

ASSÉDIO MORAL

DIGA NÃO! CHEGA DE SILÊNCIO!

OFENDER - PERSEGUIR - MENOSPREZAR -
INFERIORIZAR - HUMILHAR - RIDICULARIZAR

NÃO SE CALE: DENUNCIE!

- ✓ COBRAR METAS ABSURDAS
- ✓ FALTA DE CONDIÇÕES DE TRABALHO



FENASPS

Federação Nacional de Sindicatos de Trabalhadores
em Saúde, Trabalho, Previdência e Assistência Social

SINDICATOS
FILIADOS



FENASPS e SINDICATOS FILIADOS

**Promover a saúde do trabalhador
e combater o assédio moral**

Não seja mais uma vítima!

Publicação: Fenasps - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Saúde, Trabalho e Previdência Social.

Apoio Cultural: Sindicatos filiados

Médica do Trabalho Responsável: Andréa Maria Silveira

Jornalista / Diagramador: Angelo Gerônimo - MTb: 14.564/MG

Projeto Gráfico e Editoração: ARG Design e Comunicação Visual

Ilustração: Paulo Barbosa

Tiragem: 10.000 exemplares

Impressão: Gráfica Silva Lara Ltda

Índice

Introdução	05
Cuidar da Saúde do Trabalhador tem que ser prioridade dos Gestores	08
Assédio Moral é Crime	13
O que é assédio moral	14
Diferenças entre conflitos normais e assédio moral	14
Efeitos do assédio sobre a qualidade de vida e sobre a saúde do trabalhador	15
Situações que propiciam ambientes favoráveis ao assédio moral	18
- Estilo de gerenciamento	
- Organização do trabalho	
- Ambiente de trabalho	
Organização do Trabalho	19
Como reconhecer o assédio moral? Exemplos de assédio	20
Como prevenir o assédio moral	21
Necessidade de legislação específica	22
Ameaças à carreira profissional do trabalhador	
O que as vítimas devem fazer?	24
Como o assédio moral pode se manifestar na prática	
Bibliografia	29

Introdução

O assédio moral não constitui fenômeno novo, muito pelo contrário, está fortemente enraizado na cultura das relações de trabalho no Brasil. Entretanto, nos últimos anos, este fenômeno vem conquistando grande espaço na imprensa, no meio jurídico e político brasileiro.

Os trabalhadores vêm crescentemente denunciando casos de assédio moral no trabalho e exigindo dos empregadores públicos e privados mudanças de práticas gerenciais, como forma de extinguir esse mal, ou, ao menos, minimizar seus efeitos.

De acordo com pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Organização Mundial de Saúde (OMS) no ano de 2002, em vários países, o assédio moral ou violência psicológica constitui um fenômeno disseminado e expresso principalmente no abuso verbal. Segundo a mesma pesquisa, 39% dos trabalhadores brasileiros entrevistados experimentaram abuso verbal naquele ano, e 15,2% foram vítimas de assédio psicológico, mais conhecido no Brasil como assédio moral.

Um estudo realizado em 2001 pela Superintendência Regional do Trabalho (SRTE/DF) com 301 empregados, no qual trabalhadores (as) foram chamados a responder sobre a vivência de diversas situações que caracterizam o assédio moral nas organizações, detectou que mais de 60% dos trabalhadores



(as) sentiam-se pressionados a produzir mais, e praticamente 50% deles sentiam-se controlados.

Esses dados reforçam um forte elemento relativo ao assédio moral no mundo do trabalho contemporâneo: as estratégias de controle implementadas nos ambientes de trabalho visam, todas elas, ao incremento da produtividade dos trabalhadores.

De todo modo, as instituições brasileiras têm tentado enfrentar o problema. As Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego - SRTE - possuem Núcleos para o combate à discriminação no trabalho. Também o Congresso Nacional acrescentou o artigo 136-A ao Decreto-lei n. 2848, de 7 de dezembro de 1940, do Código Penal Brasileiro, instituindo o crime de assédio moral no trabalho.

No artigo 136 - A pode ser lido: “Depreciar de qualquer forma reiteradamente a imagem ou o desempenho do servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena: detenção de um a dois anos”.

Atribui-se o assédio moral à deterioração das relações interpessoais e problemas organizacionais. Esse comportamento está relacionado a uma variedade de fatores, incluindo discriminação baseada no gênero, religião, etnia, idade, nacionalidade, limitações físicas e de saúde, trajetória de vida, orientação sexual, além de outras diferenças e razões socioeconômicas.

Tais ocorrências têm gerado debates sobre a necessidade da implantação de uma legislação específica que possa inibir a ocorrência de assédio no ambiente de trabalho. A relevância do tema tem ensejado discussões em vários estados e municípios brasileiros e também impulsionou a criação de projetos de lei em tramitação por todo o País, inclusive na Câmara dos Deputados.

