

**Governador Valadares
MINAS GERAIS**

**Sindicato dos Empregados
em Estabelecimentos Bancários de
Governador Valadares e Região**

Junho de 2005

O QUE É ASSÉDIO MORAL?



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 em relação aos seus subordinados. Esse comportamento visa desestabilizar a vítima no ambiente de trabalho e na organização, **forçando-a a desistir** do emprego. As cobranças de produtividade e a exposição constante à competitividade rompem os laços afetivos com a vítima e contribui para instalar uma espécie de **'pacto da tolerância e do silêncio'** no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e perdendo

sua auto-estima. 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 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 explicitação do assédio moral consiste em atos e atitudes traduzidos por 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 outro, estigmatizar os adoecidos pelo e para o trabalho e toda e qualquer forma que humilhe o trabalhador.

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 (ocasionando o 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 é forçada a pedir demissão ou é demitida, freqüentemente, por insubordinação.

Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.



A discriminação aos doentes e acidentados



Colocar em local sem nenhuma tarefa; não fornecer ou retirar todos os instrumentos de trabalho; impedir de andar pela empresa; diminuir salário quando do retorno ao trabalho; controlar as idas a médicos e impedir os trabalhadores de procurarem médicos fora da empresa; colocar guarda para controlar entrada e saída e para revistar as mulheres; colocar colega para controlar o outro, disseminando a vigilância e a desconfiança; dificultar a entrega de documentos necessários à concretização da perícia médica pelo INSS; omitir doenças e acidentes; demitir as vítimas de doenças ocupacionais ou os acidentados no trabalho; desaparecer com os atestados, exigir o CID (Código Internacional de Doenças) no atestado como forma de controle.

A Humilhação



A humilhação no ambiente de trabalho se caracteriza pela ofensa ao trabalhador que se sente menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, constrangido e ultrajado pelo outro, fazendo com que a vítima se sinta sem valor, inútil, magoada, revoltada, perturbada, mortificada, traída, envergonhada, indignada e com raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento.

A humilhação se caracteriza pelos fenômenos vertical e horizontal. O de caráter vertical decorre diretamente das relações autoritárias, desumanas e antiéticas. Exemplo disso são os desmandos, a manipulação, o medo, a competitividade, os programas de qualidade total associados à produtividade. O processo de reestruturação no trabalho incorporou ao fenômeno vertical facetas como qualificação, multifuncionalidade, visão sistêmica do processo produtivo, rotação das tarefas, autonomia e flexibilização.

Como sinônimo de desregulamentação para os trabalhadores, a 'flexibilização' 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, terceirização dos riscos, imposição de baixos salários, jornadas prolongadas, mortes, desemprego massivo, informalidade, bicos e subempregos, desfiliação sindical, aumento da miséria e da pobreza urbana, eclosão de novas doenças ocupacionais e incertezas de vários tipos. O marco do fenômeno horizontal é a pressão para o trabalhador produzir com qualidade e a baixo custo. Esse fenômeno se caracteriza pela disseminação do medo no ambiente de trabalho, reforçando atos individualistas, tolerância aos desmandos e práticas autoritárias no interior das empresas.

Incentivada pela empresa, a competição entre os trabalhadores provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro. Outras variáveis do fenômeno horizontal são as dificuldades para interagir em equipe, a falta de prazer no trabalho e o sentimento de inutilidade, a instauração do pacto de silêncio no coletivo e a diminuição da produtividade.

A Violência moral no trabalho



A violência moral no ambiente de trabalho se origina na ganância pelo lucro e no abuso de poder. Inovações tecnológicas se associam a velhas fórmulas de gestão. Traduz-se em situações em que os chefes exigem e os trabalhadores são obrigados a ultrapassar as metas de produção. Em torno desse ambiente de trabalho, a chefia se comporta de modo cruel e autoritária, além de insegura e confusa. Age ainda de maneira egoísta e 'bajuladora' do patrão. Hoje, como resultado da disseminação de políticas neoliberais no processo de gestão do ambiente de trabalho, os trabalhadores vivem mergulhados no medo de perder o emprego e produzem mais de que sua capacidade permite. Assim, há uma inversão na realidade: as pessoas continuam trabalhando, apesar de adoecidas ou acidentadas. As humilhações, constrangimentos e rebaixamentos

fazem parte de um contexto de tirania nas relações de trabalho, constituindo ferramentas de controle e sujeição dos trabalhadores que, por medo, insegurança e vergonha, se calam diante dos desmandos dos chefes.

Danos da humilhação à saúde do trabalhador

A humilhação constitui um **risco invisível**, porém concreto nas relações de trabalho e a saúde dos trabalhadores, revelando uma das formas mais poderosas de violência sutil nas relações organizacionais. A humilhação repetitiva e prolongada tornou-se prática costumeira no interior das empresas, onde predomina o menosprezo e indiferença pelo sofrimento dos trabalhadores que, mesmo adoecidos, costumam ser responsabilizados pela queda da produção, pelos acidentes e doenças, desqualificação profissional, demissão e conseqüente desemprego.

Por medo, passam a produzir acima de suas forças, ocultando suas queixas e evitando, simultaneamente, serem humilhados e demitidos. O trabalhador humilhado ou constrangido passa a vivenciar depressão, angústia, distúrbios do sono, conflitos internos e sentimentos confusos que reafirmam o sentimento de fracasso e inutilidade.

As manifestações dos sentimentos e emoções nas situações de humilhação e constrangimentos são diferenciadas segundo o sexo. As mulheres expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas. Os homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingança. Sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa auto-estima.

Com isso, isolam-se da família, evitam contar o acontecido aos amigos, passando a vivenciar sentimentos de irritabilidade, vazio, revolta e fracasso, ocasionando depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, problemas digestivos, dores generalizadas, alteração da libido e pensamentos ou tentativas de suicídios que configuram um cotidiano de sofrimento.

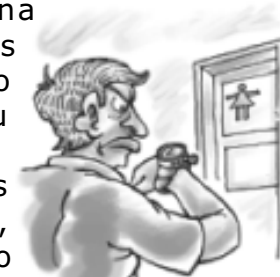
Política de reafirmação da humilhação nas empresas

Estimular a competitividade e o individualismo, com discriminação salarial por 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 fiquem sentadas durante a jornada ou façam consultas de pré-natal fora da empresa; fazer reunião com todas as mulheres do setor administrativo e produtivo para exigir que não engravidem, a pretexto de evitar prejuízos à produção; impedir o uso do telefone em casos de urgência ou não comunicar aos trabalhadores os telefonemas urgentes de seus familiares; fomentar o desvio de função, via limpeza de banheiro e pintura da casa do chefe em finais de semana.

No caso das mulheres os controles são diversificados e visam intimidar, submeter, proibir a expressão verbal e interditar a fisiologia com o controle do tempo e de permanência no banheiro. Relaciona atestados médicos e faltas involuntárias à suspensão de cestas básicas ou promoções.

Nos homens os mecanismos de controle, preferencialmente, têm o objetivo de atingir a sua virilidade.



SINTOMAS DO ASSÉDIO MORAL DA SAÚDE

Entrevistas realizadas com 870 pessoas vítimas de opressão no ambiente profissional revelam como cada sexo reage a essa situação (em porcentagem)

SINTOMAS	HOMENS	MULHERES
Crises de choro	-	100
Dores generalizadas	80	80
Palpitações e tremores	40	80
Sentimento de inutilidade	40	72
Insônia ou sonolência excessiva	63,6	69,6
Depressão	70	60
Diminuição da libido	15	60
Sede de vingança	100	50
Aumento da pressão arterial	51,6	40
Dor de cabeça	33,2	22,3
Distúrbios digestivos	15	40
Tonturas	3,2	22,3
Idéia de suicídio	100	16,2
Falta de apetite	2,1	13,6
Falta de ar	30	10
Passa a beber	53	5
Tentativa de suicídio	18,3	-

TIPOS DE CHEFIA QUE IMPÕEM CLIMA DE AGRESSÃO PSICOLÓGICA

Mala-babão: - É aquele chefe que bajula o patrão e não larga os subordinados. Persegue e controla cada um com "mão de ferro". É uma espécie de capataz moderno. É confuso, inseguro e emite ordens contraditórias.

Grande irmão

Aproxima-se dos trabalhadores(as) e mostra-se sensível aos problemas particulares de cada um, independentemente se intra ou extramuros. Mas, na primeira "oportunidade", utiliza as informações que obtém contra sua equipe ou contra um trabalhador em particular.

Garganta

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

Tasea ("Ta se achando")

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

Pitbull

É o chefe agressivo, violento, durão e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer.

O que a vítima deve fazer

O trabalhador que se sentir vítima de práticas que caracterizem assédio moral deve resistir e tomar as seguintes providências:

Anotar com detalhes todas 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-se e buscar apoio dentro e fora da empresa.

Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical.

Exigir por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao DP ou RH 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 tais como: médicos ou advogados do sindicato e ainda o 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 e cidadania.

Detalhe importante: Se você for testemunha de cenas de humilhação no ambiente de trabalho, a recomendação é para que o medo

seja superado e que você assuma uma postura de solidariedade com seu colega.

Afinal, você poderá ser a próxima vítima e, se isso vier a acontecer algum dia, o apoio de seus colegas será precioso. O

medo só reforça o poder do agressor.



LEMBRE-SE

A batalha para recuperar a dignidade deve passar pela organização de forma coletiva através dos representantes dos trabalhadores representados pelo seu sindicato.

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 mútuo, criatividade e cooperação.

**Não fique só, fique sócio
SINDICALIZE-SE**

DIRETORIA ADMINISTRATIVA

Ricardo Widmark Pinto

COORDENADOR-GERAL

Geraldo Sena

DIRETOR JURÍDICO

José Figueiredo

DIRETOR DE IMPRENSA

Vanilson Miranda

DIRETOR FINANCEIRO

Manoel Neto

DIRETOR DE ESPORTES

Ângela Ferreira

SECRETÁRIA GERAL

Welson Valente

DIRETOR DE INFORMÁTICA

REALIZAÇÃO

**SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE
GOVERNADOR VALADARES E REGIÃO**

Rua São João, 558 - Centro - Governador
Valadares - MG - Fone: (33) 3271-5670 - E-mail:
seebgv@veloxmail.com.br

DESIGN E DIAGRAMAÇÃO

GENIDAR RIANI

(33) 3272-9271 / 9962-9271
E-mail: genidar@graficnet.com.br