

Cartilha do TRABALHADOR

ASSÉDIO MORAL



 **Sintaema** PLANO A
CTB
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ÁGUA, ESGOTO E MEIO AMBIENTE DO ESTADO DE SÃO PAULO

Cartilha do TRABALHADOR

ASSÉDIO MORAL

Sintaema em ação

Caros companheiros e companheiras,

O assédio moral é uma das formas mais agressivas e nocivas de deterioração das relações de trabalho. O trabalhador ou trabalhadora vítima de assédio moral tem sua saúde física e mental prejudicada por causa da pressão que sofre no ambiente de trabalho.

Visando preservar a qualidade de vida do trabalhador e o respeito que merece, o Sintaema buscou, através desta cartilha, classificar as principais formas de assédio, como identificá-las e assim munir o trabalhador de instrumentos para denunciar os abusos cometidos pelos patrões.

Ainda há o assédio cometido entre empregados e de empregados para com chefias, e estas formas também estão abordadas nesta cartilha.

Dignidade e respeito, acima de tudo! Não vamos nos curvar a desmandos e assédios cometidos na base. Os trabalhadores devem estar atentos a qualquer tipo de agressão moral, e, no acontecimento dela, denunciar ao sindicato.

Boa leitura!

Rene Vicente dos Santos
Presidente do Sintaema
Agosto de 2011



Definindo o assédio moral

O assédio moral, também conhecido como violência moral, é, antes de tudo, uma condenável prática que deve ser erradicada do sistema trabalhista, no Brasil e em todos os países do mundo.

Todos concordam que é antiga, pois que sempre ocorreu, desde o momento em que algumas pessoas dotadas de maior poder econômico ou superioridade hierárquica julgaram-se com direito de impor a seus subordinados a prática de atos que normalmente não aceitariam.

Tornou-se de conhecimento geral quando, na certeza de que pode influir no ambiente de trabalho, na produtividade das empresas e na saúde pública, foram tomadas providências de ordem legal, embora ainda tímidas, com objetivo de proibição dessa prática social e moralmente inadmissível.



ÍNDICE

Definindo o assédio moral	5
Como se manifesta	9
Quando não se configura o assédio moral	11
Conseqüências do assédio moral	12
Tipos de chefes	15
Vítimas do assédio moral	17
Como fugir do assédio	19
Providências para evitar o assédio moral	19
O que fazer diante do problema	21
Providências de ordem judicial	22
A violência moral e as mulheres	23
O nexo causal	27
A atuação do médico	27

Indaga-se, então: o que se entende por assédio moral?

Muitas têm sido as definições, em sua maioria dando margem a pequenas dúvidas, por não oferecerem completa abrangência, de modo a espelhar a realidade. E tanto isso é verdade que quase todas são implementadas por explicações dos autores. Já diziam os romanos que toda definição é perigosa.

Na bem elaborada cartilha que publicou sobre a matéria, o SINDI-PETRO - RJ, assim definiu:

“É o mesmo que violência moral: trata-se da exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. Isto caracteriza uma atitude desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados, visando desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, pondo em risco a saúde e a própria vida da vítima.

“A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a

dignidade e identidade da pessoa, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde e na qualidade de vida podendo até levar à morte”.

Em trabalho publicado no site www.assediomoral.org., encontramos a seguinte definição:

“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 aéticas 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”.

Adriane Reis de Araújo, da Procuradoria Regional do Trabalho, em “esquema” elaborado com base nas obras publicadas por Marie-France Hirigoyen - Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano e

mal estar no trabalho, formalizou a seguinte definição:

“Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. Trata-se de prática reiterada e por um período prolongado. O assédio se dirige a um trabalhador ou um grupo de trabalhadores específicos”.

De nossa parte, embasados no que autores renomados já disseram, podemos oferecer definição nos seguintes termos: assédio moral é a prática abominável, ilegal e imoral, de atos que, atentando contra a dignidade humana, expõem os trabalhadores, trabalhadoras e eventualmente os empresários, no exercício de suas funções, a um processo continuado de desestabilização, humilhante e degradante para o ambiente de trabalho, causando-lhe danos à integridade física e mental, deixan-

do-os na contingência de aceitar as propostas feitas ou ficar na iminência de perder o emprego, ou sofrer perda salarial.

Explicuemos.

Dizemos que é prática abominável, ilegal e imoral, por que?

Porque abominável, segundo os filólogos, é o que é detestável, execrado, odiado. Ninguém, em sua consciência, pode dar apoio ao assédio moral. Todos o detestam.

Ilegal e imoral por contrariar a legislação pertinente, bem ainda, em algumas vezes, os mais elementares princípios da moral.

