

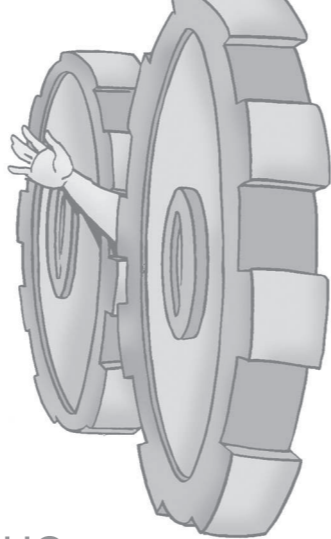
Assédio Moral e Sexual

no trabalho

Aspectos sociais, psicológicos e jurídicos

Denunciar ou não
denunciar, eis
a questão!





ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO: aspectos sociais, psicológicos e jurídicos



Uma publicação do Sinfa-RJ – através das Secretarias de Saúde, Trabalho e Meio Ambiente
saude@sinfa-rj.org.br

Presidente: Luís Cláudio de Santana

Diretores de Saúde, Trabalho e Meio Ambiente: Maria de Jesus Raul dos Santos e Edivar Moreira

Diretor de Imprensa e Divulgação: Gezo Oliveira

Assessoria de comunicação: Fernanda Fonseca (MTB 29077)

Estagiária: Fernanda Drumond

Projeto Gráfico e diagramação: Carol Fanguero

Ilustrações: Amorim

Impressão: Gráfica Colorset

Tiragem: 1.000 exemplares

SINFA-RJ – Sindicato dos Servidores e Empregados do Ministério da Defesa

Rio de Janeiro- Gestão 2009-2012

Rua da Quitanda, 45/6º Centro Rio de Janeiro - CEP: 20011-030

Tel.: (21) 2224-7787

www.sinfa-rj.org.br

Agradecimentos

Agradecimentos especiais: Dra. Margarida Barreto
que cedeu gratuitamente o direito de uso de seus conhecimentos.
Concepção de Texto: Barreto, M. Uma Jornada de Humilhações, 2000- PUC/SP
www.assediomoral.org

Apresentação

Desde a década de noventa, uma série de reformas políticas e econômicas vem sendo implementadas no Brasil. Estas reformas promoveram a redução do estado flexibilizando e precarizando as relações de trabalho, o que gerou a desregulamentação dos direitos, duramente, conquistados. O que causou grande impacto para os trabalhadores e para as trabalhadoras. No serviço público e, em especial, nos órgãos militares não é diferente. Trabalhar mais, com menos pessoas e a tirania dos militares para com os servidores civis, afeta a dignidade da pessoa e cria um ambiente desestabilizador, hostil, favorecendo o processo de adoecimento no local de trabalho.

É cada vez maior o número de servidores e servidoras que procuram o SINFA-RJ para relatar situações constrangedoras no local de trabalho, hoje entendidas como Assédio Moral.

Para refletir melhor sobre o Assédio Moral e Sexual nos órgãos militares, fomos buscar subsídios na pesquisa da Dra. Margarida Barreto, “Violência, Saúde e Trabalho - uma Jornada de Humilhações”, mestra em psicologia Social pela PUC/SP e assessora do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticas e Similares de São Paulo. De acordo com a pesquisa, o assédio moral ou violência moral no trabalho é um fenômeno tão antigo quanto o trabalho. Ele sempre aconteceu nos espaços laborativos, levando trabalhadores e trabalhadoras a exposição constrangedoras, vexatórias e humilhantes produzindo também uma nova forma de violência no local de trabalho.

Esta cartilha visa municiar as servidoras e servidores públicos civis do Ministério da Defesa (Aeronáutica, Exército e Marinha), com informações e reflexões sobre o ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO. REAJA! DENUNCIE!

Sumário

O que é assédio moral?.....	09
O que é humilhação?.....	11
E o que é assédio moral no trabalho?.....	12
Fases da humilhação no trabalho.....	15
Estratégias do agressor.....	18
A explicitação do assédio moral	
As manifestações do assédio segundo o sexo	
Frases discriminatórias freqüentemente do agressor	
Danos da humilhação à saúde.....	22
Os espaços da humilhação.....	24
A empresa	
Ambulatório das empresas e INSS:	
Política de reafirmação da humilhação nas empresas	
Sintomas do assédio moral na saúde.....	28
É possível estabelecer o nexso causal?.....	29
O que a vítima deve fazer?.....	30
O que assédio sexual no trabalho?.....	33



O que é assédio moral?

Assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho.

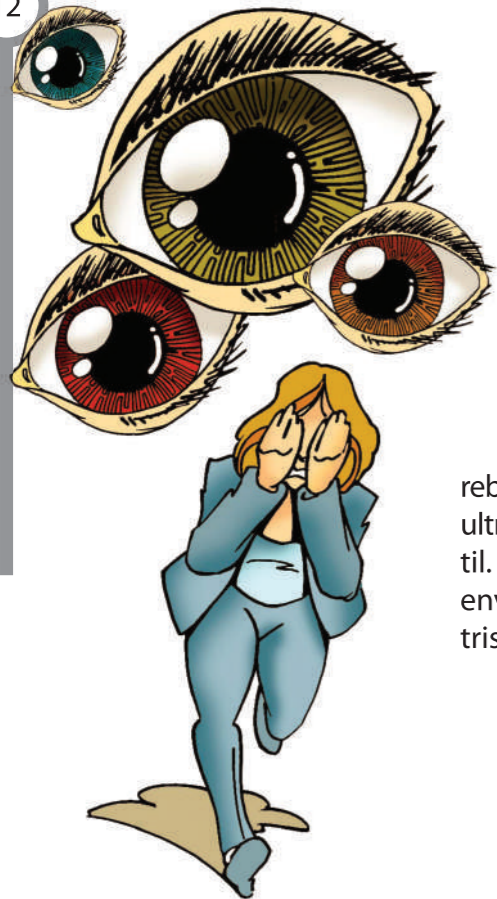
A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer onexo-causal com a organização do trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho. A reflexão e o debate sobre o tema são recentes no Brasil, tendo ganhado força após a divulgação da pesquisa brasileira realizada por Dra. Margarida Barreto. Tema da 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”.

A primeira matéria sobre a pesquisa brasileira saiu na Folha de São Paulo, no dia 25 de novembro de 2000, na coluna de Mônica Bérghamo. Desde então o tema tem tido presença constante nos jornais, revistas, rádio e televisão, em todo país. O assunto vem sendo discutido amplamente pela sociedade, em particular no movimento sindical e no âmbito do legislativo.

Em agosto do mesmo ano, foi publicado no Brasil o livro de Marie France Hirigoyen “Harcèlement Moral: la violence perverse

au quotidien”. O livro foi traduzido pela Editora Bertrand Brasil, com o título Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.

Atualmente existem mais de 80 projetos de lei em diferentes municípios do país. Vários projetos já foram aprovados e, entre eles, destacamos: São Paulo, Natal, Guarulhos, Itacemópolis, Bauru, Jaboatocabal, Cascavel, Sidrolândia, Reserva do Iguaçu, Guararema, Campinas, entre outros. No âmbito estadual, o Rio de Janeiro, que, desde maio de 2002, condena esta prática. Existem projetos em tramitação nos estados de São Paulo, Rio Grande do Sul, Pernambuco, Paraná, Bahia, entre outros. No âmbito federal, há propostas de alteração do Código Penal e outros projetos de lei.



O que é humilhação?

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

MORIM



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, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aélicas 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.

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que 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. Estes, 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 se desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua auto-estima.

Em resumo: um ato isolado de humilhação não é assédio moral. Este, 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 deste ato, devemos combater 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.

O desabrochar do individualismo reafirma o perfil do 'novo' trabalhador: 'autônomo, flexível', capaz, competitivo, criativo, agressivo, qualificado e empregável. Estas habilidades o qualificam para a demanda do mercado que procura a excelência e saúde perfeita. Estar 'apto' significa responsabilizar os trabalhadores pela formação/qualificação e culpabilizá-los pelo desemprego, aumento da pobreza urbana e miséria, desfocando a realidade e impondo aos trabalhadores um sofrimento perverso.