Todos eles visam modificar a Consolidação das Leis do Trabalho e o Regime Jurídico Único, no enfrentamento do assédio moral.

Na base da Seguridade Social o problema não é novo e tem se agravado devido às rápidas modificações que vêm ocorrendo na organização do trabalho. No INSS, as mudanças de procedimentos administrativos e gerenciais, aliadas à perda crescente de funcionários concursados, envelhecimento da categoria, oferta insuficiente de treinamento e grande pressão da sociedade por serviços (tudo isso sem a criação de normas internas que estabeleçam limites ao gerenciamento autoritário e antiético) tem gerado situações de humilhação, constrangimento e adoecimento dos trabalhadores - o que se encaixa no que hoje é denominado assédio moral no trabalho.

Caso particularmente grave refere-se aos trabalhadores que possuem problemas de saúde responsáveis por comprometer seu desempenho no trabalho, bem como daqueles trabalhadores que apresentam capacitação profissional insuficiente. Tais empregados se transformaram em alvo de toda espécie de piadas e comentários desdenhosos nos locais de trabalho.

Chamam ainda a atenção os Procedimentos Administrativos Disciplinares (PADs) instaurados pelos gestores para apurar possíveis irregularidades cometidas por servidores. O complicador, nesses casos, é que as medidas adotadas pela administração quase sempre ferem os mais elementares direitos dos trabalhadores, agredindo sua honra, pois primeiro se procede à acusação do empregado e, somente mais tarde, à devida investigação e comprovação dos fatos.

Situação semelhante tem sido vivida pelos servidores do Ministério da Saúde cedidos aos estados e municípios e Núcleos Estaduais do MS, os quais são vítimas de discriminação, humilhações, piadas grosseiras, exclusão das possibilidades de treinamentos e participação em projetos de iniciativa municipal, bem como esquecidos quando da concessão de gratificações. Para enfrentar esses problemas, os

sindicatos da base da Seguridade Social estão discutindo a questão com os trabalhadores nos locais de trabalho e distribuindo esta cartilha, baseada fundamentalmente em publicações e orientações da Organização Mundial de Saúde e Organização Internacional do Trabalho sobre o tema.

Portanto, leia, reflita, divulgue e discuta com seus colegas de trabalho!

Cuidar da Saúde do Trabalhador tem que ser prioridade dos Gestores

Segundo a Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, nos estados, nos municípios e no próprio Governo Federal, em 2012 o Brasil possuía aproximadamente 1.200.460 servidores públicos.

Na base da Seguridade Social eram aproximadamente 99.176 trabalhadores e trabalhadoras que se dedicavam às ações de Saúde, Previdência, INSS, Assistência social e Trabalho, atuando em todo País em órgãos dos Ministérios da Saúde, Previdência Social, Trabalho e Emprego. A maior parte tinha mais de 40 anos sendo que 52% eram mulheres.

Os sindicatos têm se defrontado com o crescimento da necessidade de direcionamento de uma política de saúde para os trabalhadores do Serviço Público, pois cresce diariamente os casos de assédio moral institucionalizado o que aumenta a solicitação de orientação e apoio por parte desses trabalhadores e trabalhadoras, com queixas de adoecimento, stress, alcoolismo, perseguição entre outros, cujo surgimento ou agravamento é atribuído às condições e ao ambiente de trabalho.

Esse quadro agravou bastante com a implantação das gratificações produtivistas no serviço Público, seja ele Estadual, Municipal, Federal ou privado, muito em função das poucas ou nenhuma condição de trabalho que esses trabalhadores estão submetidos, outro motivo que agrava esse processo é o cumprimento de metas individuais que as vezes são confundidas com pressão psicológica, assédio moral, perseguição e outros.

Nesse cenário de controle da produção os trabalhadores não conseguem desenvolver suas atividades com a liberdade necessária para prestação de um serviço de qualidade, isso sem fazer uma avaliação simples dos próprios ambientes de trabalho, remuneração inadequada, pisos salariais diferenciados, falta de estímulo e a pouca fixação desses trabalhadores no trabalho.

Outro fator que é preciso grande reflexão dos Governantes e Gestores Públicos são os diversos modelos de Gestão implantados nos postos de assistência a saúde cujo o objetivo principal é a privatização da saúde, criação do INSI para a assistência a saúde indígena, as Organizações Sociais na saúde, e ainda a EBSERH nos hospitais universitários, tudo isso para fugir dos Órgão de controle, não realização de concurso público, precarizar ainda mais as relações de trabalho e aumentar as distorções salariais

Apesar deste cenário e do próprio ambiente de trabalho, estudos muito tímidos de instituições acadêmicas e de instituições de atenção à saúde do trabalhador, têm se dedicado a compreender os processos de adoecimento que atingem os trabalhadores e trabalhadoras do Seguro e da Seguridade Social, do serviço público e de todos os trabalhadores de um modo geral. Além disso, as ações dos governos Estadual, Municipal, Federal para enfrentar esses problemas têm se mostrado ineficientes, sem uma política direcionada para cuidar da saúde do trabalhador, num País capitalista o único meio que prevalece e a Produção de saúde, de concessão de benefícios, de educação, substituindo o maior objetivo do sistema público que é atendimento de qualidade ao cidadão brasileiro.

