depois disso precisará de outra pessoa que ocupe este lugar. Portanto, a outra vítima pode ser você.

É MELHOR PREVENIR...

Organize-se no seu local de trabalho, antes mesmo de ocorrer o assédio, para que se possam construir estratégias conjuntas, onde se trabalhe com cooperação e consciência de grupo, assim será possível enfrentar o Assédio Moral.

Como se defender do Assédio Moral



PROCURE AJUDA, VOCÊ PRECISA DE APOIO

Faça um diário com todos os detalhes dos fatos, datas, horários, assuntos (frases ditas pelo agressor, e-mails, ordens, falta de comunicação de situações para excluir o assediado), pessoas que presenciaram. Anote nome e telefone destas pessoas, pois pode ser uma pessoa de fora que testemunhou o ocorrido.

Se for necessário, grave as conversas que tiver com o assediador, precisa se documentar o ocorrido, sempre que possível.



COMO LIDAR COM O ASSÉDIO

- Evite conversar sozinho com o assediador, tenha sempre uma testemunha;
- Denuncie, não se isole, nem fique calado;
- Encaminhe a denúncia aos superiores hierárquicos, aos superiores imediatos, aos responsáveis pela gestão de recursos humanos, à biometria;
- Procure o sindicato para as denúncias e encontre suporte jurídico e médico.



A lei contra o Assédio Moral

PRECISAMOS GARANTIR QUE NO JUDICIÁRIO:

- A vítima seja escutada e apoiada;
- Seja oferecido o suporte necessário, se for preciso realocá-la de local de trabalho;
- Os fatos sejam investigados exaustivamente;
- O assediador seja punido;
- Seja empreendida uma política de humanização das relações de trabalho. Que se recuse e condene a prática do assédio moral como prática de gestão, pois a melhor maneira de motivar uma pessoa para o trabalho é proporcionar um trabalho interessante num ambiente agradável;
- O serviço médico esteja preparado para atender os casos de Assédio Moral no trabalho com uma equipe multidisciplinar.



LEIS

Artigo 3º e 5º da Constituição Federal

Artigo 483 da CLT, Consolidação das Leis do Trabalho

Artigos 138 a 140 e art. 146 do Código Penal

Artigos 186, 187 e 927 do Código Civil Brasileiro

Artigo 136-A do novo Código Penal Brasileiro

