JUNTOS PODEMOS MAIS
SINDICALIZE-SE

Av. Presidente Vargas, 509/11º andar - Centro - Rio de Janeiro - RJ
Fone: 21 2215.2443 • sisejufe.org.br

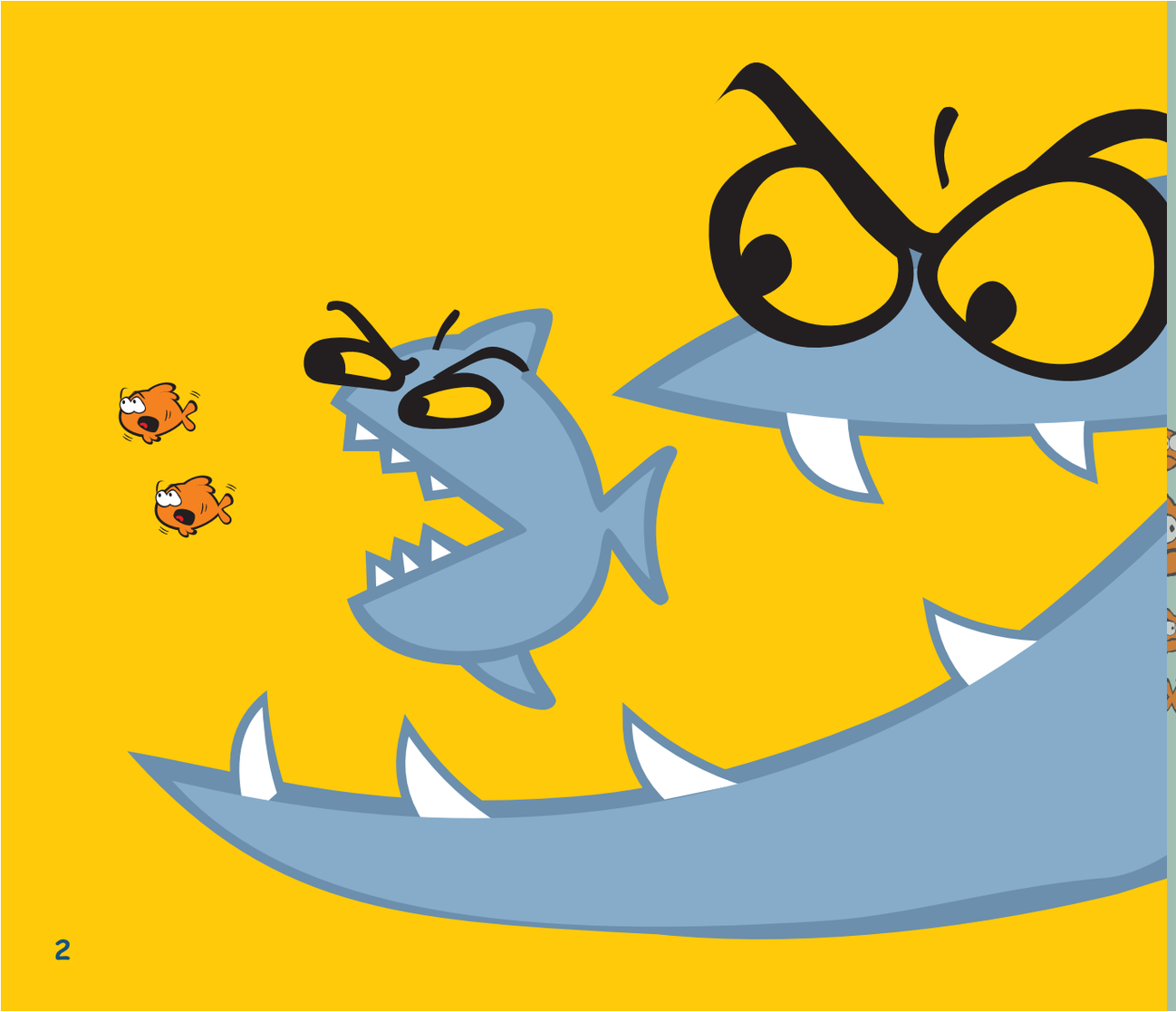
EXPEDIENTE:

