

Déborah Pimentel



ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO



**Sindicato dos
Eletricitários de Sergipe**

SUMÁRIO

Apresentação	Pag. 03
A título de introdução	Pag. 04
Mas e afinal, o que é mesmo assédio moral no trabalho?	Pag. 06
Como surge o assédio moral dentro de uma empresa?	Pag. 07
Quem são as vítimas mais freqüentes?	Pag. 08
Exemplos de situações que são consideradas assédio moral ...	Pag. 09
E a saúde de quem sofre assédio moral?	Pag. 10
Perfil dos agressores	Pag. 11
O que fazer para se defender?	Pag. 12
É possível prevenir o assédio moral?	Pag. 15
Bibliografia	Pag. 16



SINDICATO DOS ELETRICITÁRIOS DE SERGIPE

Copyright © 2007 by Déborah Pimentel

deborah@infonet.com.br

Capa

João Cardoso Capelão Neto

jccapelao@hotmail.com

Revisão

Déborah Pimentel

Projeto Gráfico

João Cardoso Capelão Neto

jccapelao@hotmail.com

Impresso no Brasil / Printed in Brazil

FICHA CATALOGRÁFICA

Pimentel, Déborah

P644a Assédio moral no trabalho / Déborah Pimentel. Aracaju:
Sindicato dos Eletricitários do Estado de Sergipe, 2007.
16f.

1. Assédio moral
 2. Violência
 3. Relações humanas no trabalho
 4. Trabalho – Aspectos morais
- I. Título

CDU 331.1(041)

APRESENTAÇÃO

O SINERGIA - Sindicato dos Eletricitários de Sergipe organizou esta cartilha para contribuir com as discursões e prevenir os nossos associados da ENERGIPE e da CHESF sobre um tema tão presente no cotidiano, que adoece e destrói as relações de trabalho.

Na verdade, a questão é tão antiga quanto o próprio trabalho, mas a sua manifestação jamais se deu de forma contundente como agora. O conceito, apesar de não ser recente, vem recebendo um destaque maior na mídia, nos meios jurídicos e políticos nos últimos tempos, em razão da necessidade de se humanizar as relações de trabalho.

Esta cartilha não pretende esgotar o assunto, que constitui uma conduta grave, com reflexo no indivíduo, mas simplesmente esclarecer o assunto sob o ponto de vista da caracterização do Assédio Moral, consequências e atitudes possíveis, para prevenir e abolir esta abominável prática.

Sérgio Alves de Souza
Presidente do SINERGIA-SE

**Quando não nos rebelamos contra as
atrocidades do outro, permitimos que a
crueldade permaneça, que as mentiras
prosperem e que estes atos se banalizem.**

Sigmund Freud



A título de introdução...

A perversão expressa em pequenos atos ou gestos, caracterizados como falta de respeito, manipulações ou mentiras, são tão corriqueiras que não surpreendem e até mesmo, chegam a parecer coisas normais do cotidiano.

A isso chamamos de violência moral, que só nos incomoda se formos o alvo atingido, do contrário apenas revela certa apatia e indiferença social com o que acontece com as pessoas que estão do nosso lado, que sofrem caladas e adoecem sob nossos olhos, enfrentando situações que quando descritas, enquanto fatos isolados, parecem banais e sem importância, mas que por serem repetitivas, possuem alto poder destrutivo (HIRIGOYEN, 2002).

Com a alta competitividade exigida no mercado de trabalho, muitos funcionários sentem-se acuados quando pressionados de forma abusiva por chefes e ou colegas e por temer o desemprego submetem-se a situações que põem em risco a sua saúde física e mental.

A agressividade identificada em um ambiente de trabalho pode se manifestar sob qualquer forma abusiva de tratamento a alguém, através de gestos, palavras, bilhetes, memorandos, que possam gerar desconforto emocional, a ponto de promover danos à sua personalidade e ponha em risco os valores que norteiam a dignidade humana, a sua saúde e até mesmo o seu emprego e ameace o seu bem estar físico e emocional.

Os efeitos danosos desta agressividade e violência que chamamos de assédio moral estão diretamente relacionados à produtividade da empresa na medida em que é geradora de ausências, não raro, não justificadas ao trabalho e pelo desgaste emocional promovido. Ou seja, o assédio moral precisa ser percebido pelas empresas como um importante elemento desencadeador de sintomas que apontam para o sofrimento

mental dos funcionários, prejudicando a sua produção.

Por outro lado o trabalhador precisa reconhecer o assédio, se defender e mais importante, denunciar, pois só assim podemos melhorar o ambiente de trabalho e impedir que estes agressores façam novas vítimas.