Mas, como o trabalho no Serviço público vem comprometendo

a saúde de seus trabalhadores e trabalhadoras?

O trabalho constitui uma fonte inquestionável de crescimento e realização pessoal não apenas por fornecer renda que permite a compra de alimento, abrigo, vestimenta, lazer etc., mas também por ser um elemento importantíssimo da identidade pessoal.

Afinal de contas, é por meio do trabalho que grande parte das pessoas se sentem inserida no mundo. É no trabalho que muitos exercem sua criatividade, se sentem úteis para a sociedade, interagem com outras pessoas e, constroem relações de amizade, fraternidade e solidariedade.

Contudo, se o trabalho constitui uma fonte importante de saúde e bem estar, pode também comprometê-la de forma negativa. Isto ocorre quando:

- A forma como o trabalho é executado favorece a ocorrência de acidentes que machucam as pessoas;
- Quando o trabalho causa doenças, que de outras maneiras as pessoas não teriam;
- Quando o trabalho faz com que doenças comuns surjam mais precocemente, e se manifestem de forma mais grave;
- Quando o trabalho faz aflorar doenças que estavam latentes ou sob controle.

O crescimento da demanda da população por serviços da seguridade social sem crescimento em igual proporção da força de trabalho, a pressão por produtividade, os ambientes e condições inadequados de trabalho e o despreparo das chefias para a gestão de pessoas, constituem algumas das causas apontadas pelos trabalhadores para o surgimento e agravamento de problemas de saúde relacionados ao trabalho.

Estabelecimento de metas exageradas de trabalho gera dano moral

A política da meritocracia tem imposto ao serviço público o estabelecimento de metas de trabalho, onde os/as servidores/as são submetidos a uma política de produção, com a finalidade de fazer avaliação institucional e individual para pagamento de remuneração e também para extrair-se o maior rendimento possível em um determinado período de trabalho, colocando assim, em risco as condições de saúde física e psíquica do/as trabalhadores/as.

Ademais, ao se estabelecer tais metas, não está se levando em consideração as condições de trabalho, capacidade individual de cada funcionário, a complexidade e diversidade das atividades, sendo que muitas vezes é impossível mensurar o tempo médio gasto para execução de determinadas atribuições, que muitas vezes são estritamente intelectuais.

Mesmo que as metas estabelecidas sejam de um limite mínimo de produtividade, também é estipulado que, caso estas não sejam atingidas, o rendimento do empregado é considerado insatisfatório e sua remuneração cargo/função passam a ser ameaçados. Portanto, torna-se uma ameaça permanente à vida profissional destas categorias

Dentro dessa política de produtividade, visando atender a demanda crescente, o que se constata é a permanente elevação desse patamar mínimo, onde as metas tornam-se cada vez mais altas e exigentes, sendo que, conseqüentemente há pressão exercida sobre os/as servidores/as para que se alcancem as metas estabelecidas pela instituição, sem qualquer negociação com as categorias e conhecimento da realidade e dificuldades dos locais de trabalho.

Diante desse quadro, o Poder Judiciário reconhece que a política abusiva de metas causa danos aos empregados e gera

direito à reparação por assédio moral. O Tribunal Superior do Trabalho apresenta vasta jurisprudência em que concede o direito à indenização por danos morais aos empregados que sofrem pressão e são submetidos a metas exageradas.

Essa política exagerada de metas não se configura apenas como assédio moral praticado contra um empregado específico, mas como assédio moral organizacional, principalmente quando tais metas são estabelecidas por meio de Portarias dentro do serviço público que expressamente mencionam a necessidade de “otimizar a força de trabalho”.

Portanto, a estipulação de metas exageradas como política de trabalho é considerado assédio moral organizacional, devendo ser combatido mediante denúncias às entidades sindicais ou até mesmo junto ao Ministério Público do Trabalho.



Quais têm sido os problemas de saúde mais frequentemente apontados pelos trabalhadores da Seguridade Social como decorrentes do trabalho?

1 - Dores osteomusculares nos membros superiores e na região lombar, que se apresentam associadas às tarefas realizadas em estações de trabalho mal dimensionadas, com mobiliários, equipamentos e ferramentas sucateados e que não atendem a requisitos ergonômicos, à ausência de pausas, à pressão por produtividade, às jornadas longas, aos movimentos repetitivos, as atividades de levantar, carregar ou empurrar peso e, ou abaixar repetidamente.

