

Cartilha **ASSÉDIO MORAL**

**ASSÉDIO MORAL É
CRIME**
NÃO ACEITE O INACEITÁVEL



Cartilha

ASSÉDIO

MORAL

ASSÉDIO MORAL É
CRIME
NÃO ACEITE O INACEITÁVEL

Filiado à **FASUBRA/CUT**

APTAFURG

SINTEST

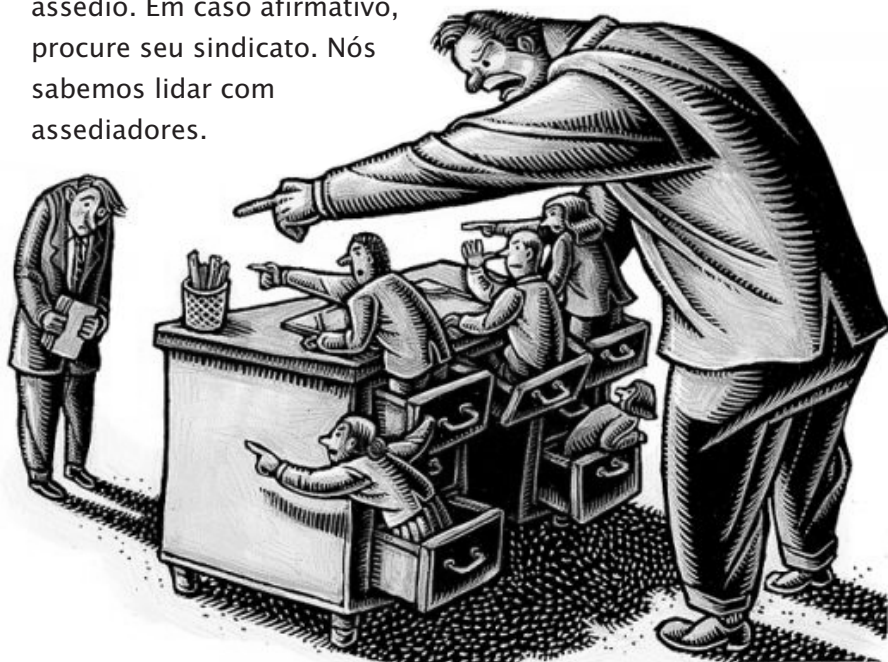
Seção Sindical Rio Grande



Assédio Moral é crime

Não aceite o inaceitável

A APTAFURG publica nesta cartilha, informações importantes sobre um dos principais problemas que afetam os trabalhadores: o assédio moral. Nossa intenção é encorajar o trabalhador em reconhecer, se prevenir e denunciar o agressor. Você vai ver nesta cartilha que o assédio moral é crime e que o agressor pode ser punido e o agredido receber indenização. O trabalhador não é obrigado a conviver com humilhações e jamais deve aceitar o inaceitável. Leia esta publicação e veja se você está sofrendo algum tipo de assédio. Em caso afirmativo, procure seu sindicato. Nós sabemos lidar com assediadores.



O assédio moral e o mundo do trabalho

Introdução

A violência moral no trabalho não é um fenômeno novo, podendo-se dizer que é tão antiga quanto o próprio trabalho. A globalização e a conseqüente flexibilização das relações trabalhistas trouxeram gravidade, generalização, intensificação e banalização do problema.

O individualismo é a nova tônica que caracteriza as relações de trabalho, exigindo do trabalhador um novo perfil : autônomo, flexível, capaz, competitivo, criativo, qualificado e empregável. Ao mesmo tempo em que essas exigências crescentes e incessantes, qualificam-no para o mercado de trabalho, seu nãoatendimento torna-o, ironicamente, responsável pelo próprio desemprego. Evidentemente tal concepção desfoca a realidade, impondo ao trabalhador um ônus que, na verdade, é conseqüência principalmente da condução das políticas econômicas e das mudanças tecnológicas.



De fato, a transferência dessa responsabilidade causa ao

trabalhador um sofrimento perverso. A precarização das relações laborais, a terceirização e a horizontalidade do processo produtivo concorrem para exacerbar o problema, assim como a debilidade das estruturas de defesa coletiva.

Também as pressões por produtividade e o distanciamento entre os órgãos dirigentes e os trabalhadores de linha de produção resultam a impossibilidade de uma comunicação direta, desumanizando o ambiente de trabalho, acirrando a competitividade e dificultando a germinação do espírito de cooperação e solidariedade entre os trabalhadores.

Este problema não se verifica apenas nos países em desenvolvimento. É um

fenômeno que está presente no cenário internacional. Atinge homens e mulheres, altos executivos e trabalhadores braçais, a iniciativa privada e o setor público.

O levantamento da OIT –Organização Internacional do Trabalho em diversos países desenvolvidos aponta para distúrbios da saúde mental relacionados com a condições de trabalho, na Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Suécia e Estados Unidos, por exemplo.

No Brasil, a primeira pesquisa sobre o tema é da médica do trabalho Margarida Barreto, que, em sua tese de mestrado “Jornada de Humilhações”, concluída em

22.05.2000, ouviu 2.072 pessoas, das quais 42% declararam ter sofrido repetitivas humilhações no trabalho. Encontra-se em andamento uma segunda pesquisa dessa médica, envolvendo um número maior de trabalhadores, em todo o Brasil.

O assédio moral no trabalho vem adquirindo tais proporções que vários países, a exemplo de Suécia, Alemanha, Itália, Austrália, Estados Unidos e França, vêm se preocupando em inserir em seus ordenamentos jurídicos dispositivos legais para coibi-lo. Há também projetos de lei em discussão em Portugal, Suíça e Bélgica.

No Brasil a primeira lei a tratar do

assunto é de Iracenópolis/SP e foi regulamentada em 2001. Há diversos outros projetos em tramitação nos legislativos municipais, estaduais e federal.

Sabe-se, todavia, que não serão apenas dispositivos legais que solucionarão o problema, mas, sim a conscientização, tanto da vítima, que não sabe ainda diagnosticar o mal que sofre, quanto do agressor, que considera seu procedimento normal, e da própria sociedade, que precisa ser despertada de sua indiferença e omissão.

O prognóstico para as próximas décadas é sombrio, quando predominarão depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na



organização do trabalho, desafiando a mobilização da sociedade e a adoção de medidas concretas, especialmente visando à prevenção do problema e à reversão dessas expectativas.

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 o nexo-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, Iracemápolis, Bauru, Jaboticabal, 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.

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 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.

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, frequentemente, 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:

- ✓ Repetição sistemática
- ✓ Intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego)
- ✓ Direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório)
- ✓ Temporalidade (durante a jornada, por dias e meses)
- ✓ 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.

Estratégias do agressor



- 1** Escolher a vítima e isolar do grupo.
- 2** Impedir de se expressar e não explicar o porquê.
- 3** Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos pares.
- 4** Culpabilizar/responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar.
- 5** Desestabilizar emocional e profissionalmente. A vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho.
- 6** 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.
- 7** Livrar-se da vítima que são forçados/as a pedir demissão ou são demitidos/as, freqüentemente, por insubordinação.
- 8** Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.

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, com-

prometendo 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, angustias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas as políticas neoliberais.

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... 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 como você!

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 ter de arranjar alguém que tenha uma 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!

Vamos ver que brigou com o marido!

Danos da humilhação à saúde

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 consequente 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, transgride 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 constrangi-

do/a passa a vivenciar depressão, angustia, 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.

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 sempre com colega de trabalho ou representante sindical.

Exigir por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao 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 trabalhador assediado deve, antes de mais nada, ter conhecimento do que vem a ser assédio moral e estar atento às circunstâncias tipificadoras deste fenômeno. Revela-se, pois, pertinente desmistificar o tema, romper a barreira do preconceito, expungir a idéia coletiva de que o empregado é pago para trabalhar e não para sentir ou expressar sentimentos.

No entanto, é necessário também, como já ressaltado anteriormente, para o equilíbrio da balança, que não se dissemine a crença de que todas as desavenças, contrariedades, tensão no ambiente de trabalho se constituem em atos de assédio moral. Marie-France Hirigoyen lançou um novo livro intitulado “Mal Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral”, em que aprimora os conceitos emitidos em sua obra anterior, a fim de “distinguir o assédio moral do estresse ou da pressão no trabalho, ou mesmo do conflito velado e do desentendimento”. Mas, quando verificado o assédio, é necessário que o empregado fique atento e, sempre que possível, reúna todos os elementos de provas necessários para a sua comprovação. Deve, o quanto antes denunciar ao setor de recursos humanos, à CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, ao SESMT – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (mormente quando o assédio está ligado à segurança e medicina do trabalho), ao sindicato representante de sua categoria profissional, às comissões de conciliação prévia, se existentes. Não obtendo êxito ou sentindo que não há uma disposição da empresa para o enfrentamento da questão e sua solução, deve denunciar ao Ministério do Trabalho (NUCODIS) e ao Ministério Público do Trabalho, para a adoção das providências cabíveis.

Condutas mais comuns que caracterizam o assédio moral

Nem sempre a prática do assédio moral é de fácil comprovação, porquanto, na

maioria das vezes, ocorre de forma velada, dissimulada, visando minar a auto-estima da vítima e a desestabilizá-la.

Pode camuflar-se numa “brincadeira” sobre o jeito de ser da vítima ou uma característica pessoal ou familiar, ou, ainda, sob a forma de insinuações humilhantes acerca de situações compreendidas por todos, mas cuja sutileza torna impossível a defesa do assediado, sob pena de ser visto como paranóico ou destemperado.

A intensificação do assédio pode levar ao isolamento da vítima, como forma de auto-proteção, o que, posteriormente, a faz ser considerada pelos próprios colegas como anti-social e sem espírito de cooperação.

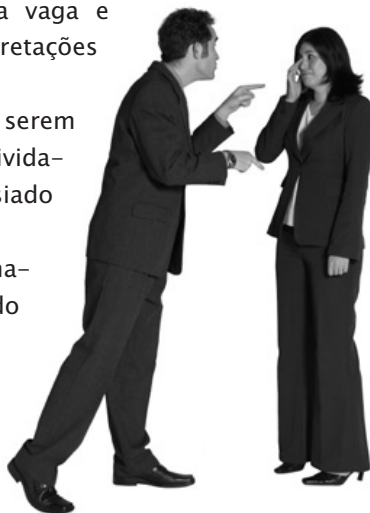
A pesquisa realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto exemplifica as situações/ações de assédio moral mais frequentes:

- dar instruções confusas e imprecisas,
- bloquear o andamento do trabalho alheio,
- atribuir erros imaginários,
- ignorar a presença de funcionário na frente de outros,
- pedir trabalhos urgentes sem necessidade,
- pedir a execução de tarefas sem interesse,
- fazer críticas em público,
- sobrecarregar o funcionário de trabalho,
- não cumprimentá-lo e não lhe dirigir a palavra,
- impor horários injustificados,
- fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre a pessoa,
- forçar a demissão,
- insinuar que o funcionário tem problemas mentais ou familiares;
- transferi-lo do setor, para isolá-lo,
- não lhe atribuir tarefas,
- retirar seus instrumentos de trabalho (telefone, fax, computador, mesa),
- agredir preferencialmente quando está a sós com o assediado,
- proibir os colegas de falar e almoçar com a pessoa.

Além dessas condutas, há outras formas de controle e pressão sobre o trabalhador, tais como:

- brincadeira de mau-gosto quando o empregado falta ao serviço por motivo de saúde, ou para acompanhar um familiar ao médico,
- marcação sobre o número de vezes e tempo que vai ou fica no banheiro,

- vigilância constante sobre o trabalho que está sendo feito,
- desvalorização da atividade profissional do trabalhador,
- exigência de desempenho de funções acima do conhecimento do empregado ou abaixo de sua capacidade ou degradantes,
- indução do trabalhador ao erro, não só para criticá-lo ou rebaixá-lo, mas também para que tenha uma má imagem de si mesmo,
- indução da vítima ao descrédito de sua própria capacidade laborativa,
- recusa à comunicação direta com a vítima, dando-lhe ordens através de um colega,
- censura ao trabalhador de forma vaga e imprecisa, dando ensejo a interpretações dúbias e a malentendidos,
- exigência de tarefas impossíveis de serem executadas ou exigir realização de atividades complexas em tempo demasiado curto;
- supressão de documentos ou informações importantes para a realização do trabalho;
- não-permissão ao trabalhador para que se submeta a treinamentos;
- marcação de reuniões sem avisar o empregado e posterior cobrança de sua ausência na frente dos colegas;
- ridicularizações das convicções religiosas ou políticas, dos gostos do trabalhador;



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. 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.

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



Associação do Pessoal Técnico-Administrativo da Furg
Rua Padre Nilo Gollo, 76 CEP: 96203-270 Rio Grande – RS
Fonefax: (053) 3230-2284 – 3230-5417
Email: aptafurg@vetorial.net

