

Assédio Moral



SINJUS-MG

Sindicato dos Servidores da Justiça de
2ª Instância do Estado de Minas Gerais

Gestão 2005 / 2008

Assédio Moral

Gestão 2005 / 2008

■ Apresentação	4
■ O que é assédio moral no trabalho?	6
■ Características do assédio e do assediador	7
■ Ironia para exemplificar perfis de assediadores	8
■ “Táticas” do assediador	11
■ Consequências do assédio moral para a vida e para a saúde do trabalhador	12
■ Mulheres e doentes	14
■ Como reagir ao assédio moral no trabalho?	15
■ A Lei e o assédio moral	17
■ Conclusão	18
■ Para saber mais	19

“Eterno é tudo aquilo que dura uma fração de segundos, mas
com tamanha intensidade que se petrifica e nenhuma
força consegue destruir.”

Carlos Drummond de Andrade

Nem tudo o que se petrifica e - “drummondianamente” falando - eterniza-se é necessariamente bom. A intensidade de ações positivas que, petrificando-se, ficam indestrutíveis é, e sempre será, altamente louvável. Que bom seria um mundo em que apenas as coisas boas pudessem ser assim: ETERNAS!

Lamentavelmente, esta publicação aborda um tema que, naquela fração de segundos citada por Drummond, pode causar e petrificar enormes danos: o assédio moral. Isso porque a

intensidade do prejuízo é tal que, mesmo em curta duração temporal, esta prática causa lesões profundas. São machucados invisíveis aos olhos e, por isso mesmo, ainda mais perigosos. É exatamente no silêncio e na ausência de evidências paupáveis que reside o risco de que a ferida se perpetue.

A fim de evitar que tal dor se eternize, e de



mostrar o que é assédio moral e como combatê-lo, é que idealizamos este livreto.

Na mesma fração de segundos – aquela na qual reside a força que eterniza, citada por Drummond -, há a possibilidade de agirmos com tamanha intensidade, que seremos capazes de conter as ações que configuram essa prática cruel e repulsiva. Nas próximas páginas, você vai conhecer melhor o que caracteriza o assédio moral, os prejuízos que ele provoca, maneiras de agir para evitá-lo e combatê-lo, e iniciativas concretas contra tal prática.

Ao pensar nesta publicação, o SINJUS-MG objetivou, primordialmente, levar ao servidor do Judiciário mais um instrumento de apoio que, além de ampliar seus conhecimentos sobre o assédio moral, contribua para impedir tal prática no âmbito do Poder Judiciário. Esperamos que as informações contidas neste documento ajudem a melhorar o cotidiano funcional do servidor e que forneçam dados capazes de solidificar um ambiente de trabalho saudável, garantindo, assim, uma maior qualidade de vida para todos.

Boa leitura e bom proveito!

Atenciosamente,
Diretoria Colegiada do SINJUS-MG

O que é assédio moral no trabalho?

Segundo estudiosos, o assédio moral não é novidade. Ele existe desde sempre, basta que existam relações de trabalho, sobretudo quando intermediadas pela hierarquia. De acordo com um recente estudo divulgado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a violência moral no ambiente de trabalho é, lamentavelmente, um fenômeno internacional.

O assédio moral consiste na exposição do trabalhador a situações de **constrangimento, humilhação, degradação, menosprezo, inferiorização, ridicularização, culpabilidade, descrédito diante dos colegas e afins**. Tais atitudes - que na maioria das vezes são conduzidas por alguém hierarquicamente superior no



organograma da empresa ou do setor – são repetitivas e prolongadas e afetam, diretamente, o exercício profissional. São relações hierárquicas, nas quais predominam essas condutas negativas e relações desumanas de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados.

A exposição contínua e prolongada a tais situações *desestabiliza a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização*. Esse fato, não raro, leva a sérias consequências, tanto para a carreira profissional quanto para a saúde física, emocional e mental do trabalhador.