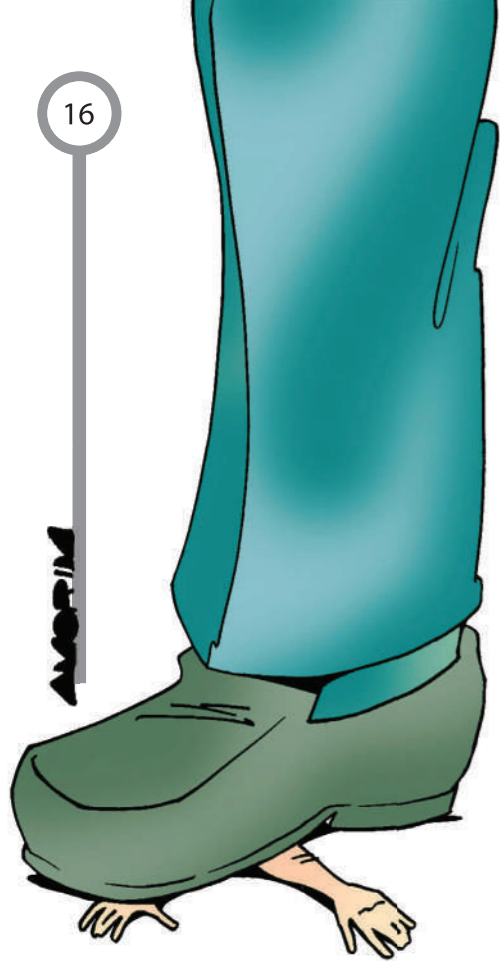
A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental*, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a 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 com as 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, estas serão as décadas do 'mal estar na globalização', onde predominará 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



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, onde predomina os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associado a 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/as 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/as, 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 fortalecimento da tirania. O enraizamento e disseminação do medo no ambiente de trabalho, reforça 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. Este 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 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

- Escolher a vítima e isolar do grupo.
- Impedir de se expressar e não explicar o porquê.
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos pares.
 - Culpabilizar/responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar.
 - Desestabilizar emocional e profissionalmente. A vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho.
 - 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.
 - Livrar-se da vítima que são forçados/as a pedir demissão ou são demitidos/as, freqüentemente, por insubordinação.
 - Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.

A explicitação do assédio moral:

Gestos, condutas abusivas e constrangedoras, humilhar repetidamente, inferiorizar, amedrontar, menosprezar ou desprezar, ironizar, difamar, ridicularizar, risinhos, suspiros, piadas jocosas relacionadas ao sexo, ser indiferente à presença do/a outro/a, estigmatizar os/as adoecidos/as pelo e para o trabalho, colocá-los/as em situações vexatórias, falar baixinho acerca da pessoa, olhar e não ver ou ignorar sua presença, rir daquele/a 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/a subordinado/a, não explicar a causa da perseguição, difamar, 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 frequência de permanência nos banheiros. Relaciona atestados médicos e faltas a suspensão de cestas básicas ou promoções.

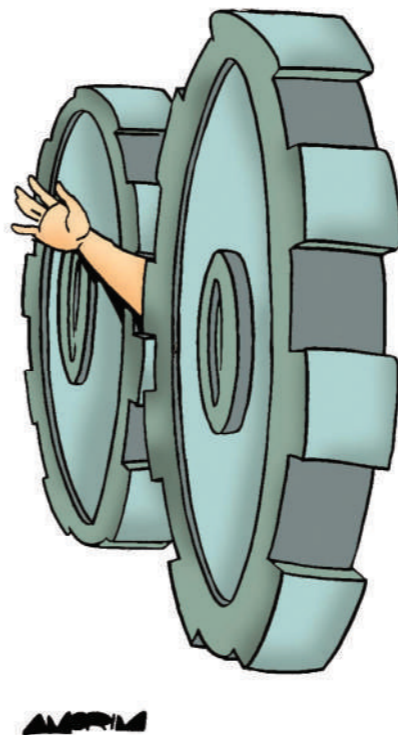
Com os homens: atingem a virilidade, preferencialmente.

Frases discriminatórias frequentemente utilizadas pelo agressor:

- Você é mesmo difícil... Não consegue aprender as coisas mais simples! Até uma criança faz isso... e só você não consegue!
- É melhor você desistir! É muito difícil e isso é pra quem tem garra!! Não é para gente como você!

- Não quer trabalhar... fique em casa! Lugar de doente é em casa! Quer ficar folgando... descansando... de férias pra dormir até mais tarde....
- A empresa não é lugar para doente. Aqui você só atrapalha!
- Se você não quer trabalhar... por que não dá o lugar pra outro?
- Teu filho vai colocar comida em sua casa? Não pode sair! Escolha: ou trabalho ou toma conta do filho!
- Lugar de doente é no hospital... Aqui é pra trabalhar.
- Ou você trabalha ou você vai a médico. É pegar ou largar... não preciso de funcionário indeciso
- Pessoas como você... Está cheio aí fora!
- Você é mole... Frouxo... Se você não tem capacidade para trabalhar... Então porque não fica em casa? Vá pra casa lavar roupa!
- Não posso ficar com você! A empresa precisa de quem dá produção! E você só atrapalha!
- Reconheço que foi acidente... Mas você tem de continuar trabalhando! Você não pode ir a médico! O que interessa é a produção!
- É melhor você pedir demissão... Você está doente... está indo muito a médicos!
- Para que você foi a médico? Que frescura é essa? Tá com frescura? Se quiser ir pra casa de dia... tem de trabalhar à noite!
- Se não pode pegar peso... dizem piadinhas "Ah... tá muito bom para você! Trabalhar até às duas e ir para casa. Eu também quero essa doença!"
- Não existe lugar aqui pra quem não quer trabalhar!
- Se você ficar pedindo saída eu vou ter de transferir você de empresa... de posto de trabalho... de horário...
- Seu trabalho é ótimo, maravilhoso... mas a empresa neste momento não precisa de você!
- Como você pode ter um currículo tão extenso e não consegue fazer essa coisa tão simples?
- Você me enganou com seu currículo... Não sabe fazer metade do que colocou no papel.

- Vou arranjar alguém que tenha memória boa, pra trabalhar comigo, porque você... Esquece tudo!
- A empresa não precisa de incompetente igual a você!
- Ela faz confusão com tudo... É muito encrenqueira! É histérica! É mal casada! Não dormiu bem... é falta de ferro!



Danos da humilhação à saúde

- Vamos ver que brigou com o marido!

A humilhação constitui um risco invisível, porém concreto nas relações de trabalho e a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, revelando uma das formas mais poderosa de violência sutil nas relações organizacionais, sendo mais freqüente com as mulheres e adoecidos. 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, onde predomina o menosprezo e indiferença pelo sofrimento dos trabalhadores/as, que mesmo adoecidos/as, continuam trabalhando.

Freqüentemente os trabalhadores/as adoecidos são responsabilizados/as pela queda da produção, acidentes e doenças, desqualificação profissional, demissão e conseqüente desemprego. São atitudes como estas que reforçam o medo individual ao mesmo tempo em que aumenta a submissão coletiva construída e alicerçada no medo. Por medo, passam a produzir acima de suas forças, ocultando suas queixas e evitando, simultaneamente, serem humilhados/as e demitidos/as.

Os laços afetivos que permitem a resistência, a troca de informações e comunicações entre colegas, se tornam '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. Neste sentido, as ironias mostram-se mais eficazes que o próprio castigo. O/A trabalhador/a humilhado/a ou constrangido/a 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 emoções nas situações de humilhação e constrangimentos 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 identificava 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.

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 este sofrimento imposto nas relações de trabalho que revela o adoecer, pois o que adocece as pessoas é viver uma vida que não desejam, não escolheram e não suportam.



Os espaços da humilhação

A empresa:

- Começar sempre reunião amedrontando quanto ao desemprego ou ameaçar constantemente com a demissão.
- 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 a distância e em pequeno grupo; conversar baixinho, suspirar e executar gestos direcionados 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/a trabalhador/a.

- Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo o trabalho.
- Exigir que faça horários fora da jornada. Ser trocado/a de turno, sem ter sido avisado/a.
- Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador.
- Voltar de férias e ser demitido/a ou ser desligado/a por telefone ou telegrama em férias.
- Hostilizar, não promover ou premiar colega mais novo/a e recém-chegado/a à empresa e com menos experiência, como forma de desqualificar o trabalho realizado.
- Sugerir que peça demissão, por sua saúde.
- Divulgar boatos sobre sua moral.

Ambulatório das empresas e INSS:

- Sofrer constrangimento público e ser considerado mentiroso.
- Ser impedido de questionar. Mandar calar-se, reafirmando sua posição de 'autoridade no assunto'.
- Menosprezar o sofrimento do outro.
- Ridicularizar o doente e a doença.
- Empurrar de um lugar para outro e não explicar o diagnóstico ou tratamento recomendado.
- Ser tratado como criança e ver ironizados seus sintomas.
- Ser atendido de porta aberta e não ter privacidade respeitada.
- Ter seus laudos recusados e ridicularizados
- Não ter reconhecido seus direitos ou não ser reconhecido como 'um legítimo outro' na convivência.
- Aconselhar o/a adoecido/a a pedir demissão.
- Dar alta ao adoecido/a em tratamento, encaminhando para a produção.
- Negar laudo médico, não fornecer cópia dos exames e prontuários.
- Não orientar o trabalhador quanto aos riscos existentes no setor ou posto de trabalho.

Política de reafirmação da humilhação nas empresas

- a) com todos os trabalhadores
 - Estimular a competitividade e individualismo, discriminando por sexo: cursos de aperfeiçoamento e promoção realizado preferencialmente para os homens.
 - Discriminação de salários segundo sexo.
 - Passar lista na empresa para que os trabalhadores/as se comprometam a não procurar o Sindicato ou mesmo ameaçar os sindicalizados.
 - Impedir que as grávidas sintam durante a jornada 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, evitando prejuízos a produção.
 - Impedir de usar o telefone em casos de urgência ou não comunicar aos trabalhadores/as os telefonemas urgentes de seus familiares.
 - Impedir de tomar cafezinho ou reduzir horário de refeições para 15 minutos. Refeições realizadas no maquinário ou bancadas.
 - Desvio de função: mandar limpar banheiro, fazer cafezinho, limpar posto de trabalho, pintar casa de chefe nos finais de semana.
 - Receber advertência em consequência de atestado médico ou por que reclamou direitos.
- b) discriminação aos adoecidos e acidentados que retornam ao trabalho
 - Ter outra pessoa no posto de trabalho ou função.
 - Colocar em local sem nenhuma tarefa e não dar tarefa. Ser colocado/a sentado/a olhando os outros trabalhar, separados por parede de vidro daqueles que trabalham.
 - Não fornecer ou retirar todos os 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.
- Ser impedido de andar pela empresa.
- Telefonar para a casa do funcionário e comunicar à sua família que ele ou ela não quer trabalhar.
- Controlar as idas a médicos, questionar acerca do falado em outro espaço. Impedir que procurem médicos fora da empresa.
- Desaparecer com os atestados. Exigir o Código Internacional de Doenças - CID - no atestado como forma de controle.
- Colocar guarda controlando entrada e saída e revisando as mulheres.
- Não permitir que conversem com antigos colegas dentro da empresa.
- Colocar um colega controlando o outro colega, disseminando a vigilância e 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.

Sintomas do assédio moral na 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 estabelecer onexo causal?

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

- A história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;
- O estudo do local de trabalho;
- O estudo da organização do trabalho;
- Os dados epidemiológicos;
- A literatura atualizada;
- A ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;
- A identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes, e outros;
- O depoimento e a experiência dos trabalhadores;
- Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área de saúde.” (Artigo 2o da Resolução CFM 1488/98).



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 você achar necessário).
- Dar visibilidade, procurando a 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 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 instancias como: médicos ou advogados do sindicato assim como: Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina (ver Resolução do Conselho Federal de Medicina n.1488/98 sobre saúde do trabalhador).

- 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, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para 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 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 através dos representantes dos trabalhadores do seu sindicato, das CIPAS, das organizações por local de trabalho (OLP), Comissões de Saúde e 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 haja “vigilância constante” objetivando condições de trabalho dignas, baseadas no respeito ‘ao outro como legítimo outro’, no incentivo a criatividade, 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. Estes são passos iniciais para conquistarmos um ambiente de trabalho saneado de riscos e violências e que seja sinônimo de cidadania.

O que é assédio sexual no trabalho

O assédio sexual no local de trabalho consiste em cantadas explícitas ou insinuações constantes, de cunho sensual ou sexual, sem que a vítima as deseje. Ou seja: é “forçar a barra” para conseguir favores sexuais. Essa atitude pode ser clara ou sutil; pode ser falada ou apenas insinuada; pode ser escrita ou explicitada em gestos; pode vir em forma de coação, quando alguém promete promoção para a mulher, desde que ela ceda; ou, ainda, em forma de chantagem, quando há uma ameaça como arma.