2 - Transtornos mentais como Stress, Depressão e Ansiedade desencadeados ou agravados pelas longas cargas de trabalho, por uma interação competitiva e/ou hostil com chefias, colegas e usuários dos serviços, por experiências traumáticas no trabalho (ser vítima de agressão verbal ou física, ameaças, assédio moral etc.), pela pressão por produtividade na ausência de meios adequados para atingi-la, pela tensão decorrente da necessidade de se ajustar a mudanças rápidas no processo de trabalho sem ter recebido treinamento adequado, pela percepção de ser pouco efetivo, reconhecido ou valorizado no trabalho, pelo convívio contínuo e prolongado com a dor, o sofrimento e a carência de usuários dos serviços de seguridade social.

3 - Doenças decorrentes do contato com agentes químicos ou biológicos nos ambientes de trabalho causadas pela exposição ao látex (luvas utilizados no trabalho em saúde), poeiras, fungos, produtos de limpeza, medicamentos etc. responsáveis por quadros alérgicos (asma, rinites, conjuntivites e dermatites). Destaca-se ainda o contato que os agentes de combate a endemias têm com agrotóxicos, os quais têm sido apontados com causa de quadros complexos com comprometimento hematológico, neurológico, do comportamento etc.

A maior parte das doenças e acidentes que estão relacionadas ao trabalho na seguridade social é evitável. Como transformar o direito a saúde no trabalho em realidade para os trabalhadores federais em saúde, previdência, assistência social e trabalho?

- Fortalecendo o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS tornando as ações de proteção e promoção à saúde, acessíveis para todos os trabalhadores e trabalhadoras. Dentre estas ações destaca-se a necessidade de efetiva implementação da vigilância dos ambientes de trabalho, dos exames periódicos de saúde e das causas de absenteísmo ao trabalho.

- Por meio da implementação pelo governo federal de ações efetivas de promoção à saúde através da melhoria dos ambientes e processos de trabalho nos órgãos públicos federais, além de ações de educação para a saúde e fomento de hábitos de vida saudáveis (combate do tabagismo, obesidade, sedentarismo, alcoolismo e uso de drogas ilícitas).

- Através da efetiva implementação e fortalecimento da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, particularmente por meio da oferta de ações de saúde do trabalhador em todos os pontos da rede de atenção à saúde do Sistema Único de Saúde.

- Por meio da observância da legislação de segurança e medicina do trabalho e das boas práticas registradas na literatura para concepção de novos ambientes e processos de trabalho na seguridade social.

- Pela informação aos trabalhadores dos riscos à saúde presentes no trabalho e das formas de preveni-los

- Pela discussão da redução da duração jornada de trabalho na seguridade social de forma a proteger e promover a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras.

- Pelo apoio e fomento pelos Ministérios no âmbito da seguridade social de pesquisas sobre a saúde dos trabalhadores da seguridade social, envelhecimento e trabalho.
- Pela garantia de liberdade de organização por local de trabalho de forma a permitir que os trabalhadores defendam a saúde nos locais de trabalho.
- Pelo registro sistemático de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho que atingem trabalhadores e trabalhadoras da seguridade social.

Assédio Moral é CRIME!

O artigo 136-A do novo Código Penal Brasileiro institui que assédio moral no trabalho é crime. Esse artigo prevê que desqualificar reiteradamente por meio de palavras, gestos ou atitudes a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral pode causar a detenção de três meses a um ano de multa.

No INSS, fatores como a recente instituição da jornada de 40 horas, a resistência dos trabalhadores face às pressões do governo e o avanço da idade dos servidores têm resultado na busca de muitos trabalhadores aos Sintsprevs para denunciar ocorrências de assédio moral.

Esses servidores geralmente chegam ao sindicato ansiosos, sentindo-se pressionados e desestabilizados emocionalmente; o que eles buscam é que a entidade interceda por eles em seu ambiente de trabalho. Eles também pretendem que seja caracterizado o adoecimento em função do assédio, bem como efetivadas medidas políticas ou jurídicas que reparem as humilhações e injustiças das quais se sentem vítimas.

Nesses casos, o sindicato aciona a assessoria de medicina do trabalho, solicitando eventual providência no que se refere ao ambiente do trabalho ou à saúde do trabalhador.

O que é assédio moral



Os termos assédio psicológico, assédio moral, assédio no local de trabalho ou violência no local de trabalho são aplicados ao ambiente de trabalho para indicar o comportamento repetitivo e prolongado, normalmente humilhante ou ameaçador, efetivado por um chefe em relação a um trabalhador/trabalhadora ou grupo de

trabalhadores/trabalhadoras. Nesses casos, os subordinados se transformam em alvos ou vítimas, o que acarreta riscos para sua saúde física e mental. O assédio ocorre frequentemente em relações autoritárias e assimétricas, onde os alvos ou vítimas podem experimentar dificuldades em defender-se, sendo comumente forçados a desistir do trabalho, do cargo ou mesmo do emprego.