O que tipifica o assédio é o fato de atentar contra a dignidade humana, assim considerada no sentido de honestidade, honra, decência ou decoro.

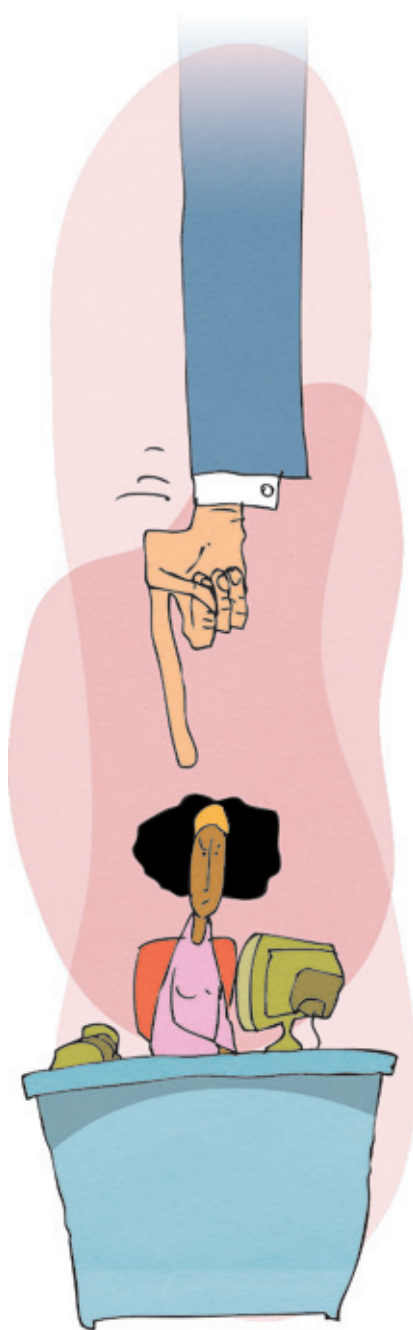
Outra característica é a ocorrência de um processo continuado, que se prolonga por dias ou meses até que seja conseguido o objetivo final, via de regra, a desistência do emprego.

Não há nenhuma dúvida de que o assédio pode dirigir-se tanto a um trabalhador ou trabalhadora ou a um empresário, como a um

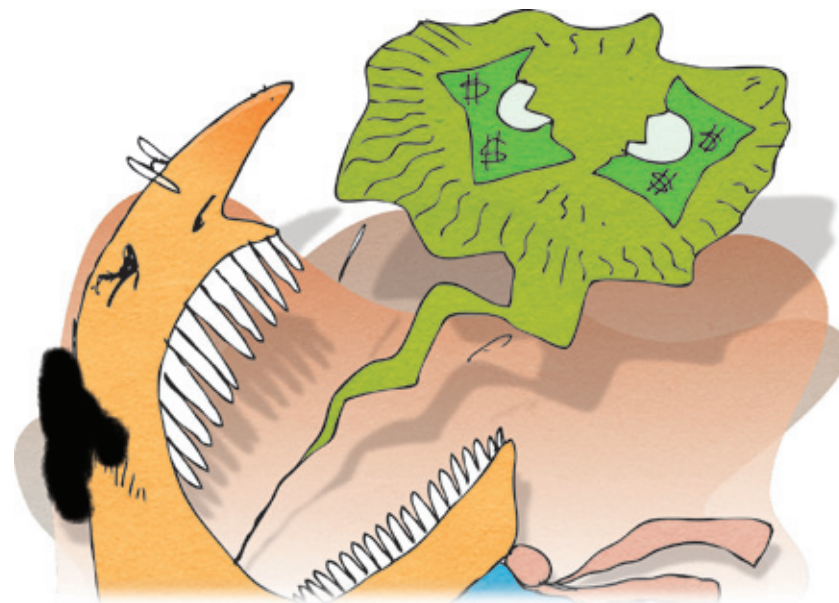
grupo deles. Pode vir de cima para baixo, isto é, de pessoa com maior hierarquia de comando, inclusive diretor da empresa, ou de baixo para cima, ou seja, de um empregado para com o chefe imediato ou o dono da empresa.

Referimos a “processo contínuo de desestabilização” exatamente porque, quase sempre, consiste na prática de atos que contribuem para colocar o assediado em posição de dificuldade capaz de afetar-lhe a boa fama e o bom desempenho no trabalho, causando-lhe danos à saúde física ou mental, podendo chegar à morte.

Finalmente, pondera-se que a vítima fica na iminência de perder o emprego, ou de sofrer perda salarial. Esta última hipótese ocorre, por exemplo, quando o empregado é ameaçado de ser exonerado da função que está exercendo, importando conseqüente perda da retribuição correspondente, voltando ao exercício do cargo efetivo. Há sempre “pressão psicológica”, humilhante e capaz de acarretar mal maior, com prejuízos econômicos e morais.



