

Não dê moral para o

ASSÉDIO MORAL!



**SINDICATO DOS
METALÚRGICOS
DA GRANDE CURITIBA**



PARANÁ



BUUU...!



-Noviski-

DIGA NÃO AO ASSÉDIO MORAL



Sérgio Butka
Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba

Um trabalhador caminha deprimido para exercer sua função na linha de produção. No chão de fábrica ele se depara com um chefe que cobra mais produtividade e pressiona com ameaça de demissão. Após um dia infernal, o companheiro (a) chega em casa desanimado (a) e sem forças até para brincar com o filho.

Esta história serve para mostrar a realidade de milhões de trabalhadores (as) da Grande Curitiba e do Brasil. Uma triste realidade que atende pelo nome assédio moral. Esta covardia praticada pelos patrões acaba expondo trabalhadores (as) a situações humilhantes nas linhas de produção. As agressões podem ser verbais e até vir por meio de violência física e causam graves consequências ao trabalhador, entre elas a depressão. Este sintoma gera uma espécie de efeito dominó. Com o assédio moral a própria empresa perde com a baixa produtividade. O problema acaba contaminando também a família, que se vê diante de um pai triste e prestes a adoecer gravemente.

Para mudar esta história o trabalhador precisa mudar suas atitudes e agir com firmeza diante da pressão da patrãozada. É preciso resistir, denunciar para o Sindicato que o representa e mobilizar todos os companheiros (as) para derrubar o assédio moral. Só assim será possível conquistar melhores condições de trabalho.

Por isso companheiro (a), leia com atenção esta cartilha, mostre para seus colegas e ajude a intensificar a nossa luta. Diga não ao assédio moral!



Assédio moral



O assédio moral no local de trabalho é um problema grave entre a população ativa, com custos significativos para o trabalhador e para organização. Além disso, o assédio moral deve ser considerado um comportamento pouco ético, opressivo e, como tal, um comportamento inaceitável no ambiente de trabalho.

ÍNDICE

O que é o assédio moral? 2

Como identificar o assédio moral? 2

O que a vítima deve fazer? 3

Danos à saúde 4

É possível estabelecer o nexso causal? 5

Não deixe barato! Denuncie! 6

O QUE É O ASSÉDIO MORAL?

Não existe uma definição única de assédio moral (bullying) acordada a nível internacional.

Porém, podemos definir como:

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. São mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas 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. O assédio moral pode consistir em ataques verbais e físicos, bem como a desvalorização do trabalho de um colega ou o isolamento social. Pode abranger a violência física e psicológica. Qualquer pessoa em qualquer organização pode ser vítima de assédio moral.

COMO IDENTIFICAR O ASSÉDIO MORAL?

- Sempre começar reunião amedrontando quanto ao desemprego ou ameaçar constantemente com 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 mesmo, 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 direcionando-os 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 (a) trabalhador (a).
- 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.
- Espalhar entre os colegas que o (a) trabalhador (a) está com problema nervoso.
- Sugerir que peça demissão, por sua saúde.
- Divulgar boatos sobre sua moral.

O QUE A VÍTIMA DEVE FAZER?

- **RESISTIR:** 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.** 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 D.P. ou R.H e da eventual resposta do agressor.
- **PROCURAR SEU SINDICATO** e relatar o acontecido para diretores e outras instâncias como: médicos ou advogados do Sindicato assim como: Ministério Público, Justiça do Trabalho, Ministério do Trabalho.
- **BUSCAR APOIO** junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da autoestima, 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, 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, de sindicalização e aumento da pobreza urbana.
- 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".
- 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. Estes são passos iniciais para conquistarmos um ambiente de trabalho saneado de riscos e violências e que seja sinônimo de cidadania.



Freqüentemente os trabalhadores (as) adoecidos (as) 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). O trabalhador humilhado ou constrangido passa a vivenciar depressão, angustia, distúrbios do sono, conflitos internos e sentimentos confusos que reafirmam o sentimento de fracasso e inutilidade.

É POSSÍVEL ESTABELEECER O NEXO 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).

Acrescentamos:

- Duração e repetitividade da exposição dos trabalhadores a situações de humilhação.



NÃO DEIXE BARATO! DENUNCIE!

Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE PR

Rua José Loureiro nº 574, Centro - Curitiba (PR) - CEP: 80010-924

Fone: **(41) 3901-7508**

Secretaria Estadual da Saúde - Centro Estadual de Saúde do Trabalhador

Barão do Rio Branco, 465, 1º andar, Centro - Curitiba (PR) - CEP: 80010-180

Fone: **(41) 3222-1225**

E-mail: **saudedotrabalhador@sesa.pr.gov.br**

Departamento de Saúde do SMC

Av. Presid. Getúlio Vargas, 3692, Rebouças - Curitiba (PR) - CEP: 80240-041

Fone: **(41) 3219-6422 / 3219-6412**

E-mail: **departamentodesaude@simec.com.br**

www.simec.com.br



Departamento de Saúde do SMC
Fones: (41) 3219-6422 / 3219-6412
Email: departamentodesaude@simec.com.br



**SINDICATO DOS
METALÚRGICOS
DA GRANDE CURITIBA**

Sérgio Butka - Presidente

Filiado à



PARANÁ

Sérgio Butka - Presidente



**Federação dos
Metalúrgicos
do Paraná**

Sérgio Butka - Presidente