Diferenças entre conflitos normais e assédio moral

Certo grau de competição é aceitável no ambiente de trabalho. Porém, o assédio moral é diferente dos conflitos normais por duas razões: ele é caracterizado por ações antiéticas e contraproduativas para todos, especialmente para o trabalhador perseguido. Assim, é essencial distinguir o assédio moral dos conflitos normais.

A competição é uma maneira de se alcançar objetivos, portanto, inclui conflitos e disputas, os quais são baseados em fatos e focados no conteúdo - não admitindo a dimensão de valores pessoais. Em contrapartida, em situações de assédio moral, o ambiente torna-se confuso, a comunicação ambígua e a interação entre as pessoas hostil.

O quadro abaixo compara conflitos que podem ocorrer em situação “saudável” e aqueles que ocorrem em situação de assédio.

Quadro 1	
Diferenças entre conflitos saudáveis e situações de assédio	
Conflitos em situações saudáveis	Conflitos em situações de assédio moral
• Definição de papéis e tarefas	• Papéis ambíguos
• Relações de cooperação	• Comportamento pouco cooperativo (boicote)
• Objetivos comuns e compartilhados	• Falta de transparência e previsão nos objetivos
• Relações interpessoais explícitas	• Relações interpessoais ambíguas
• Organização saudável	• Organização precária
• Ocasionais choques e confrontos	• Ações antiéticas duradouras
• Estratégias abertas e francas	• Estratégias ambíguas
• Conflito e discussão em público	• Ações dissimuladas e negação do conflito
• Comunicação direta	• Comunicação evasiva e oblíqua

Fonte: WHO, 2002

Efeitos do assédio sobre a qualidade de vida e sobre a saúde do trabalhador

O assédio moral pode causar ou contribuir para muitas desordens psicológicas, psicossomáticas e de comportamento. Entretanto, desconhecemos quantas das vítimas do assédio realmente desenvolverão problemas de saúde, o que certamente depende da duração e intensidade do estímulo estressante e da personalidade da

vítima. Embora não saibamos ao certo quais são as principais causas de afastamento do trabalho por doença e aposentadoria por invalidez na Seguridade Social, a experiência dos sindicatos no atendimento aos trabalhadores e investigações realizadas em diversos estados apontam os transtornos mentais como importante causa de afastamento.

As situações denunciadas pelos trabalhadores vão desde as precárias condições de trabalho enfrentadas no cotidiano até a exposição à atuação da força-tarefa - uma das investidas do governo que tem por finalidade investigar fraudes em benefícios, licitação e arrecadação fiscal. Não que os sindicatos sejam a favor do crime. As entidades são, sim, contra a ação repressiva dessas comissões antes mesmo da apuração dos fatos.

Os efeitos de situações de assédio sobre a saúde compreendem grande número de sintomas, muitos dos quais listados na tabela a seguir

Quadro 2

Possíveis efeitos sobre a saúde resultante do assédio moral

Psicopatológicos	Psicossomáticos	Comportamentais
Ansiedade	Hipertensão arterial	Reações agressivas contra os outros e si próprio
Apatia	Ataques de asma	Desordens de apetite
Reações de fuga e busca do não enfrentamento do conflito	Palpitações cardíacas	Aumento do consumo de drogas, álcool e fumo
Fixação do pensamento nos problemas de trabalho	Doença coronariana	Disfunções sexuais
Humor depressivo	Dermatites	Isolamento social

Reações de pânico e apreensão	Perda de cabelo	
Revivescência constante de episódios de hostilidade no trabalho	Cefaléia	
Hiper sensibilidade	Dores nas juntas e músculos	
Insegurança	Perda de equilíbrio	
Insônia	Enxaqueca	
Pensamentos Fixos/obsessivos	Dores gástricas	
Irritabilidade	Úlceras gástricas	
Falta de iniciativa	Taquicardia	
Melancolia		
Mudanças de humor		
Pesadelos recorrentes		

Fonte: WHO, 2002

O assédio moral afeta a autoestima e a eficiência das vítimas em todas as esferas de sua vida, tais como família, amigos, relações sociais e ambiente de trabalho. As vítimas tornam-se confusas e têm altos níveis de medo, vergonha e constrangimento, o que gera consequências nocivas para suas relações interpessoais.

As principais consequências para a família, o ambiente social e o empregador são as seguintes:

- Autoexclusão de encontros sociais;
- Queixas de desconforto físico e doenças;
- Descumprimento de obrigações sociais;
- Distanciamento das ligações familiares;



- Dificuldades para se qualificar para outras funções;
- Descumprimento das responsabilidades de pai, esposo, filho/filha;
- Intolerância frente aos problemas familiares;
- Ações na justiça;
- Enfraquecimento das relações de amizade;
- Perda de renda;
- Problemas matrimoniais;
- Despesas médicas;
- Explosões de raiva;
- Violência;
- Piora da performance das crianças na escola;
- Aumento do absentéismo;
- Diminuição da capacidade laboral.

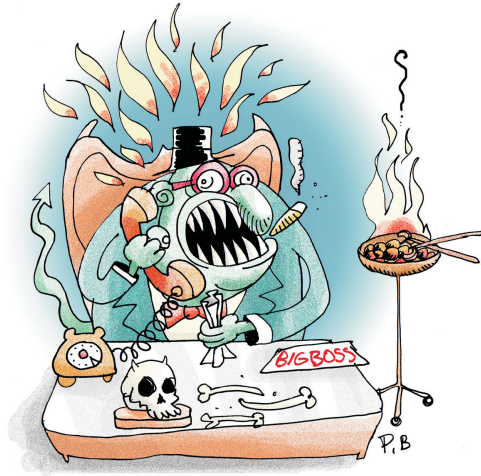
Situações que propiciam ambientes favoráveis ao assédio moral

Gerenciamento

a) Gerenciamento autoritário - Numa cultura que favorece gerenciamento altamente disciplinador, intolerante e discriminatório, instala-se o clima de medo, desconfiança, excessiva competição e subalternidade. Sem normas explícitas relativas ao comportamento no local de trabalho, alguns chefes podem se considerar autorizados a manter uma conduta abusiva.

b) Novos métodos gerenciais

- Esses novos métodos têm introduzido e valorizado conceitos de alta competição. Desta forma, os empregados podem ser solicitados a desempenhar suas funções não somente melhor do que os colegas, mas também desconsiderando questões de natureza ética, sempre com a finalidade de atingir as metas estabelecidas pelos gestores.



Organização do Trabalho

a) Grande carga de trabalho com número insuficiente de trabalhadores - O resultado dessa realidade é insatisfação, fadiga e um sentimento de que é impossível mudar o ambiente de trabalho. A tensão pode ser descarregada sobre colegas, familiares e amigos.

b) Tarefas mal definidas e trabalho desorganizado - Esses fatores favorecem o aparecimento do assédio moral quando não há o estabelecimento de limites sobre o comportamento permitido a colegas e superiores em posição vantajosa.

c) Excesso de hierarquia - O assédio é mais frequente quando a empresa tem como referência apenas os valores da hierarquia ou onde existem muitas linhas de comando.

d) Insuficiência de instruções e informações - Para um desempenho eficiente são necessárias instruções sobre a tarefa a ser executada, tempo disponível e explicações quanto ao produto final a ser atingido.

Ambiente de trabalho

a) O ambiente de trabalho no cenário internacional - A exigência de flexibilidade nas organizações, na jornada de trabalho, nos empregos e no status do trabalho - juntamente com a reestruturação produtiva - geram a precarização do trabalho, que, entre diversos malefícios, resulta na terceirização do serviço público. Esta situação é bastante favorável ao desenvolvimento do assédio moral.

Como reconhecer o assédio moral?

Exemplos de assédio:

Ataques ao trabalhador sob a forma de:

- Exclusão do convívio comum ou retirada de tarefas
- Fofocas
- Humilhação
- Instigação de colegas contra a vítima
- Intromissão na vida privada
- Isolamento
- Provocação
- Ridicularização, especialmente se executada na presença de colegas e superiores

- Assédio sexual
- Disseminação de informações falsas
- Ameaças de violência física
- Abuso verbal

Como prevenir o assédio moral

a) Informação e educação de trabalhadores e gerentes;

b) Campanhas de conscientização sobre as relações de trabalho e seus efeitos sobre os trabalhadores;

c) Desenvolvimento de políticas antiassédio moral;

d) Publicação de guias contendo informações sobre a natureza do problema e seus efeitos sobre a qualidade de vida e saúde;

e) Criação de códigos de ética que deixem explícita a posição da instituição quanto a atos antiéticos e discriminatórios, esclarecendo sobre as penalidades para aqueles que praticarem assédio;

f) Caso se instale uma situação de assédio moral no trabalho deve-se recorrer a um mediador (uma pessoa imparcial na situação), que deverá ajudar a apaziguar as diferenças e a negociar uma solução;

g) Diagnóstico precoce dos efeitos do assédio sobre a saúde das pessoas - o que permitirá rápida abordagem do problema e tratamento das vítimas, reduzindo as consequências sobre o indivíduo, familiares e ambiente social.



Necessidade de legislação específica

É necessário que se desenvolvam normas voltadas para o enfrentamento do problema do assédio moral ou psicológico no local de trabalho, tendo em vista as seguintes estratégias:

a) Encorajar medidas preventivas para reduzir a ocorrência do assédio no local de trabalho;

b) Proteger trabalhadores vítimas de assédio que procurem ajuda e incentivar empregadores e chefias a responderem rápida e efetivamente ao problema;

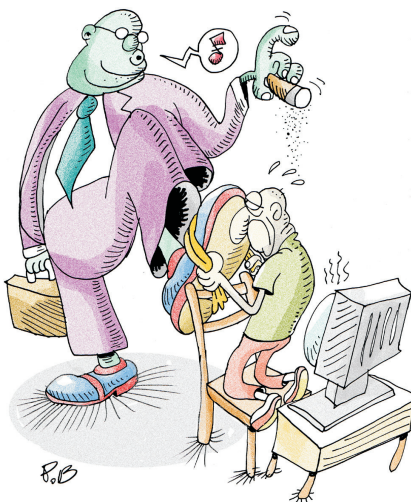
c) Compensar os danos sofridos por vítimas de assédio, e, quando aplicável, proceder à reintegração do trabalhador em sua posição inicial;

d) Disciplinar e punir criminalmente os empregadores que permitirem a conduta de assédio por parte de chefias ou de colegas no ambiente de trabalho.