Como se manifesta



Geralmente o assédio se caracteriza pela ameaça de demissão ou por ato que importe perda de parte do salário. A primeira constitui a forma mais comum e que produz efeitos imediatos, tendo em vista que a empregada, ou o empregado, sempre teme o desemprego, não apenas por motivo de auto-estima, como também pela necessidade de prover a subsistência da própria família e está consciente de que o empresário tem o direito de despedir, a qualquer momento, com justa causa ou sem ela.

Muitas vezes ele se apresenta como promessa de certa recompensa. No aguardo de que se concretize, o empregado é levado a suportar situações humilhantes.

Outra forma de manifestação é a prática de atos que importem discriminação. Por exemplo: o chefe assediante deixar, deliberadamente, de falar com o empregado, mas se dirige a todos os demais.

Outras formas podem ser apontadas:

1) Determinar que o empregado cumpra tarefas não previstas em seu contrato de trabalho. Por exemplo: impor a um empregado bem situado na hierarquia da empresa que passe a limpar banheiros, vasos sanitários, etc. O ato torna-se humilhante e constrangedor.

2) Isolar o empregado, impedindo-o de cumprir tarefas que os outros cumprem normalmente.

3) Tratar o empregado com rigidez excessiva.

4) Dirigir-se ao empregado de modo desrespeitoso e provocador.

5) Discriminar o empregado impondo-lhe tarefas humilhantes.

6) Palavras, gestos e atitudes insinuanes.

7) Controle de tempo do empregado (ou da empregada) quando vai ao banheiro, quase sempre pedindo explicações quando retorna.

8) Ridicularização do empregado

diante dos outros, com finalidade de humilhar.

9) Desnecessária imposição de sobrecarga de trabalho.

10) Divulgação de atos contrários à moral, atribuídos, falsamente, ao empregado. Nesta hipótese se incluem aqueles atos que atingem diretamente o trabalhador e os que se relacionam a pessoas da família.

11) Mudança inesperada do turno de trabalho, com o propósito de causar danos.

12) Não dar trabalho ao empregado, obrigando-o a permanecer, durante todo o expediente, sem nada fazer.

13) Colocação do empregado em ambiente isolado, sem comunicação com os companheiros de trabalho, objetivando causar-lhe humilhação.

14) Convites diretos ao superior hierárquico para festas, estadas em determinados locais, ameaçando-o de mal maior se não assentir.

Quando não se configura o assédio moral

O que configura o assédio moral é, sobretudo, a intenção - animus - de chegar ao objetivo visado, geralmente a submissão a certas imposições ou desejos do assediante.

Assim definido, observamos que não constituem assédio moral:

1) Atos praticados pelo empregador no exercício regular de seu poder de comando. De acordo com a CLT o empregador tem poderes para admitir, assalariar e dirigir a prestação pessoal dos serviços. No exercício desses poderes é permitido que faça advertências e até repreensões ao empregado, chegando a ameaçá-lo de ser penalizado ou de ser demitido. A despeito do constrangimento, tais atos não podem ser tidos como assédio moral.

2) Atos praticados com “animus jocandi”, isto é, a intenção de brincar, gracejar. Não há assédio, ainda que, ao exame de pessoas não inteiradas do propósito jocoso, possa parecer como ocorrente.

3) Atos praticados pelo empregador com o propósito de acompanhar e fiscalizar os serviços do empregado, com vistas a definir sobre a continuidade de sua permanência na empresa, repetidos constantemente. A despeito de causarem certa humilhação para o empregado, não constituem assédio moral, mas apenas o propósito de constatar se o obreiro realmente preenche as condições mínimas de permanência no emprego, tendo em vista as normas da empresa.