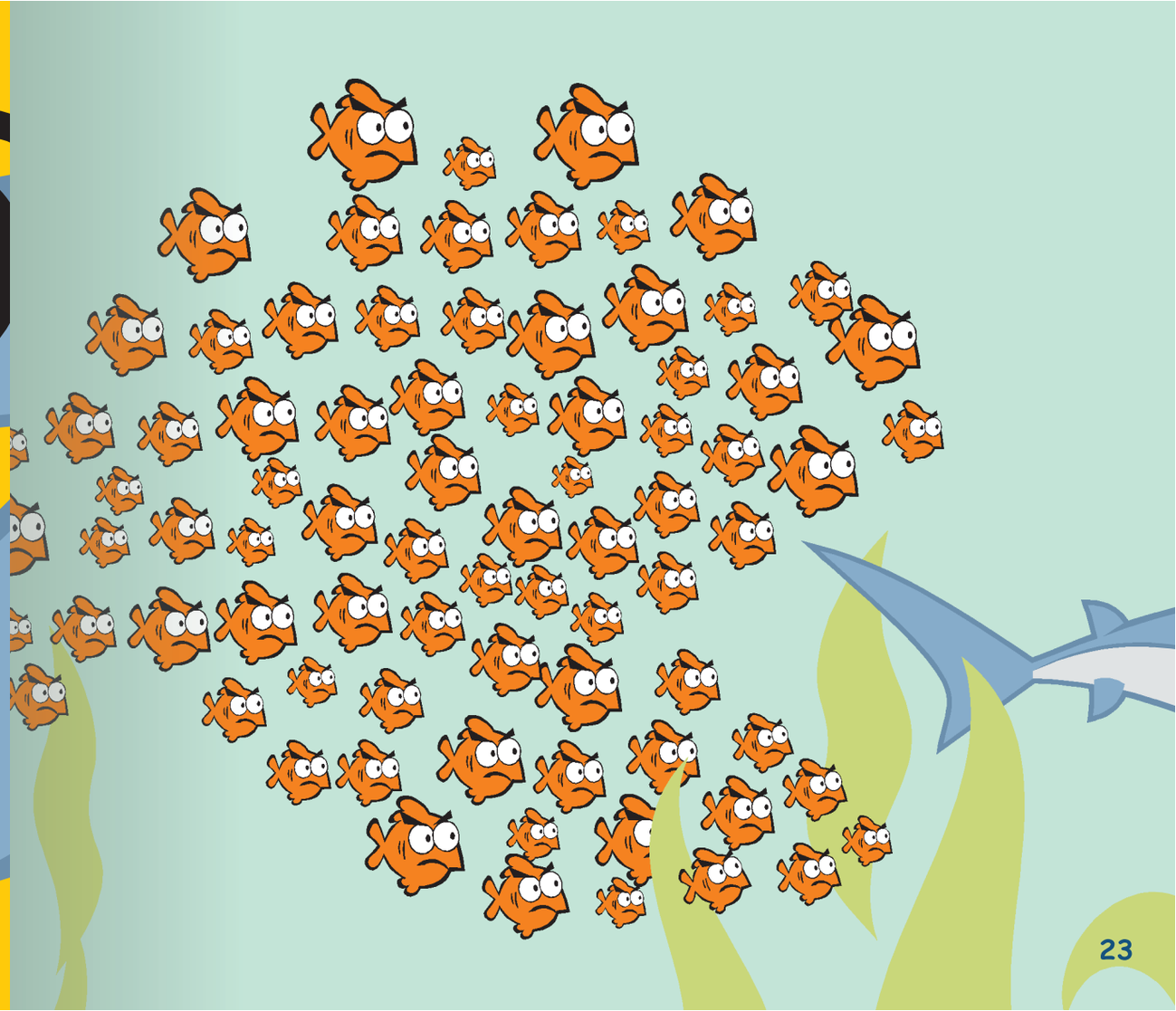
• **Realização:** SISEJUFE - Sindicato dos Servidores das Justiças Federais no Estado do Rio de Janeiro • **Elaboração de conteúdo:** Rogério Dornelles e Geraldo Azevedo, médicos do trabalho e assessores do Sintrajufe • **Criação:** Interlig Propaganda

Essa cartilha foi originalmente desenvolvida pelo Sintrajufe-RS e gentilmente cedida para o Sisejufe.

Assédio Moral

Assédio Moral ou Violência Moral no Ambiente de Trabalho 3
A Violência no Trabalho 4
Assédio Moral um Inimigo Constante 6
Os Motivos do Assédio Moral e suas Consequências 8
Os Trabalhadores Doentes e o Assédio Moral 12
O Assédio Moral ao Trabalhador (a) Doente 13
Assédio das Chefias, Assédio de Colegas 14
Assédio Individual e Coletivo 16
O Assédio no Serviço Público 18
O Que Fazer em Casos de Assédio Moral? 20



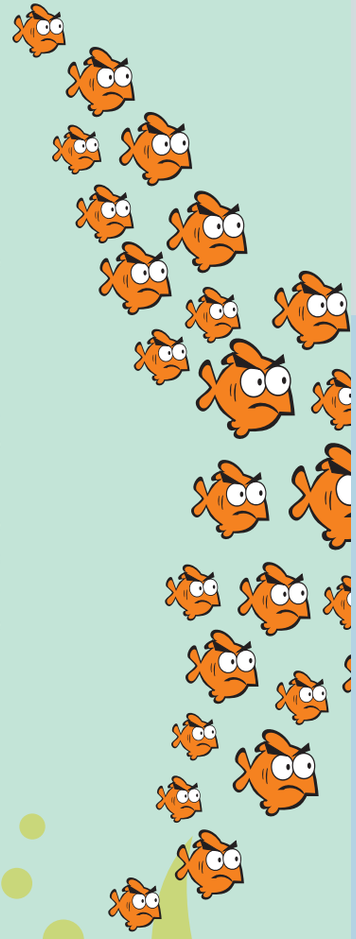


LEMBRE-SE

Se você está sendo vitimado, tenha confiança. Não existe nenhum problema com você, mas sim com o(a) assediador(a).