Ameaças à carreira profissional do trabalhador

Lembre-se: as situações descritas abaixo podem ocorrer de forma contínua e repetitiva

- Designação de tarefas sem sentido;
- Designação de novas tarefas sem treinamento ou equipamentos necessários;
- Designação de tarefas que são perigosas ou

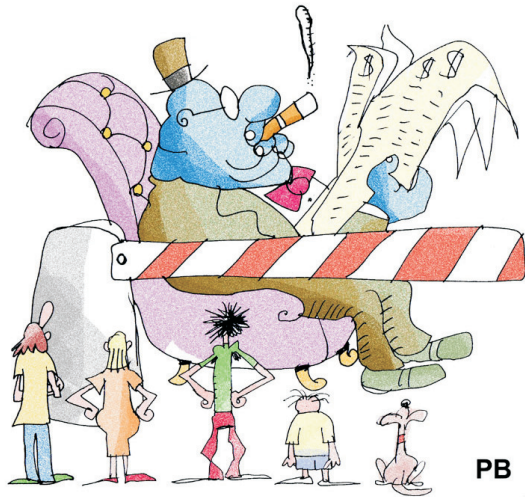


inadequadas à saúde do trabalhador;

- Inatividade forçada;
- Rebaixamento;
- Monitoramento excessivo do trabalhador;
- Gradual redução de tarefas;
- Depreciação intencional;
- Falta de comunicação;
- Transferência

injustificada;

- Remoção de instrumentos essenciais para realização do trabalho;
- Críticas repetidas e culpabilização do trabalhador;
- Negação de informações essenciais para a execução do trabalho;
- Ameaças de ações disciplinares e/ou demissão;
- Avaliação ruim e injustificável do funcionário;
- Sobrecarga de trabalho com prazos de entrega impossíveis de serem cumpridos;
- Indução ao pedido de demissão, afastamento ou relotação.



O que as vítimas devem fazer?

Os trabalhadores que se sentem vítimas de assédio moral devem agir com cautela, evitando tomar decisões precipitadas e sob pressão das emoções. Iniciativas a serem consideradas:

- Não perder a calma;
- Contactar supervisor que tenha responsabilidade sobre a saúde e o bem-estar do trabalhador, solicitando providências;
- Solicitar transferência para outro local de trabalho;
- Reunir evidências das práticas de assédio, de preferência por escrito, tais como bilhetes, e-mails, documentos, etc.
- Identificar testemunhas para a prova individual e institucional (colegas, sindicato, médicos do trabalho);
- Compartilhar experiências com outras pessoas que passam por situações similares;
- Desenvolver comportamento afirmativo, evitando autculpabilização. É indicado também manter os contatos sociais e procurar ajuda entre familiares e amigos, sem transferir a eles a raiva e os ressentimentos decorrentes da situação.

Como o assédio moral pode se manifestar na prática:

- Marcar uma reunião às 10h e combinar com outros participantes às 9h. Você chega atrasado, passa vergonha e ainda é considerado culpado;
- Fazer ataques à sua vida pessoal (críticas, desde o estilo de seu cabelo até a condição social de seu marido/esposa/ pretendente);
- Espalhar bilhetes, acusando-o de baixa produtividade, e repassar tarefas aquém de sua capacidade;
- Humilhá-lo em público, por meio de broncas, berros e até xingamentos;
- Fazer-lhe críticas infundadas;

- Confundir motivação com pressão e jogar os funcionários uns contra os outros;
- Condená-lo por ter procurado o serviço médico, passando a desmoralizá-lo;
- Aproximar-se, procurando saber da sua intimidade, da sua vida afetiva, dos seus problemas familiares para, na primeira oportunidade, utilizar tais confidências contra você;
- Colocá-lo em situações vexatórias;
- Olhar e não ver, ou ignorar sua presença;
- Não cumprimentar;
- Delegar tarefas sem sentido, que jamais serão utilizadas;
- Delegar tarefas por meio de terceiros ou colocá-las em sua mesa sem avisar;
- Controlar o tempo de idas ao banheiro;
- Começar as reuniões sempre amedrontando quanto ao desemprego ou ameaçar constantemente com a possibilidade de demissão;
- Chamar todos os trabalhadores do setor de incompetentes;
- Repetir a mesma ordem centenas de vezes para a realização de uma tarefa simples - até d e s e s t a b i l i z á - l o emocionalmente;
- Dar ordens confusas e contraditórias;
- Sobrecarregá-lo de trabalho ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações;
- D e s m o r a l i z á - l o publicamente, afirmando que tudo está errado, ou até elogiar, mas para dizer que seu trabalho é desnecessário à empresa



ou instituição;

- Rir à distância e em pequeno grupo, conversar baixinho, suspirar e executar gestos direcionando-os a você;
- Impedir os colegas de almoçar, cumprimentar ou conversar com você, mesmo que a conversa esteja relacionada à tarefa.
- Querer saber o teor de suas conversas;
- Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo o trabalho;
- Exigir que faça horários fora da jornada. Trocar de turno sem avisar;
- Mandar executar tarefas acima ou abaixo do seu conhecimento;
- Deixar você voltar de férias e demiti-lo;
- Desligá-lo por telefone ou telegrama durante as férias;
- Hostilizá-lo, não promovê-lo, ou premiar colega mais novo e recém-chegado à empresa e com menos experiência, como forma de desqualificar o seu trabalho;
- Espalhar entre os colegas que você está com problemas emocionais;
- Menosprezar o seu sofrimento;



- Ridicularizar a sua doença;
- Deixar você ser atendido de porta aberta e não ter a privacidade respeitada;
- Negar a validade de seus laudos médicos e ridicularizá-los;
- Não reconhecer seus direitos;
- Permitir que o departamento médico da empresa lhe dê alta, e, mesmo adoecido ou

em tratamento, encaminhá-lo para a produção;

- Permitir que o departamento médico da empresa negue laudo, não fornecendo cópia dos exames e prontuários;
- Não orientar quanto aos riscos existentes no setor ou posto de trabalho;
- Estimular a competitividade e o individualismo, discriminando por gênero: cursos de aperfeiçoamento e promoção realizados preferencialmente para os homens, por exemplo;
- Discriminar salários, de acordo com o gênero;
- 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 de trabalho ou que façam consultas de pré-natal fora da empresa;
- Fazer reunião com todas as mulheres do setor administrativo e produtivo, exigindo que não engravidem, como forma de evitar prejuízos à produção;
- Impedir de usar o telefone em casos de urgência ou não comunicar aos trabalhadores/as os telefonemas urgentes de seus familiares;
- Proibir o descanso entre a jornada, reduzir o horário das refeições para 15 minutos ou só permitir que as mesmas sejam realizadas no maquinário ou em bancadas;
- Desviar funções: mandar limpar banheiro, fazer cafezinho, limpar posto de trabalho, pintar casa de chefe nos finais de semana;
- Enviar advertência em consequência de atestado médico;
- Deixá-lo sem nenhuma tarefa, olhando os outros trabalhar separado por parede de vidro daqueles que trabalham;
- Não fornecer ou retirar todos os seus instrumentos de trabalho;
- Estimular a discriminação entre os sadios e adoecidos, chamando-os pejorativamente de “podres, fracos, incompetentes, incapazes”;
- Diminuir seu salário no retorno ao trabalho, depois de férias ou

licença-médica;

- Demiti-lo após a estabilidade legal;
- Impedi-lo de andar pela empresa;
- Telefonar para a sua casa e comunicar à sua família que você não quer trabalhar;
- Não permitir que você converse com antigos colegas dentro da empresa;
- Colocar um colega controlando-o, disseminando a vigilância e a desconfiança;
- Dificultar a entrega de documentos necessários à concretização da perícia médica pelo INSS;
- Omitir doenças e acidentes para demitir os adoecidos ou acidentados do trabalho.



Bibliografia

- Ministério da Saúde, Assédio - Violência e Sofrimento no Ambiente de Trabalho. Brasília: Ministério da Saúde, 2008
- World Health Organization. Psychological Harassment at work. Geneva: WHO, 2002. 38p.
- Site: www.assediomoral.org/
- Rodrigo Bezerra Martins - Bacharel em Direito pela Universidade de Brasília (UnB). Pós-Graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela UCAM. Procurador Federal em exercício na PFE/PREVIC, atual Coordenador-Geral de Matéria Administrativa.
- Dra. Andréa Maria Silveira - Formada em Medicina pela Universidade Federal de Minas Gerais (1986), residência em Medicina Preventiva e Social Atualmente é professora adjunto da Universidade Federal de Minas Gerais, onde coordena a Residência em Medicina do Trabalho e o Centro de Referência Estadual em Saúde dos Trabalhadores.
- Assédio Moral no trabalho. Maria Ester de Freitas, Roberto Heloani e Margarida Barreto São Paulo: Ed. Cengage, 2008
- Assédio Moral no trabalho: caracterização e consequências Dr. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira.

FENASPS

**Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores
em Saúde, Trabalho, Previdência e Assistência Social**