Consequências do assédio moral

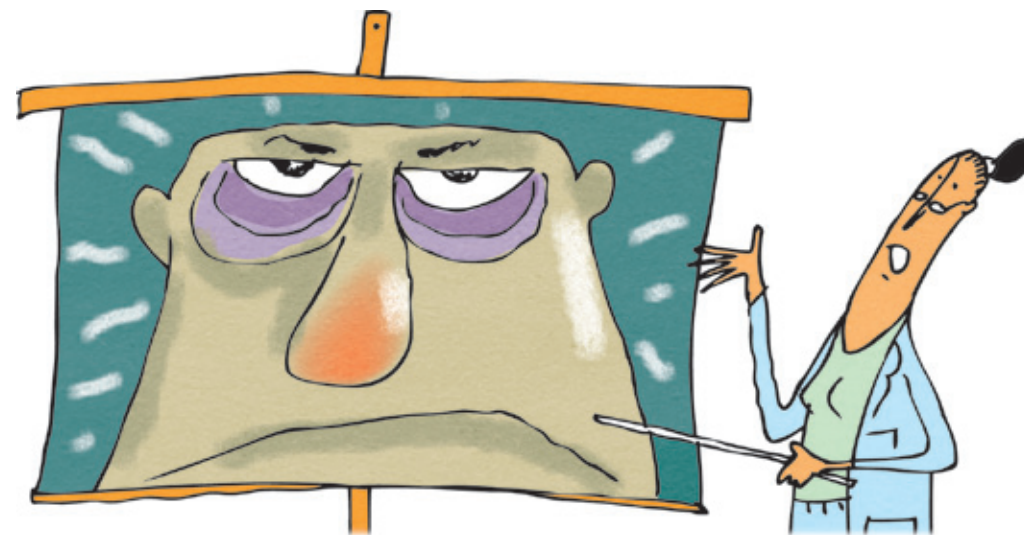
Embora o assédio moral seja, basicamente, forma continuada de pressão psicológica, é certo que gera efeitos:

- 1) Físicos;
- 2) Psicológicos;
- 3) Sociais;
- 4) Familiares;
- 5) No desempenho dos serviços.

EFEITOS FÍSICOS

A cartilha do SINDIPETRO, antes referida neste trabalho, aponta vários efeitos. Com base no que nela está contido e no que colhemos de consagrados mestres, podemos apontar como efeitos físicos:

- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado.
- Distúrbios digestivos.
- Hipertensão arterial.
- Tremores.
- Palpitações.
- Diminuição de libido.
- Agravamento de doenças pré-existentes.
- Dores de cabeça.
- Estresse.
- Surgimento de diabete.
- Tentativa de suicídio.
- Doenças do trabalho.



EFEITOS PSICOLÓGICOS

Como efeitos que podemos classificar como psicológicos a mesma cartilha cita:

- “**1**) Dificuldades emocionais: irritação constante, falta de confiança em si, cansaço exagerado, diminuição da capacidade para enfrentar estresse. Pensamentos repetitivos.
- “**2**) Alterações do sono: dificuldades para dormir, pesadelos, interrupções frequentes do sono, insônia.
- “**3**) Alteração da capacidade de concentrar-se e memorizar (amnésia psicógena, diminuição da capacidade de recordar os acontecimentos).
- “**4**) Anulação de atividades ou situações que possam recordar a tortura psicológica.
- “**5**) Interesse claramente diminuído em manter atividades consideradas importantes anteriormente.
- “**6**) Sensação negativa do futuro. Vivência depressiva.
- “**7**) Sentimento de culpa. Pensamentos suicidas. Tentativas de suicídio.
- “**8**) Aumento de consumo de bebidas alcoólicas e outras drogas.
- “**9**) Estresse. Em 47% dos casos associado à tortura psicológica”.

EFEITOS SOCIAIS

Na classe dos efeitos sociais são apontados:

- 1) Diminuição da capacidade de fazer novas amizades.
- 2) Morte social.
- 3) Retraimento no relacionamento com os amigos, parentes e companheiros de serviço.
- 4) Redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas”.

EFEITOS FAMILIARES

- 1) Degradação no relacionamento com a esposa e filhos;
- 2) Atitudes extremamente severa para com os filhos, o que antes não ocorria;
- 3) Maus tratos à mulher e aos filhos.
- 4) Indiferença quanto às responsabilidades familiares.

EFEITOS NO TRABALHO

- 1) Redução da capacidade de concentração.
- 2) Redução da produtividade.
- 3) Dificuldade de relacionamento com os companheiros de serviço.
- 4) Falhas no cumprimento das tarefas cometidas.
- 5) Intolerância ao ambiente de trabalho.
- 6) Desnecessárias reações às ordens superiores.
- 7) Cansaço exagerado.
- 8) Redução da capacidade de memorização.
- 9) Permanente irritação.
- 10) Desinteresse pelo trabalho.



Tipos de chefes

O assédio moral assumiu maiores proporções e mais amplas configurações nos tempos atuais, resultado da globalização da economia e do neoliberalismo. O desemprego, fenômeno mundial, também contribui indiretamente para o assédio, de vez que coloca o operário em condições de, por medo de ser demitido, não reagir às pretensões patronais.

Tipifica-se, sempre, como conduta repetida, pressão psicológica que pode prolongar-se por tempo indefinido, até que sejam alcançados os objetivos visados. Via de regra é exercida pelo “chefe”, mediato ou imediato, mas pode advir de outras pessoas, inclusive de companheiros de trabalho.