Busque apoio dos próximos e dê apoio a eles também. Seja solidário(a) com os colegas. Dessa maneira, fica muito mais difícil para o(a) agressor(a) instalar o assédio moral.

Procure seu sindicato. Ele pode interceder na situação de assédio moral, ao mesmo tempo em que previne novos episódios dessa espécie. Se a situação persistir, o sindicato tem condições de fornecer apoio jurídico, médico e psicológico para buscar soluções.



Assédio Moral ou violência moral no ambiente de trabalho

O conhecimento é uma ferramenta fundamental na história dos trabalhadores. Conhecer a origem da dominação e da arbitrariedade é imprescindível para poder combatê-los. Com essa premissa, o Sintrajufe-RS elaborou a cartilha que está sendo reproduzida pelo Sisejufe.

O ponto de partida foi descortinar como se mostra/esconde o assédio nas relações de trabalho. E aqui falamos de trabalho sem nos ater ao serviço público ou privado.

O assédio moral pode acontecer em qualquer nível, vertical ou horizontal. É um mal muitas vezes silencioso, que vai corroendo as relações até corrompê-las por completo se não for combatido.

No Judiciário Federal, a vivência se dá em duas formas: no assédio sofrido pelo(a) servidor(a) e no contato com os(as) trabalhadores(as) das mais diversas áreas que entram na Justiça para denunciar o abuso e buscar seus direitos. Os processos têm aumentado, o que é positivo, pois mostra não um aumento do assédio, mas possivelmente uma apropriação, por parte do(a) trabalhador(a), do que venha a ser o assédio e um movimento no sentido de interrompê-lo.

Esta campanha se alia a uma série de outras iniciativas, de diversas entidades e da CUT. O objetivo é esclarecer, denunciar e acabar com mais esta forma de aniquilamento do ser humano no mundo do trabalho.

A Violência no Trabalho

Um funcionário se acidentou executando uma tarefa e perdeu parte dos movimentos do braço. Quando voltou da licença médica, seu chefe passou a persegui-lo, dizendo que ele atrapalha o serviço. Outro funcionário começou a ser xingado na frente dos colegas depois que se sindicalizou. Uma servidora pública voltou de férias e descobriu que foi transferida de sua sala para um cubículo onde não havia telefone nem caneta; passou mais de um ano sem receber uma única tarefa.

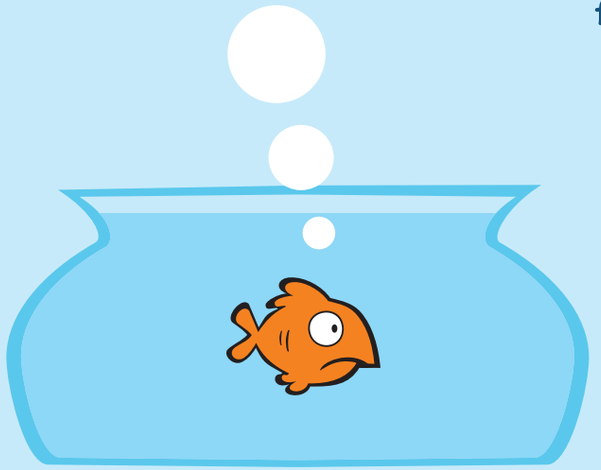
Esses são alguns exemplos REAIS de um problema que afeta a saúde de milhares de trabalhadores: o assédio moral. Há alguns anos, era muito difícil ouvir falar sobre essa forma de violência contra o(a) trabalhador(a). Porém, ela está cada vez mais presente em nosso cotidiano, corroendo as relações no ambiente de trabalho e causando vários problemas à saúde e ao bem-estar de quem só quer ter um sustento digno.

O Sisejufe é contra qualquer

- Registre tudo o que acontece. Um diário detalhado das situações de assédio moral, com data, local e descrição, é muito importante.
- Guarde qualquer documento que prove o assédio, como bilhetes, mensagens eletrônicas, documentos que mostrem tarefas impossíveis de serem cumpridas e que provem perda de vantagens.
- Guarde laudos médicos que comprovem danos à saúde.
- Tenha testemunhas por perto sempre que conversar com o(a) agressor(a).