Características do assediador e do assediado

Como explicitado, o assédio moral se caracteriza, sobretudo, pela imposição de situações humilhantes e degradantes ao trabalhador, dentro de seu ambiente de trabalho, preferencialmente com a exposição excessiva e contínua da vítima.

O assediador, na maioria dos casos já estudados, geralmente é um chefe, um superior hierárquico. Mas há, também, colegas de trabalho que - por se acharem em “situações privilegiadas” - corroboram com a prática e, até mesmo, a incentivam ou a exercitam diretamente.

O assediador pode caracterizar-se pela agressividade. Mas também pode adotar atitudes menos explícitas de assédio: desprezo, ironia, “superioridade”. Um exem-



plô disso são as demonstrações de “*quem é que manda*”, “*quem tem o poder*” como, por exemplo, questionamentos constrangedores – sempre diante de “testemunhas” - quanto a horários ou prazos; ou as ameaças veladas de cortes/descontos nos salários/pontos (assim - caso ele não o faça - mostra que poderia ter feito se quisesse, mas foi “bonzinho”).

Todos esses comportamentos expõem a vítima, ou o valor do seu trabalho, a embaraços, colocando-a numa situação humilhante diante dos demais funcionários. Aliás, o assediador, não raro, procura ter “platéia”, a fim de simular que a vítima é a culpada.

Ironia para exemplificar perfis de assediadores

Na obra “*O assédio moral no Direito do Trabalho*” – escrita pela jurista Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt - estão enumerados alguns perfis que ironizem

o comportamento dos assediadores. Os “apelidos” são baseados em observações de trabalhadores. São eles:

- **PROFETA**: Aquele que tem uma missão: demitir indiscriminadamente e, assim, tornar a “máquina mais enxuta”. Para ele, demitir é uma “grande realização”. Humilha com cautela, reserva e “elegância”.

- **PIT-BULL**: Agressivo, violento e até perverso no que fala e em suas ações, ele humilha por prazer.

- **TROGLODITA**: É brusco e “sempre tem razão”. As normas são implantadas sem que ninguém seja consultado. Afinal, os subordinados devem obedecer sem reclamar.

- **TIGRÃO**: Para esconder sua incapacidade, faz-se temer. Para tanto, tem atitudes grosseiras e necessita de “audiência”. Assim, sente-se respeitado.



- **MALA-BABÃO:** O “capataz moderno”. Bajula o patrão e controla os subordinados com “mão de ferro” (patrulha). Gosta ainda de perseguir àqueles que comanda.
- **GRANDE IRMÃO:** Faz-se de sensível e amigo, não só no trabalho mas fora dele. Quer saber dos problemas particulares de cada um, a fim de, na “primeira oportunidade”, usar o que sabe para intimidar e assediar o trabalhador.
- **GARGANTA:** É o contador de vantagens. Mesmo não conhecendo bem o trabalho, não admite que seus subordinados saibam mais que ele.
- **TASEA** (“tá se achando”) - É aquele que não sabe como agir em relação às demandas de seus superiores. Confuso e inseguro e sem clareza de seus objetivos, dá ordens contraditórias. Mas, caso um projeto ganhe elogios dos superiores, ele se apresenta para recebê-los. Se a situação for inversa, entretanto, responsabiliza os subordinados pela “incompetência”.



Táticas do assediador

Para concretizar sua intenção de culpabilizar e acuar a vítima, o agressor moral utiliza uma série de estratégias. Os estudiosos levantaram, entre as ações mais comuns dos assediadores:

- **isolar** a vítima do grupo;
- **impedi-la** de se expressar, sem explicar o porquê;
- **responsabilizá-la** publicamente, por falhas, fazendo comentários de sua incapacidade, inclusive, em relação a outras situações, como a vida social ou familiar;
- **fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar** a vítima, diante de seus colegas de trabalho;
- **desestabilizar emocional e profissionalmente** a vítima,



levando-a gradativamente a perder a sua autoconfiança, o seu interesse e a sua disposição pelo trabalho;

■ **estabelecer uma vigilância acentuada e constante** sobre tudo o que a vítima faz no ambiente de trabalho (patrulhamento);

■ **impor ao coletivo a sua “autoridade”**, a fim de aumentar a produtividade, ampliando/forçando a exclusão da vítima.

Essas táticas do assediador, comumente, levam o profissional a se retrair, se sentir muitas vezes culpado, se afastar ainda mais dos colegas. Assim, ele perde a auto-estima, passa a se negligenciar, tanto em relação ao trabalho quanto em relação ao estrago que tal situação pode acarretar a sua saúde. Tal fato pode levar à desistência do emprego (desemprego) e causar uma série de doenças.

Conseqüências do assédio moral para a vida e para a saúde do trabalhador

Humilhações/constrangimentos repetitivos e contínuos no trabalho afetam toda a vida da vítima. O assédio moral compromete a identidade, a auto-estima e o desempenho profissional do indivíduo. Esses fatos, além de afetar sua rotina funcional, podem interferir na qualidade de seus relacionamentos sociais e familiares.

Fragilizada, acuada, com auto-estima em baixa, a vítima pode se tornar arredia, isolando-se ainda mais de todos os grupos (profissional, social, familiar), descrente de sua capacidade e de suas qualidades. Tal situação pode ocasionar graves danos à saúde física e mental. O assediado somatiza as angústias pelas quais passa cotidianamente.

Isso pode levar a quadros de depressão e melancolia; provocar alterações no sono e na pressão arterial; agravar enfermidades preexistentes, entre outros transtornos que podem evoluir para a incapacidade laborativa, para o desemprego ou até mesmo para a incapacitação total. Não raro, a vítima de assédio moral aumenta o consumo de álcool e/ou outras drogas. Todos esses fatores constituem um risco invisível, embora concreto, nas relações e condições de trabalho e de vida do indivíduo.

Mulheres e Doentes

Trabalhadoras do sexo feminino ou pessoas que, devido a problemas de saúde, são forçadas a se afastar das suas funções profissionais, costumam ser vítimas contumazes dos assediadores.

As mulheres, muitas vezes, são acuadas por chefes agressores, que precisam se auto-afirmar. Esse tipo de assediador pode agir por temor de ser subjugado pela capacidade da assediada – assim explícita/fabrica falhas e aspectos negativos; ou por preconceito de gênero. O fato de a maioria das mulheres ter dupla jornada e ser responsável pelos cuidados com questões domésticas (filhos, doenças na família e afins) pode ser um gerador de “desculpas” para justificativas do assediador. Gravidez é outro fator de estímulo ao assédio moral.

No caso de pessoas afastadas por questões de saúde, chefes assediadores costumam ironizar a doença e fragilidade física; fazer insinuações irônicas quanto à real presença da enfermidade; disponibilizar outra pessoa para fazer o trabalho do profissional, colocando-o “na geladeira”, a fim de culpabilizá-lo e colocá-lo numa situação constrangedora perante os colegas de trabalho.



Como reagir ao Assédio Moral no Trabalho?

Os especialistas e estudiosos sobre a questão aconselham:

registrar todas as humilhações impingidas – com detalhes como data, forma, testemunhas etc; dar visibilidade ao assédio – procurando outras vítimas do mesmo agressor e informando colegas sobre os fatos;

◆ **evitar contato com o agressor quando não há testemunhas**; exigir que “determinadas” **ordens sejam feitas por escrito**;

◆ arquivar documentos – piadinhas e folhetos afixados em quadros; **comunicar ao setor/responsável superior**, por escrito e com cópia e protocolo, os atos do agressor – caso exista resposta do setor ou do agressor, arquivá-la;



◆ **procurar o seu sindicato**

e relatar o acontecido para diretores e advogados da entidade; procurar outras instâncias, como: médicos, 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.

- ◆ sempre buscar apoio de familiares, amigos e colegas: afeto e solidariedade são fundamentais para **recuperação da auto-estima e da dignidade** enfraquecidas pelo assédio.