O “chefe” é o que tem maiores possibilidades, pois, dele depende o próprio ambiente de trabalho e, pelos poderes de mando que detém, é fácil pressionar qualquer subordinado(a). O SINDIPETRO - RJ, na cartilha que fez elaborar e já referida, definiu diversos tipos de chefes nos seguintes termos:



“- Tem o **estilo pit bull**, que é agressivo, durão e perverso em palavras e atos.



“- Existe o **chefe profeta**, que vê o futuro, pois para ele tudo acontece segundo suas previsões.



“- O **agressor troglodita** é do tipo grosso, estúpido, chega a ser ridículo.

“- **Chefe tigrão** é aquele que esconde sua incapacidade e dificuldade nos gritos que dirige aos subordinados.



“- **“Grande irmão”** é aquele que conversa com um, sorri para outros e dá tapinhas nas costas para conquistar a confiança de seus subordinados. Utiliza as informações que obtém contra sua equipe ou contra um trabalhador.

“- Existem os bajuladores tipo **“malababão”**, o **“tasea”** (tá se achando); chefe confuso e inseguro, que dá ordens contraditórias.



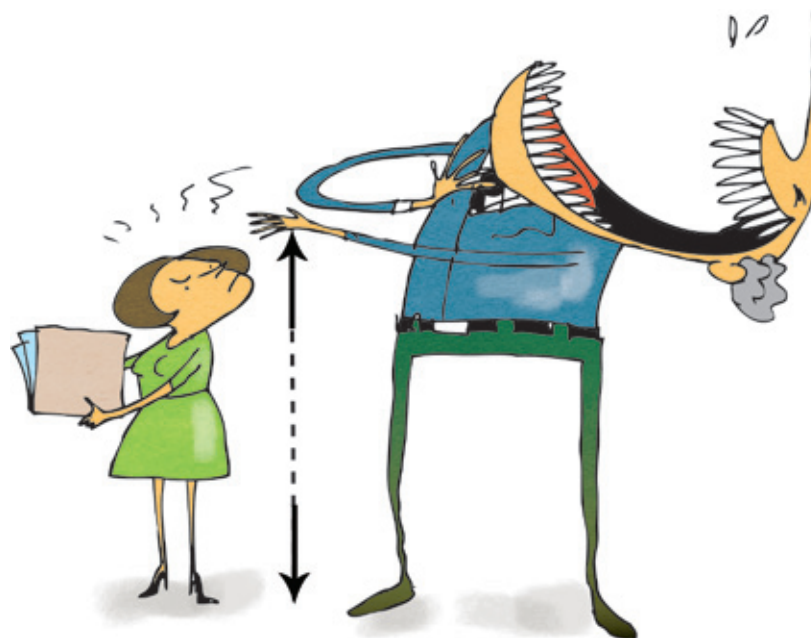
“- Há, também, o estilo **“garganta”**, que não conhece bem seu trabalho, mas conta vantagens. Seu desespero é saber que um subordinado sabe mais do que ele”.

Os companheiros de trabalho podem exercer “pressão horizontal”, com objetivo, muitas vezes, de agradar ao chefe, ou mesmo à espera de que a função exercida venha a vagar, possibilitando a nomeação de terceiro. Criam situações humilhantes para o assediado.

Vítimas do assédio moral

Podem ser vítimas do assédio moral:

- 1) As empregadas e empregados;
- 2) Empregados que não estejam em perfeita saúde;
- 3) Chefes;
- 4) Os companheiros de serviço.



As empregadas são sempre as mais frequentes vítimas, pois que, são assediadas desde antes de obterem os empregos. Em relação a elas são feitas mais exigências, verdadeiras e humilhantes discriminações, que, além

do aspecto físico, inclusive altura (as baixinhas são preteridas), são levados em conta certos detalhes como: comprimento das saias, decotes, cabelos, sapatos, etc. Uma vez admitidas, ficam sujeitas a outras formas de pressão (medo

de perda do emprego ou de perda salarial, etc.).

Os homens são quantitativamente menos humilhados. Mas não deixam de sofrer pressões psicológicas como ameaças de perda do emprego, retirada de gratificações, transferência para turno noturno de trabalho, etc.

Forma de assédio que merece repulsa de todos é a exercida contra empregados que, embora com sérios problemas de saúde, permanecem trabalhando. Suas condições físicas e mentais não permitem manter a mesma produtividade e, por isso mesmo, passam a ser alvos de pressões, com objetivo de forçá-los a pedir demissão ou dispensa da função exercida, etc. Em tais casos, a atitude correta da empresa é mandar averiguar o motivo do decréscimo da produtividade e fazer com que o empregado retome seu ritmo normal de produção.