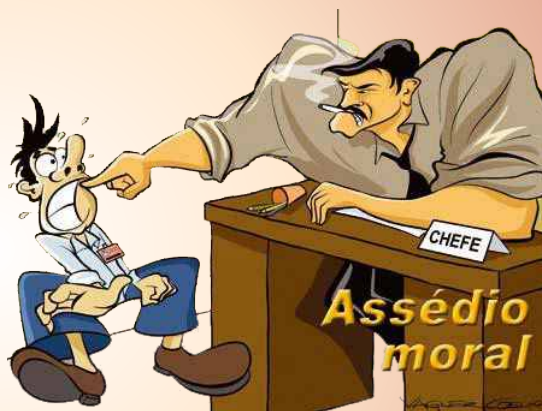
Por tratar-se de fenômeno recorrente dentro das empresas, o assédio moral passou a ser objeto de interesse e estudo dos médicos do trabalho, dos planos e seguradoras de saúde, dos próprios empregadores que estão acordando para o problema, e especialmente dos sindicatos, que têm a missão de proteger e alertar os funcionários.

A humilhação corriqueira e banalizada desorganiza a vida emocional do trabalhador, comprometendo suas relações afetivas e sociais gerando danos importantes para a saúde física e mental que pode evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, sendo assim, considerado um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho (BARRETO 2000).

O Sindicato dos Eletricitários de Sergipe, atento e zeloso com a categoria cujos interesses defende, apresenta esta cartilha com o propósito de discutir um problema antigo que aflige trabalhadores do mundo inteiro e que agora, graças à mídia e pesquisas internacionais importantes, ganha a merecida atenção para ser objeto de estudo e preocupação. Também é nosso objetivo evitar situações promotoras de mal estar entre empresa e empregados e principalmente, resgatar a auto-estima e respeito de um funcionário que se sente aviltado por práticas repressoras contra a sua dignidade e direitos.



Mas e afinal, o que é mesmo Assédio Moral no Trabalho?



O assédio moral na empresa está diretamente vinculado a um processo de humilhação. A humilhação é capaz de gerar dor, sofrimento psíquico e tristeza.

Ela, muitas vezes é mascarada sob a forma de uma brincadeira inofensiva que se repete de forma insidiosa, acuando o sujeito que fica em uma situação de inferioridade diante do chefe, do gerente, do encarregado ou colegas agressores, criando um desconforto emocional, às vezes mortífero, capaz de criar embaraços, constrangimento e vergonha.

O assédio moral é gerador de cansaço que pode levar a um processo de "burn out" (exaustão máxima), desmotivação para o trabalho e evolui para um sentimento de raiva, indignação, revolta, mas também, nulidade, depressão e até suicídio, graças à desestabilização da relação do funcionário com o seu trabalho.



Como surge o Assédio Moral dentro de uma empresa?

Pessoas vaidosas, narcísicas e ambiciosas, por necessidade de reconhecimento, são capazes de maltratar e se sobrepor, de forma perversa, aos colegas e subordinados.

Segundo pesquisa realizada na PUC (BARRETO, 2000), 89% dos agressores são os superiores hierárquicos, 7% sofrem assédio moral do conjunto de colegas, 3.5% de um único colega e apenas 0.5% de um subordinado.



Natural que em um grupo de trabalho exista certo nível de competitividade e surjam conflitos. Importante, entretanto, que as pessoas saibam reconhecer essas situações e aprendam a lidar com elas, ser tolerantes e aceitar limites dentro da equipe. É papel do líder, ser conciliador e harmonizador nestes momentos. Comentários deselegantes e ferinos, por vezes mexem com as emoções das pessoas, mas são reconsiderados se foram feitos em um momento de irritação e podem ser considerados insignificantes e esquecidos sem maiores traumas, principalmente se houver em um segundo tempo, um pedido de desculpas. É preocupante, entretanto, quando as diferenças no grupo persistem e as cenas de humilhação e agressão se repetem sem que haja qualquer tentativa no sentido de neutralizá-las dando a elas um poder devastador sobre o funcionário.



Por outro lado existem aquelas pessoas que por submissão e medo se oferecem ao jugo do outro, em ambiente hostil, e não se manifestam e nem se defendem, transformando o seu silêncio em um grande aliado do agressor, e caladas adoecem física e emocionalmente afetando de forma devastadora a sua performance profissional e a sua auto-estima.

Quem são as vítimas mais freqüentes?