Segundo a Lei recentemente aprovada pelo Congresso Nacional, assédio sexual é o ato de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. Piadas, comentários, carícias ou pedidos de favores sexuais indesejados, intimidação, ameaças, represálias, recusa de promoção, demissão ou outras injustiças associadas a uma recusa de favores sexuais são alguns exemplos de assédio sexual.

Nada impede que dois colegas de trabalho se apaixonem e, muitas vezes, até se casem e formem família. Dar uma “cantada” na colega de



trabalho só pode ter duas respostas: um sim ou um não. Se você receber um “sim”, pode ir em frente que não há crime algum nisso. Mas se você recebe um “não” e passa a perseguir a colega, aí você estará cometendo Assédio Sexual, cuja principal característica é nunca ser recíproco. Ele é, na verdade, uma violência moral para se alcançar favores sexuais.

Só existe Assédio Sexual de homens contra mulheres?

De jeito nenhum. Pode haver assédio de homens contra mulheres; mulheres contra homens; homens contra homens; e mulheres contra mulheres. Pesquisas mostram que, em 99% dos casos, o autor do crime é um homem e a vítima, uma mulher.

Por que o Assédio Sexual é considerado crime?

Porque é uma violência, das muitas que a mulher sofre no seu dia-adia. De modo geral acontece quando o homem, principalmente em condição hierárquica superior, não tolera ser rejeitado e passa a insistir e pressionar para conseguir o que quer.

Essa pressão, via de regra, tem componentes de extrema violência moral, na medida em que coloca a vítima em situações vexatórias, provoca insegurança profissional pelo medo de perder o emprego, ser transferida para setores indesejados, perder direitos, etc. É, portanto, um crime que tem - na ponta - o abuso de autoridade.

Consequências do assédio sexual

Em primeiro lugar, perder o emprego. Mas há também muitos fatores sociais e psicológicos a considerar. A mulher sob pressão no trabalho tem seu rendimento profissional reduzido, o que pode prejudicá-la no emprego. Como ser humano inteiro, ela levará consigo os temores e dúvidas em todos os ambientes sociais, como a família, a igreja, o clube, etc. Psicologicamente ela estará abalada e, por consequência, seu relacionamento com as outras pessoas será prejudicado. Há ainda um sério fator cultural que atinge as mulheres,

decorrência direta da cultura de gênero da qual falamos anteriormente: a culpa. Sempre que um crime sexual é cometido, alguém levanta a hipótese sônica de que a vítima pode ser a culpada.

O que a mulher assediada deve fazer?

- Dizer não ao assediador, com a maior clareza;
- Contar aos colegas de trabalho o que está se passando e reunir todas as provas possíveis (bilhetes, colegas que testemunhem, presentinhos, etc);
- Contar para a chefia hierarquicamente superior ao assediador, se houver;
- Denunciar ao Sindicato da categoria;
- Procurar uma Delegacia da Mulher a apresentar queixa. Se não houver uma na cidade, levar o caso a uma delegacia comum.

Qual é a punição para o crime de Assédio Sexual?

Além do Código Penal, que em seu artigo 146 (constrangimento ilegal) prevê detenção de 3 meses a 1 ano e multa para o transgressor, a CLT atribui a quem comete falta grave a punição de demissão por justa causa. Além do mais, em maio de 2001 a Lei 10.224/01 caracterizou o crime de Assédio Sexual, com punição expressa. Confira:

Art. 1o O Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, passa a vigorar acrescido do seguinte art. 216-A: “Assédio sexual” Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.” (AC); “Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.” (AC).

Fonte: Cartilha Assédio Sexual no Local de Trabalho da Coleção Trabalho e Cidadania, uma publicação da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado do Rio de Janeiro.

Impresso pela Gráfica Colorset



SINFA-RJ

Sindicato dos Servidores Cíveis e Empregados do Ministério da
Defesa Comandos da Marinha Exército e Aeronáutica



Sindicatos dos Servidores Cíveis e Empregados do Ministério
da Defesa Comandos da Marinha Exército e Aeronáutica