Em posição diametralmente oposta, o chefe também pode ser vítima de assédio moral por parte de qualquer empregado a ele subordinado. Há casos em que empregada (ou empregado) exerce



verdadeiro assédio moral contra o chefe, atribuindo-lhe certas atitudes incompatíveis com os serviços ou ameaçando-o, com objetivo de tirar vantagens pessoais (promoções, aumentos salariais, etc.).

Finalmente, os próprios companheiros de trabalho podem colocar em prática o assédio moral, mediante isolamento da vítima, ou falta de comunicação ou outras atitudes que discriminam e humilham.

Como fugir do assédio

Para fugir do assédio, a palavra de ordem é “reagir”, tomando as providências cabíveis.

As formas de reação são variadas. As mulheres costumam chorar frequentemente, sentem-se magoadas, com medo. Chegam a passar mal, com palpitações, muitas vezes concentrando os problemas. Os homens reagem com vontade de vingança e, não raras vezes, enveredam para o uso de drogas. No lar mudam o comportamento com a mulher e filhos, chegando à violência para com eles.



Providências para evitar o assédio moral

O assédio moral pode ser combatido:

- a)** Pela própria empresa;
- b)** Pela vítima do assédio;
- c)** Mediante adequados programas de qualidade de vida.

Para impedir que ocorram casos de assédio moral a empresa deve

providenciar no sentido de:

- a)** Tomar, via de regulamentos, instruções e outros atos, providências com objetivo de impedir a prática de ações discriminatórias e humilhantes em relação aos empregados. Os ocupantes de chefias, em especial, devem estar

conscientizados sobre os limites de suas competências, de modo a distinguir entre os atos de legítima gestão e aqueles que importam discriminação, humilhação para com seus comandados. Devem estar conscientes do respeito que devem ter para com todas as pessoas que estão sob suas ordens;

b) Orientar os subordinados no sentido de adotarem uma política de respeito para com os empregados e seus familiares, evitando quaisquer atos que, direta ou indiretamente, possam influir negativamente no convívio social de todos;

c) Averiguar dos motivos que levaram o empregado à redução de sua produtividade, encaminhando-o para tratamento médico, se necessário;

d) Criar formas de acompanhamento das atividades dos empregados, de modo a orientá-los e reintegrá-los nos serviços, sem que se registrem quaisquer pressões ou humilhações;

e) Manter bom ambiente de trabalho.

A vítima do assédio moral deve:

1) Resistir, de imediato, de tal for-

ma que seja evidenciada a prática discriminatória, eliminando-a.

Silenciar ante o assédio não é recomendável. Ao contrário, pode ser interpretado como concordância ou apoio ao ato, o que se transforma em incentivo ao assediante.

2) Não ter medo. O medo do assediado pode ser tido como incentivo ao assédio. Deve ser evitado o medo de perda do emprego ou da função, o que não é fácil, à época atual, em que o desemprego acentuado é incontestável.

3) Conhecer melhor os companheiros de trabalho, mantendo bom e afetivo relacionamento com eles, de modo a que possam testemunhar os fatos, demonstrando a violência moral ocorrente.

4) Procurar maior aproximação com os companheiros de trabalho, em todos os momentos possíveis. Não se deixar ficar isolado.

5) Quando necessário, comunicar o assédio ao sindicato representativo da categoria, com vistas às providências que possam ser tomadas. Levar o fato ao conhecimento das autoridades do trabalho, em especial ao delegado regional do trabalho.

O que fazer diante do problema

Em trabalho muito bem elaborado, feito por encomenda da Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário e do Ministério Público Federal, o Escritório Wagner Associados situou que: “A primeira coisa a fazer é anotar tudo o que acontece, fazer um registro diário e detalhado do dia-a-dia do trabalho, procurando, ao máximo, coletar e guardar provas do assédio (bilhetes do assediador, documentos que mostrem o repasse de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou inúteis, documentos que provem a perda de vantagens ou de postos, etc.). Além disso, procurar conversar com o agressor sempre na presença de testemunhas, como um colega de confiança ou mesmo um integrante do sindicato.

“É importante também reforçar a solidariedade no local de trabalho, como forma de coibir o agressor, criando uma rede de resistência às condutas de assédio moral.

“Também pode serem exigidas explicações do agressor por escrito, enviando carta ao departamento

de recursos humanos do órgão, guardando sempre comprovante do envio e da possível resposta.

“Ao mesmo tempo, é necessário procurar o sindicato, que pode contribuir nessas situações, através da busca da solução do conflito e da prevenção de novas situações dessa espécie.

“Porém, se isso não resolver o problema, deve-se passar a uma próxima etapa: como o apoio familiar, apoio médico - de psicólogos ou psiquiatras, procurar orientação jurídica junto ao sindicato para denunciar a situação de assédio moral”.

A Dra. Margarida Barreto, citada na cartilha do SINDIPETRO - RJ, apresenta cinco casos de resistência ao assédio moral:

1) Fortalecer laços com os companheiros de trabalho.