As vítimas não são maus funcionários, como muitos agressores ao se defender de suas maldades, dizem. Ao contrário, geralmente são perfeccionistas e dedicados, trabalham mesmo quando doentes e sempre levam tarefas para casa. As vítimas não são necessariamente pessoas frágeis, mas justamente aquelas que possuem uma postura crítica e contestam a autoridade de um superior ou se recusam a fazer tarefas com as quais discordam, tornando-se o alvo de um chefe perverso.



Os grupos têm dificuldades de aceitar as diferenças como, por exemplo, aquelas de caráter racial ou religioso, ou as que discriminam homossexuais ou ainda uma mulher em um grupo que seja tradicionalmente masculino. Assim sendo, em uma postura racista e sexista, negros, homossexuais e mulheres, em especial, as mães de filhos pequenos, e as grávidas por serem protegidas por lei, são um alvo freqüente. Outro grupo de vítimas é formado por profissionais que a partir de um determinado momento já não correspondem às demandas da chefia como os portadores de necessidades especiais, as vítimas de

acidentes do trabalho e/ou portadores de

LER/DORT ou outras doenças ocupa-

cionais. Trabalhadores com mais idade sentem-se mais preocupados com a possibilidade de perder o emprego e não ser mais absorvido pelo mercado de trabalho e, por conseguinte, ficam mais vulneráveis às tiranias a que são submetidos na empresa. O assédio também pode surgir em decorrência da

inveja do agressor contra a vítima por esta ser detentora de algo que a torna especial e diferente, como beleza, riqueza, amigos influentes, juventude, ou até mesmo títulos e diplomas

que seu superior às vezes não possui.



Exemplos de situações que são consideradas Assédio Moral.

Reconhece-se a violência quando o chefe:

- Só fala gritando com o trabalhador.
- Solicita metas impossíveis de serem alcançadas.
- Como forma de coagir os funcionários e obrigá-los a atingir as metas propostas, promove punições e humilhações públicas.
- Sobrecarrega o funcionário lhe delegando mil tarefas simultaneamente, muitas vezes inúteis ou degradantes.
- Troca o horário do seu turno e não lhe avisa “por esquecimento”.
- Solicita tarefas humilhantes e abaixo do seu potencial e distante das suas reais atribuições, como forma de minar a sua auto-estima.
- Torna o trabalhador alvo de chacotas e piadas e passa a chamá-lo por um apelido ridículo.
- Não o promove ou premia colega mais novo e recém-chegado à empresa e com menos experiência, como forma de desqualificar o trabalho realizado.
- Duvida da autenticidade dos seus atestados médicos.
- Faz acusações ou suspeitas de furtos.
- Promove uma revista íntima, geradora de constrangimentos.
- Registra quantas vezes o funcionário vai ao banheiro controlando seus movimentos.
- Zomba de sua aparência física.
- Isola o trabalhador dos colegas recomendando que ninguém se dirija ao mesmo.
- Deixa de fornecer materiais e instrumentos de trabalho, como a retirada do telefone ou do computador.
- Ignora a sua presença e só se dirige aos demais colegas, dando-lhe a entender que é insignificante e descartável.
- Faz críticas e censura o trabalhador o tempo todo.
- Faz circular fofocas, falando sobre “seu estado de nervos”.
- Diz que o funcionário tem problemas mentais.
- Sugere que peça demissão, por sua saúde.

E a saúde de quem sofre Assédio Moral?

As manifestações mais comuns são:

- Perda da auto-estima, crises de choro, medo, tristeza e depressão.
- Irritação, falta de confiança, cansaço exagerado, stress e outros danos psíquicos.
- Redução da sua capacidade de concentração e memória e perda de interesse e prazer pelo trabalho.
- Sede de vingança.
- Torna-se intolerante e por vezes até violento dentro de casa com filhos e cônjuge.
- Insônia ou sonolência excessiva e pesadelos.
- Diminuição da libido
- São pessoas que sofrem distúrbios alimentares, emagrecendo ou engordando exageradamente e apresentando distúrbios digestivos.
- Aumento de consumo de bebida alcoólica e drogas.
- Falta de ar e tonturas.
- Dores generalizadas inclusive dor de cabeça.
- Palpitações, dores no peito, pressão alta, tremores.
- Síndrome de pânico.
- Falta de esperança, sentimento de inutilidade.
- Tem perspectivas sombrias sobre o futuro.
- Sentimento de culpa e ideias suicidas.