A Lei e o assédio moral

Segundo informações do site www.assediomoral.org, no Brasil, há, atualmente, mais de 80 projetos de lei, em diferentes regiões do País. Diversos projetos que visam a combater a prática do assédio moral no trabalho já foram aprovados e outros estão em andamento.

Entre as localidades que já possuem legislação sobre o tema, estão as cidades de São Paulo, Natal, Guarulhos, Itacemápolis, Bauru, Jaboticabal, Cascavel, Sidrolândia, Reserva do Iguçu, Americana, Guararema e Campinas.

O Rio de Janeiro, em âmbito estadual, condena a prática desde 2002. Já existem projetos em tramitação nos Estados de São Paulo, Rio Grande do Sul, Pernambuco, Paraná, Bahia, entre outros.

Há, também, em âmbito federal, entre outras propostas, sugestões de alteração no Código Penal, a fim de se incluir punições efetivas aos assediadores. Nas localidades em que já existem condenações, as penalidades preveem: multa, advertência, suspensão e até demissão dos assediadores.

Conclusão

A prática do assédio moral no trabalho, mais do que comprovadamente, assola o cotidiano dos trabalhadores. Embora exista há tempos, somente agora começa a ser efetivamente estudada, questionada e combatida.

No âmbito do Poder Judiciário não é diferente. O SINJUS-MG sabe que há trabalhadores que passam por situações humilhantes e/ou constrangedoras em seu cotidiano profissional. Tal situação, no universo do serviço público, é ainda mais grave porque acaba trazendo prejuízos à sociedade como um todo. Assim como o descaço e a desvalorização, o assédio moral sobre o servidor afeta o seu desempenho. Esse fato acaba por atingir o público usuário dos serviços que aquele funcionário presta. Essa é mais uma razão, além das inúmeras já elencadas neste caderno, para que trabalhemos a fim de combater efetivamente a prática.

Nesse sentido, a partir do lançamento deste manual e dos debates feitos em seu 6º Congresso (Consinjus), o Sindicato dos Servidores da Justiça de 2ª Instância de Minas Gerais pretende dar início a uma Campanha contra o Assédio Moral no Trabalho, sobretudo no âmbito da Justiça. Além disso, vamos trabalhar, junto à Assembléia Legislativa de Minas (ALMG), para que Minas entre no rol dos Estados que possuem uma legislação de combate ao assédio moral no trabalho.

Para saber mais:

- www.assediomoral.org
- www.assediomoral.com.br
- www.direitonet.com.br
- www.guiatrabalhista.com.br
- www.leiassediomoral.com.br
- www.conselho.saude.gov.br

Esta cartilha é uma publicação do SINJUS-MG em defesa dos direitos dos trabalhadores.

DIRETORIA COLEGIADA

Coordenadora-Geral

Márcia de Castro Magalhães

Secretário de Imprensa e Comunicação

Robert Wagner França

Secretário de Finanças e Patrimônio e Assuntos Intersindicais

Renato Elias Celes Charchar

Secretário de Assuntos Sociais, Culturais e de Saúde

Aguinaldo Eustáquio Silva

Secretária-Geral

Maria Libéria da Silva

Secretária de Assuntos Jurídicos

Sônia Aparecida de Souza

Secretária de Formação e Assuntos Intersindicais

Cláudia Maia Pantuzzo

CARTILHA ASSÉDIO MORAL

Texto

Dinorá Oliveira

Revisão

Robert Wagner França

Projeto Gráfico

Mariana França

Diagramação

Mariana França

Ilustração

Luiz Otávio

Tiragem

3.000 exemplares

Impressão

Gráfica Del Rey

Cartas ao SINJUS-MG

Av. João Pinheiro, 39, 10 ° andar.

Belo Horizonte / Minas Gerais

www.sinjus.org.br

sinjus@sinjus.com.br

Telefax: (31) 3213-5247



Av. João Pinheiro, 39 - 10º andar.
Centro - Belo Horizonte Minas Gerais - CEP: 30130-180

**www.sinjus.org.br - sinjus@sinjus.com.br
Tel.: (31) 3213-5247**