2) Solidariedade. Sentir que a injustiça ou ato arbitrário do chefe afeta o colega e a todos.

3) Visibilidade social. Denunciar.

4) Anotar as situações vivenciadas, como forma de se proteger.

Providências de ordem judicial

Não sendo possível evitar o assédio moral pelos meios já preconizados, ainda resta ao assediado o recurso aos meios judiciais.

Nesse sentido pode:

1) Requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho, deixando bem clara a forma de pressão ocorrente. É desaconselhável essa prática, visto que importaria o trabalhador penalizar-se pela prática do ato, passando a engrossar o número já bastante acentuado de desempregados. Deve ponderar sobre as dificuldades em conseguir um novo emprego.

2) Demandar indenização por danos morais.

Não esquecer que os danos devem ser provados. Não basta alegar. É necessário provar a ocorrência do assédio moral. Não é fácil conseguir essa prova.

A prova testemunhal é dificultada porque as testemunhas, geralmente companheiros de trabalho, temem represálias por parte da empresa. Em alguns casos, o asse-



dante escreve bilhetes ou dirige mensagens eletrônicas, que podem ser usadas como prova perante a Justiça.

3) Demandar indenização por danos materiais, desde que ocorrentes. Deve ser provado onexo causal.

O valor da indenização por danos morais é definido pelo juiz, na sentença.

4) Acreditamos na possibilidade de “notitia criminis” contra o assediante, por injúria, difamação ou calúnia.

A violência moral e as mulheres

A história do direito do trabalho registra que as mulheres empregadas sempre foram discriminadas.

No Império Romano eram admitidas a trabalhar em substituição aos maridos quando se ausentavam em virtude de guerras. Os maridos seguiam para as lutas e as mulheres os substituíam na fabricação de armamentos.

Na época da Revolução Industrial seus serviços eram considerados “inferiores”, o que justificava salários menores que os pagos aos homens.

Além de discriminadas ficavam

sujeitas a “pressões psicológicas” por parte dos chefes ou mesmo dos patrões.

A igualdade de direitos, constitucionalmente assegurada, não evitou que, na prática, ainda persistam discriminações, principalmente de natureza salarial. Postos de chefia continuam sendo deferidos, em sua grande maioria, aos homens.

À época atual, com as mulheres se impondo no mercado de trabalho, ampliaram-se as “pressões psicológicas”, mais fáceis de serem



adotadas em relação às mulheres, talvez porque suas reações imediatas são menos violentas e menos temidas.

O SINDIPETRO - RJ, na cartilha antes destacada, enumerou vários casos de violência moral contra as mulheres, que, por sua importância e bons esclarecimentos, transcrevemos a seguir:

- “Para as mulheres o ambiente de trabalho é mais perverso, pois além do controle e da fiscalização cerrada, são discriminadas.
- “Os constrangimentos começam na procura do emprego. São analisados em detalhes: decote, comprimento da saia, postura ao sentar-se, sonoridade da voz, cor do batom, perfume, religião, estado civil, raça/etnia, opção sexual, número de filhos, dentição, moradia perto da empresa, condução própria. Se a altura é inferior a 1,60 m, é motivo para não ser aceita. Submete-se a exames muitas vezes desnecessários, cujo objetivo é verificar possíveis alterações na saúde.
- “Só podem ir ao banheiro, no máximo, 2 vezes durante a jornada



de trabalho. Se demorarem mais do que 5 minutos são submetidas a interrogatórios.

- “As grávidas são proibidas de sentar durante a jornada. Em muitos casos chegam a fazer reuniões com as mulheres “proibindo-as de engravidar”.
- “As mulheres são as primeiras demitidas, trabalham por mais tempo em “experiência” e, na

maioria das vezes, sem qualquer esperança de contrato.

- “Suas tarefas são monótonas, repetitivas e de pouca criatividade justificando, aos “olhos do patronato”, a desqualificação, o baixo salário e as longas jornadas. Raramente são reconhecidas e promovidas.
- “Quando um filho adocece e necessita de cuidados, um chefe a interroga duramente, tentando impedi-la de afastar-se da produção. São proibidas de telefonar ou receber recados, mesmo em caso de urgência em família.
- “Quando as mulheres vão a médicos em consequência de doenças adquiridas no trabalho, ao retornarem à empresa são chamadas pelo Departamento Pessoal (DP) e interrogadas, em detalhes, quanto ao conteúdo da consulta. Não têm sua doença reconhecida.
- “São as mulheres as mais impedidas de conversar com as colegas no ambiente de trabalho. Muitas empresas ainda fiscalizam as bolsas na saída.
- “As mulheres são assediadas sexualmente, com promessas de promoção ou ascensão e quando

não aceitam são perseguidas ou demitidas.