Quando o processo de assédio se instala a vítima é estigmatizada e apontada como de difícil convivência ou que é detentora de um caráter duvidoso ou ainda de uma mente doente. Diante desta pressão a vítima não consegue mais manter sua auto-estima e confiança no seu próprio potencial, angustia-se, fica triste, se isola, sofre calado escondendo inclusive dos familiares o stress que vive e as humilhações a que é submetido, jogando no corpo as suas emoções, ou seja, passa a somatizar. Um funcionário nestas condições, com frequência, deprime e começa efetivamente a errar e não mais corresponder às tarefas dele esperadas podendo, como consequência desta violência moral, sofrida dia a dia, ser afastado por incompetência profissional e ficar desempregado.

Perfil dos agressores segundo Barreto (2000)

□ **TIPO 1:** Sua missão é "enxugar" o mais rápido possível a "máquina", demitindo indiscriminadamente os trabalhadores. Refere-se às demissões como a "grande realização da sua vida". Humilha com cautela, reservadamente. As testemunhas, quando existem, são seus superiores, mostrando sua habilidade em "esmagar" elegantemente.

□ **TIPO 2:** É aquele chefe que bajula o patrão e não larga os subordinados. Persegue e controla cada um com "mão de ferro". É uma espécie de capataz moderno.

□ **TIPO 3:** Aproxima-se dos funcionários e mostra-se sensível aos problemas particulares de cada um, independente se intra ou extra-muros. Na primeira "oportunidade", utiliza estes mesmos problemas contra o trabalhador, para rebaixá-lo, afastá-lo do grupo, demiti-lo ou exigir produtividade.

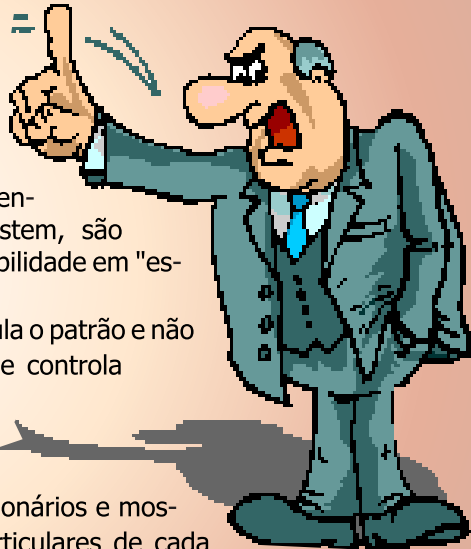
□ **TIPO 4:** É o chefe que não conhece bem o seu trabalho, mas vive contando vantagens e não admite que seu subordinado saiba mais do que ele. Sub-mete-o a situações vexatórias, como por exemplo: colocá-lo para realizar tarefas acima do seu conhecimento ou inferior à sua função.

□ **TIPO 5:** é o chefe agressivo, violento e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer.

□ **TIPO 6:** o chefe brusco, grotesco. Implanta as normas sem pensar e todos devem obedecer sem reclamar. Sempre está com a razão. Seu tipo é: "eu mando e você obedece".

□ **TIPO 7:** Confuso e inseguro. Esconde seu desconhecimento com ordens contraditórias - começa projetos novos, para no dia seguinte modificá-los. Exige relatórios diários que não serão utilizados. Não sabe o que fazer com as demandas dos seus superiores. Se algum projeto é elogiado pelos superiores, colhe os louros. Em caso contrário, responsabiliza a "incompetência" dos seus subordinados.

□ **TIPO 8:** Esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público que assista seu ato para sentir-se respeitado e temido por todos.



O que fazer para se defender?

O assédio moral é uma agressão difícil de provar e o ônus da prova incumbe a quem alega, ou seja, à vítima.

O agressor, naturalmente nega a realidade da violência e as testemunhas, geralmente colegas que se relacionam diariamente com o assediador, não querem interferir porque temem retaliações.



A nossa recomendação:



- Pedir que as pessoas sejam solidárias ao tomarem conhecimento de situações de agressividade, violência ou injustiça contra colegas e subordinados dentro da empresa, pois elas poderão ser as próximas vítimas deste agressor perverso.

- Ficar atento e reagir de forma organizada e não passional, o mais cedo

possível, antes de adoecer ou perder o emprego.

- Tentar manter-se indiferente às provocações, por mais agressivas que sejam, e responder com sorriso e bom humor, sem ser irônico, para não entrar no jogo perverso do assediador. Deve tentar manter-se calmo e confiante de que no momento certo o agressor será desmascarado e punido.

- Anotar tudo fazendo um diário com detalhes, dia e hora em que o trabalhador foi provocado e assediado, inclusive anotar o nome das pessoas que assistiram a cena, tirar fotocópias de



bilhetes e guardar e-mails que comprometa o agressor, a exemplo de documentos que mostrem a solicitação de tarefas impossíveis de serem cumpridas, ou inúteis, e que provem a perda de promoções, vantagens financeiras ou de postos, pois certamente haverá uma dificuldade de defender-se já que raramente há provas evidentes.



- Proteger o trabalho, projetos e relatórios que esteja desenvolvendo, inclusive sua agenda pessoal, e ter sempre "back-up" do que é importante no computador da empresa, fechando a gaveta com chave, ou carregando tudo que é prioritário consigo para que o material não seja sabotado. Dá trabalho fazer isso, entretanto pode ser fundamental para o bom desempenho do funcionário na empresa em situações de crise.



- Fortalecer laços com as pessoas mais próximas (colegas, amigos e familiares) e criar um clima de confiança, buscando apoio, dentro e fora da empresa.
- Dar visibilidade e denunciar o assédio moral, pois o isolamento e o silêncio só favorecem o agressor. Uma das formas de vencer a situação é denunciá-la. Falar sobre o problema evita que se adoça física e emocionalmente.

- Conversar com colegas que testemunharam a humilhação que sofreu ou que já viveram situação semelhante com o mesmo agressor.
- Conversar com a assistente social, o psicólogo e o médico do trabalho da empresa.

- Não se entregar ao desânimo e desespero e não permitir que as situações vividas desestabilizem o funcionário a ponto de inviabilizar sua atividade laborativa. Procurar imediatamente um psicanalista para organizar-se emocionalmente e defender-se e se estiver apresentando sintomas depressivos pedir ajuda medicamentosa a um psiquiatra.

- Procurar o sindicato e pedir orientação e assistência para soluções jurídicas e como proceder para formalizar denúncias no Ministério Público, Ministério do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina que tem uma Resolução sobre a saúde do trabalhador (1488/98).

- Lembrar que o Sindicato dos Eletricitários de Sergipe existe para proteger e garantir o bem estar, direitos e a dignidade do trabalhador, no seu exercício profissional, dentro da empresa.



TELEFONES IMPORTANTES

ADVOCACIA OPERÁRIA - 3211-7393

CUT - Central Única dos Trabalhadores - 3222-7218

CEREST - Centro de Referência Estadual em Saúde do Trabalho - 3179-2742

MIGUEL BRITO E ASSOCIADOS - 3214-5229 * 3222-9315

MINISTÉRIO DO TRABALHO - 3255-2368 * 3255-2388

OAB/SE - 3211-7304 * 3211-9124

SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE - 3179-1014 * 3179-2211

DRT/SE - 3211-1434 * 3211-1844 * 3211-3243

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - 3255-2368 * 3255-2388

DELEGACIA DA MULHER - 3213-1238

É possível se prevenir do Assédio Moral?



Conscientização e a divulgação de informações sobre o assédio moral são os mais eficazes instrumentos para que se possa lutar contra esta prática perversa.

A realização de campanhas dentro das empresas, com a distribuição de material, como esta cartilha, é a forma mais eficaz de se conscientizar o maior número de trabalhadores simultaneamente e colocar o problema do assédio moral em evidência e discussão, de sorte que as pessoas possam se defender desta violência e reagir sem adoecer, criando uma rede de resistência e de solidariedade entre os trabalhadores, evitando um pacto silencioso que é pernicioso, e, portanto, intimidar os possíveis agressores, garantindo produtividade para a empresa e bem estar com saúde física e mental para todos.

**ESTA CARTILHA É PRODUÇÃO DO SINERGIA-SERGIPE
ATRAVÉS DA DIRETORIA DE FORMAÇÃO E POLÍTICA SINDICAL
Monica Maria Bomfim Cruz**

BIBLIOGRAFIA

ASSÉDIO MORAL. Disponível em www.assediomoral.org. Acessado em 15/06/2007.

BARRETO, Margarida. Uma Jornada de Humilhações. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social 2000 PUC/SP.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

SPACIL, Daiane Rodrigues; RAMBO, Luciana Inês; WAGNER, José Luis. Assédio moral: a microviolência do cotidiano. Brasília: Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União – FENAJUFE, 2004.

Sindicato dos Eletricitários de Sergipe
Rua "I" Nº 209 - Loteamento Rio Poxim
Bairro Inácio Barbosa
CEP: 49.040-000 - Aracaju-SE
Fone: (79) 3249-2613 - Fax: (79) 3249-1351
Celular: (79) 9987-4904
Homepage: www.sinergia-se.hpg.com.br
E-mail: sinergia-se@uol.com.br