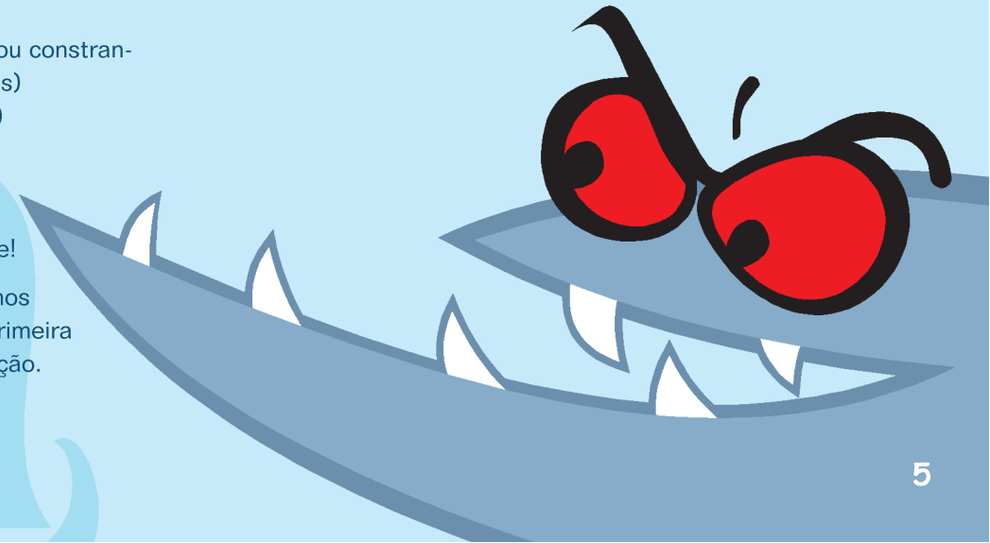
O que fazer em Casos de Assédio Moral?

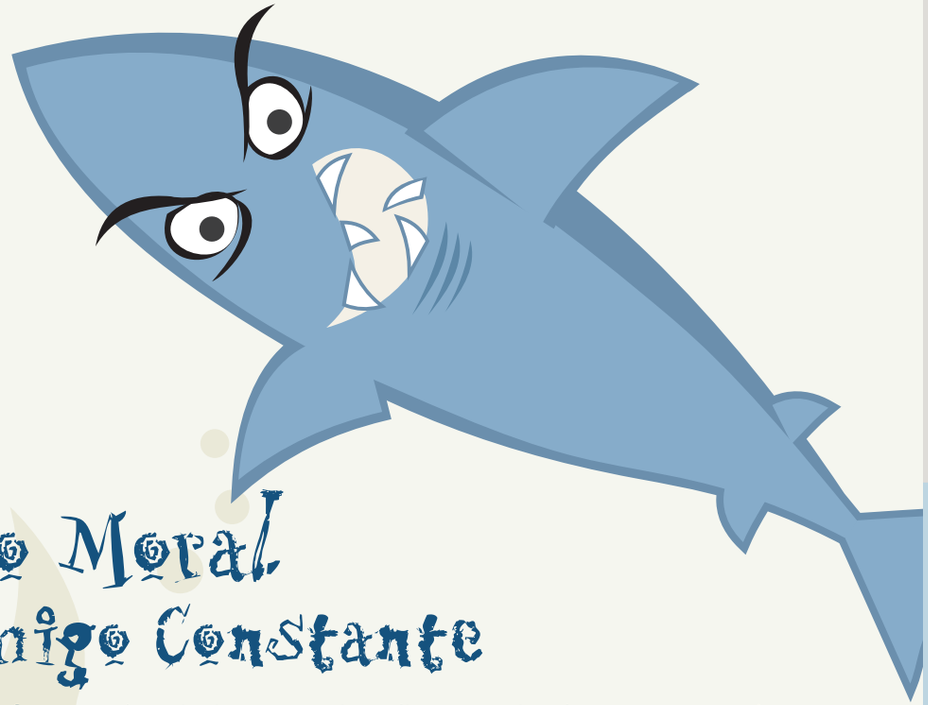
O assédio moral pode ser bastante difícil de provar; porém, existem algumas coisas que você pode fazer para ajudar.



tipo de violência ou constrangimento que os(as) trabalhadores(as) possam sofrer. Para nós, o combate ao assédio moral é prioridade!

Por isso produzimos essa cartilha: a primeira arma é a informação.



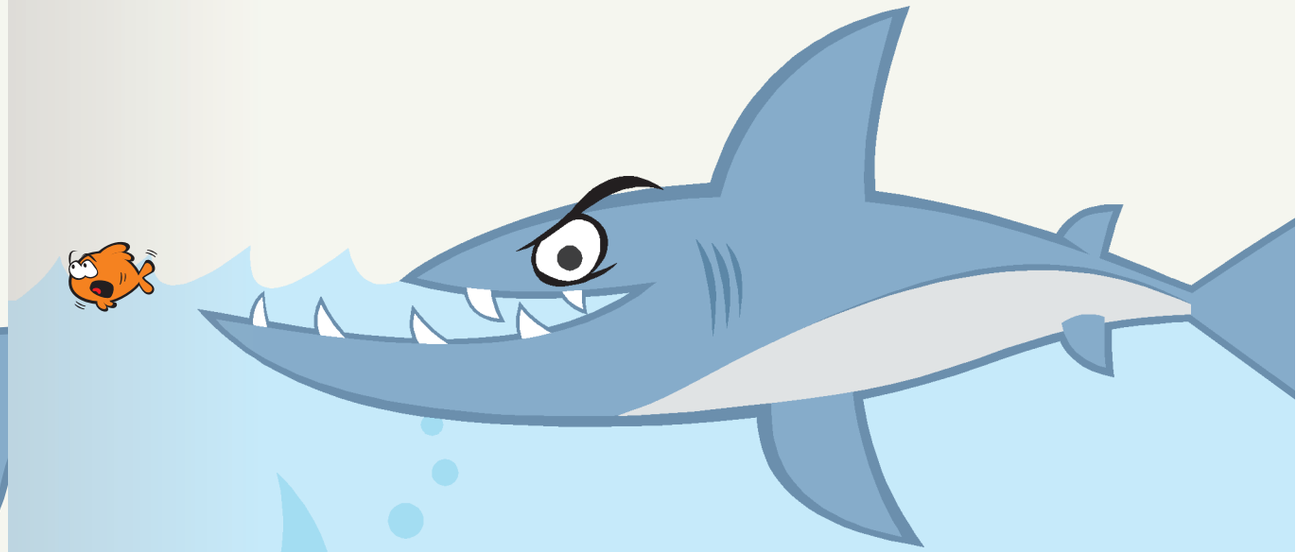


Assédio Moral
Um Inimigo Constante

Assédio moral é uma forma perversa de violência no ambiente de trabalho. Esse tipo de assédio acontece quando um(a) trabalhador(a) é constantemente humilhado(a) e constrangido(a), **de forma repetitiva e prolongada**, por chefias, colegas ou, mais raramente, por subordinados(as).

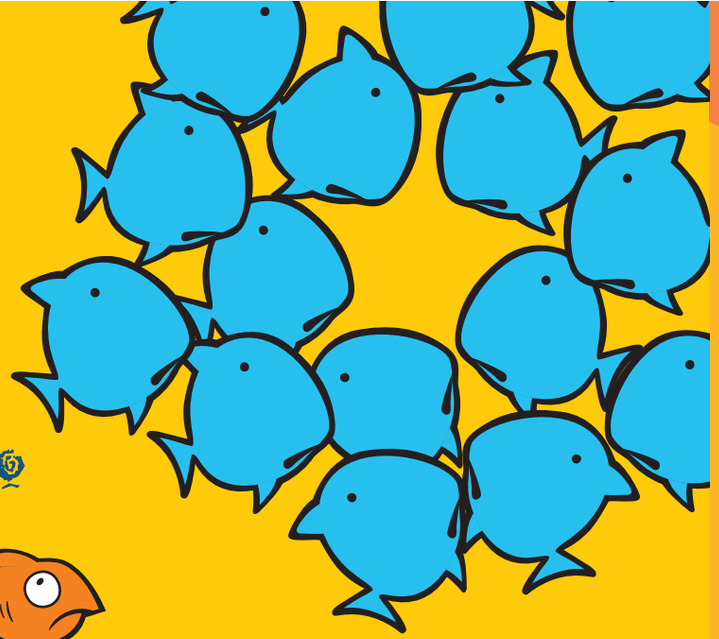
A psiquiatra e psicanalista Marie-France Hirigoyen, uma das principais estudiosas do assunto, diz que o assédio moral se manifesta principalmente por "comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho".

Esse tipo de conduta abusiva aparece de várias formas. Você já deve ter visto (ou até vivido) alguma delas.



É mais fácil desacreditar os serviços públicos se a eles faltarem investimentos em projetos de gestão, em planos de carreira e políticas de qualificação dos(as) servidores(as), inclusive com vistas à formação de chefias, que carecem de critérios objetivos de escolha. O(a) assediador(a) vai querer ocupar esse espaço.

O Assédio no Serviço Público



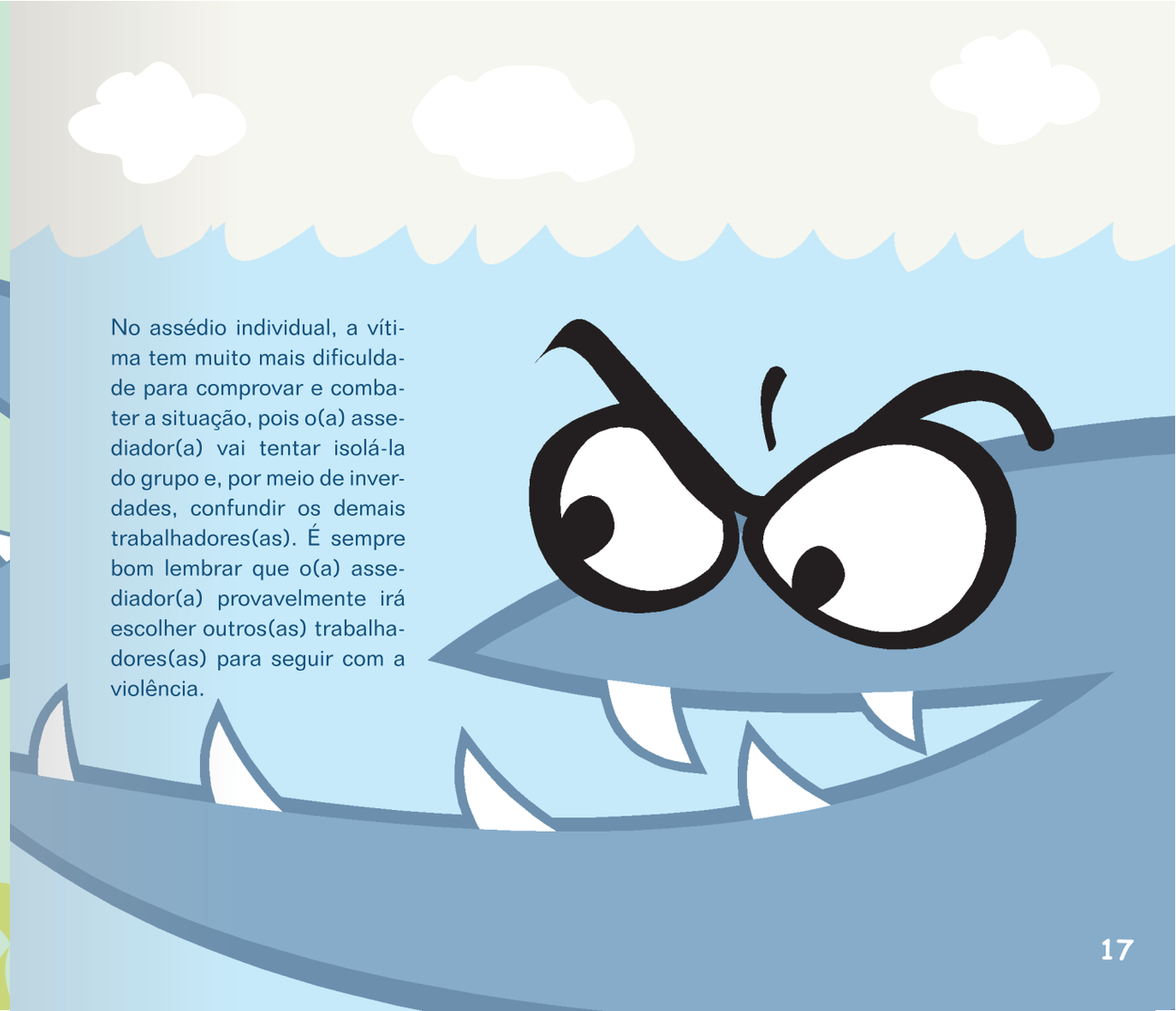
A reforma do Estado, que se iniciou no governo Collor em 1990, promoveu uma política de privatizações. Para isso, era necessário desacreditar o serviço público. Com esse objetivo, uma campanha difamatória contra os serviços públicos e, principalmente, contra os servidores antecedeu as privatizações no Brasil. Os servidores públicos sofrem há décadas um assédio moral institucionalizado, respaldado pela mídia. Ser servidor público virou sinônimo de marajá, vagabundo, privilegiado. Essa campanha resultou em uma visão distorcida: nada do que é público presta.

Formas de assédio moral

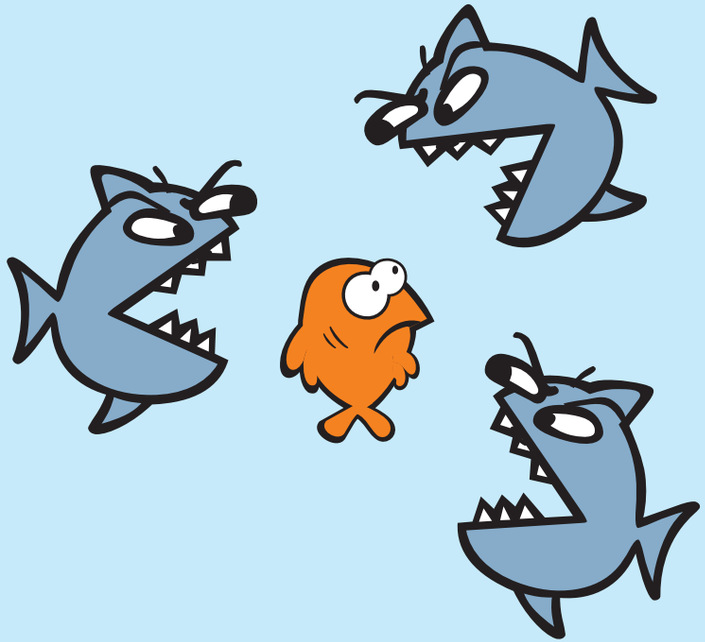
- Não repassar nenhum trabalho ao(à) funcionário(a), provocando sensação de inutilidade e prejudicando as avaliações, além de atrasá-lo(a) em promoções e outros benefícios;
- Dar um prazo muito curto para uma tarefa complexa ou repassá-la quando o prazo está acabando;
- Exigir tarefas incompatíveis com as habilidades/formação do(a) trabalhador(a);
- Dar ordens confusas e sem precisão ou, ainda, exigir tarefas inúteis;
- Estabelecer regras de trabalho diferentes das regras que funcionam para os(as) outros(as);
- Colocar o(a) trabalhador(a) isolado(a) dos demais;
- Recusar-se a falar com o(a) trabalhador(a), só se comunicando por mensagens eletrônicas ou bilhetes;
- Proibir pausas;
- Proibir o(a) trabalhador(a) de ir ao banheiro quando tiver necessidade e/ou vigiar o tempo em que permanece no mesmo;
- Fazer piadas e divulgar boatos sobre a sexualidade ou a moral do(da) trabalhador(a);
- Mudar turnos e horários de trabalho sem avisar com antecedência.
- Fazer ameaças ou intimidações;
- Colocar à disposição, retirar gratificações com argumentos subjetivos;
- Tratar trabalhadores(as) doentes com desconfiança, como se fossem simuladores(as) e estivessem fingindo.

Os Motivos do Assédio e Suas Consequências

No assédio individual, a vítima tem muito mais dificuldade para comprovar e combater a situação, pois o(a) assediador(a) vai tentar isolá-la do grupo e, por meio de inverdades, confundir os demais trabalhadores(as). É sempre bom lembrar que o(a) assediador(a) provavelmente irá escolher outros(as) trabalhadores(as) para seguir com a violência.



Assédio Individual e Coletivo



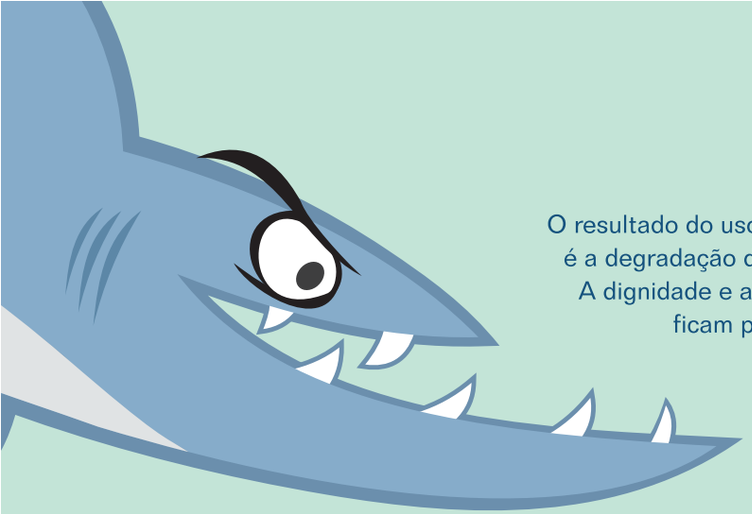
Nem sempre o(a) assediador(a) volta seus ataques a uma única pessoa no ambiente de trabalho. Existe também o assédio coletivo, no qual a maioria dos trabalhadores é atingida. Esse tipo de assédio é mais fácil de ser combatido, pois a reação conjunta de todas as vítimas tem muito mais força e, normalmente, consegue o afastamento do(a) assediador(a).

O(A) assediador(a) normalmente quer:

- forçar o(a) trabalhador(a) a pedir demissão, aposentadoria ou remoção para outro local de trabalho;
- mudar a maneira pela qual o(a) trabalhador(a) se posiciona sobre determinado assunto (deixar de lutar por algum direito, por exemplo);
- humilhar como forma de punição por alguma opinião ou atitude;
- aumentar o seu poder de controle sobre os(as) trabalhadores(as).

Para isso, utiliza o abuso de poder e a manipulação perversa, ou seja, com a intenção de causar sofrimento e danos à vítima. O assédio moral também é um instrumento perverso de controle e disciplina dos(das) trabalhadores(as).

Ao manter um membro da equipe sob ameaça e humilhação constante, o(a) assediador(a) consegue colocar os outros sob pressão para que cumpram metas abusivas.



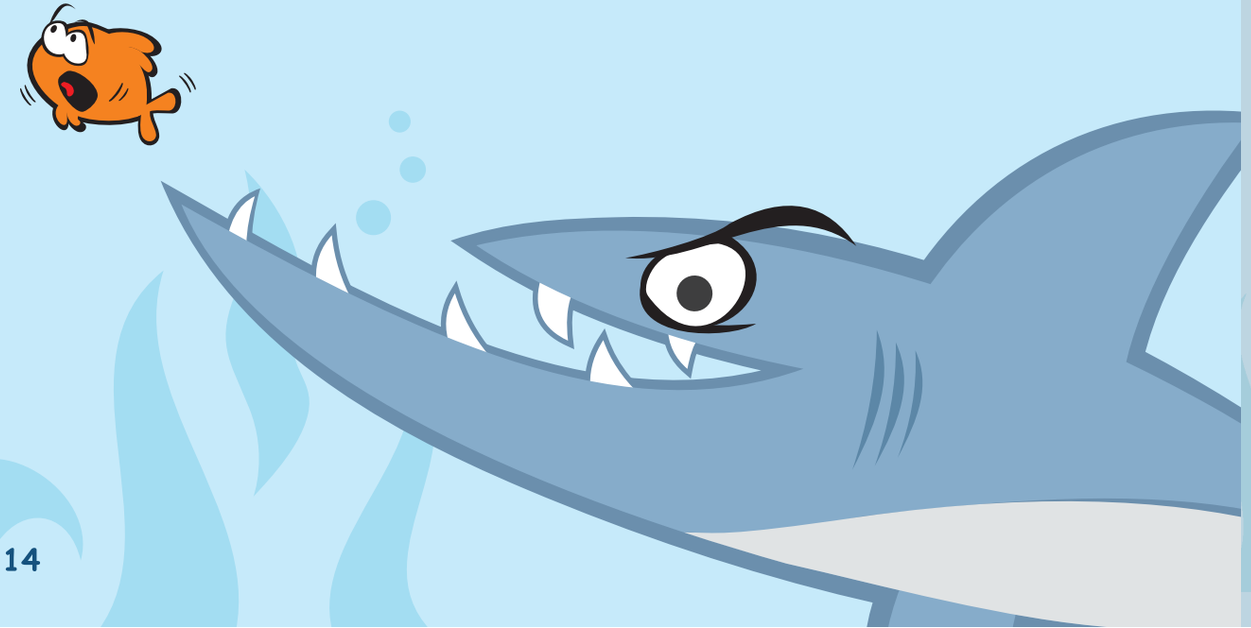
O resultado do uso dessa violência é a degradação do ambiente de trabalho. A dignidade e as relações entre os trabalhadores ficam prejudicadas, desmanchando os laços de solidariedade que serviriam para combater a situação. Para o(a) trabalhador(a) assediado(a), as consequências para a saúde são muito graves. Incluem a queda da auto-estima, problemas de relacionamento com familiares e amigos. É comum que também surjam sentimentos de vingança e crises de choro.

Assédio de Colegas

É comum que o assédio moral seja praticado pelas chefias, mas nem sempre é assim. Ele também pode vir dos(das) colegas de trabalho, o que é conhecido por assédio horizontal. Muitas vezes, esse tipo de assédio começa porque os(as) colegas passam a repetir os ataques feitos por chefias assediadoras, isolando a vítima para se protegerem. Assim, quem devia estar unido, lutando por melhores condições de trabalho, passa a servir de instrumento para o(a) agressor(a).

O que a maioria não se dá conta é que o(a) assediador(a), após conseguir seus objetivos, costuma se voltar para outra vítima dentro do ambiente de trabalho. Quem isola o colega só está contribuindo com essa situação. Para combater esse mal, união e solidariedade são fundamentais.

Assédio das chefias,



Consequências do Assédio Moral

- Angústia, crises de choro, mal-estar;
- Estresse, que gera cansaço exagerado, irritação constante, insônia, pesadelos, falta de interesse pelo trabalho;
- Sentimento de culpa;
- Falta de interesse por diversão, diminuição da libido;
- Falta de concentração e de memória;
- Pessimismo exagerado, principalmente em relação ao futuro;
- Instabilidade de humor;
- Isolamento, incapacidade de relacionamento;
- Mudanças exageradas de peso, aumento da pressão arterial, palpitações, problemas digestivos;
- Ansiedade;
- Depressão;
- Pensamentos suicidas.

Os Trabalhadores Doentes e o Assédio Moral

Os(as) trabalhadores(as) doentes ou que se recuperam de problemas de saúde também são alvos dos(das) assediadores(as). Quem se afasta do trabalho para tratamento de saúde dificilmente poderá retomar suas tarefas com o mesmo ritmo e a desenvoltura com que as realizava antes do afastamento. É o caso das **lesões por esforços repetitivos (LER)**. É preciso respeitar os limites de quem se encontra nessa situação, não sendo possível cobrar produtividade idêntica à dos demais.

O Assédio Moral ao trabalhador(a) doente

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