- “Os cursos de aperfeiçoamento são preferencialmente para os homens. São desviadas de função, realizam tarefas inferiores e trocam seu turno de trabalho sem avisar.
- “Quando retornam após licença médica ficam sem função. São colocadas em pé, olhando através de parede de vidro as colegas trabalhando. São “aconselhadas insistentemente” a pedir demissão.
- “Visando desmoralizá-las profissionalmente, são colocadas para desempenhar funções acima de seu conhecimento, ou abaixo de sua capacidade.
- “Há, ainda, situações como fazer de conta que a subordinada não existe, é invisível; sobrecarregar de trabalho exigindo urgência quando isso não é real; dar ordens através de um colega ou deixar várias recomendações em cima da bancada ou mesa, sem qualquer explicação.
- “Retiram até mesmo os equipamentos que permitem seu trabalho (telefone, computador, mesa, cadeira, etc.). São mudadas de setor,

ficam isoladas, sem comunicação com colegas. Os chefes chegam a afirmar que a trabalhadora está com problema mental ou de relacionamento afetivo”. Acrescentamos outras formas, produtos da vivência com o trabalho feminil:

- Submeter a mulher a carregamento de peso acima dos limites fixado em lei.
- Obrigar a empregada a acompanhar dirigentes superiores da empresa, em situações muitas vezes contrárias à moral e aos bons costumes.
- Ameaçar de transferir a mulher para o turno noturno de trabalho.
- Ameaçar de colocar a mulher em local de trabalho onde só operam homens, não por necessidade

de serviço, mas com propósito de pressionar psicologicamente, humilhando.

- Ameaçar de transferir para local de trabalho mais distante, embora na mesma cidade, demandando mais tempo no trajeto casa-empresa-casa.
- Restringir, injustificadamente, os períodos de amamentação.
- Ameaçar de suspender pagamento de verbas destinadas à educação dos filhos e outras vantagens costumeiramente asseguradas pela empresa.
- Divulgação de notícias desabonadoras da moral da trabalhadora. Certamente que outras formas surgirão e que também deverão ser combatidas.



O nexo causal

A prática tem evidenciado que poucos são os casos de assédio moral que são objeto de ação judicial.

Perante a Justiça, em ação de indenização, em especial quando envolve danos materiais, há necessidade de provar o nexo causal entre as atividades empresariais e os danos ao trabalhador.

Os danos à saúde são constatados pelo médico, mediante exames clínicos e exames complementares, seguindo as normas ditadas pelo Conselho Federal de Medicina (Resolução nº 1488/98).

Devem ser especificados todos os riscos para a saúde (físicos, químicos, biológicos).

A atuação do médico

A atuação do médico é fundamental e envolve contínuo trabalho de acompanhamento clínico do empregado assediado, visto que sendo o assédio moral forma de pressão psicológica, nunca seus efeitos se apresentam de imediato, tornando-se muito difícil constatá-lo ao primeiro exame.

Há que considerar que o assédio moral é risco invisível, mas real. É perigoso e prejudicial, devido às consequências que acarreta.



Fonte: Este material foi reproduzido e adaptado da cartilha “Assédio Moral no Trabalho”, da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI.

Fontes de pesquisa da CNTI: Site Assédio Moral no Trabalho: www.assediomoral.org
Assédio Moral no Trabalho – conferência.

- Assédio moral: a microviolência no cotidiano – cartilha de autoria de Daiane Rodrigues Spacil, Luciana Inês Rambo e José Luiz Wagner, advogados do Escritório Wagner Advogados Associados, por solicitação da Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União FENAJUFE.
- Assédio moral, acidente invisível – cartilha produzida pela Diretoria Colegiada do SINDIPETRO-RJ, a partir do valoroso trabalho da Dra. Margarida Barreto, assessora do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticos e Similares de São Paulo.
- Assédio Moral - Cartilha produzida pelo SINDÁGUA-MG.

Expediente

Organização:

Presidência: Rene Vicente dos Santos

Departamento de Formação: Paulo Ribeiro Gady

Departamento de Imprensa e Comunicação: Antonio da Silva (Ceará)

Capa e Diagramação: Luciana Sutil

Ilustrações: Vicente Mendonça

Tiragem: 15 mil exemplares



Av. Tiradentes, 1323 – Ponte Pequena Cep: 01102-050 – São Paulo/SP

Fone: (11) 3329.2500 – Fax: (11) 3329.2507

www.sintaema.com.br

JUNTOS NA LUTA!



Sintaema

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ÁGUA, ESGOTO E MEIO AMBIENTE DO ESTADO DE SÃO PAULO

FILIADO À



Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil