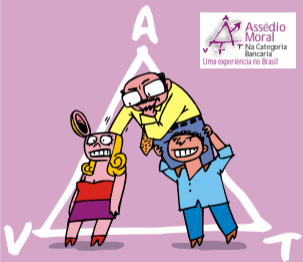


Assédio Moral é ilegal e imoral



Assédio Moral
Na Categoria Bancária
Uma experiência no Brasil



 **SINDICATO DOS BANCÁRIOS
DE CURITIBA E REGIÃO** 

Apresentação

O assédio moral/psíquico atualmente é um dos principais problemas no dia a dia dos trabalhadores. A Comissão Nacional de Saúde dos Bancários da CUT, junto com a Comissão de Gênero, Raça e Orientação Sexual, elaboraram esta campanha contra o assédio moral com o objetivo de informar e formar agentes multiplicadores, que possibilitem o aprofundamento do debate em torno do assédio moral.

A partir da definição clara do conceito, dos agentes, vítimas e das formas de manifestação, o que se quer é fornecer elementos que possibilitem a identificação, a denúncia, a prevenção e a solução dos casos de assédio moral.

O projeto está sendo coordenado pelo Sindicato dos Bancários de Pernambuco, em parceria com o Fundo de Igualdade de Gênero, uma organização não governamental canadense.

Bom proveito!

Olá!
Esta cartilha é parte essencial para o sucesso de um projeto de pesquisa extremamente importante para a saúde de bancárias e bancários. Por favor, leia com atenção.



Introdução

Assédio Moral ou Violência Moral no Trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que é tão antigo quanto o próprio trabalho. A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno. Muito mais do que isso, o novo está na abordagem que tenta estabelecer o assédio como consequência da organização do trabalho e a não tratá-lo como inerente ao trabalho.

A reflexão e o debate sobre assédio moral são recentes no Brasil. Na verdade, ganham força a partir da pesquisa *Uma Jornada de Humilhações*, tema da dissertação de Mestrado em Psicologia Social de Margarida Barreto. Ela entrevistou 2.072 trabalhadores de 97 empresas no Estado de São Paulo. Defendida em maio de 2000, na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP, transformou-se em assunto da mídia nacional, e passou a ser discutida amplamente pela sociedade, em particular pelo movimento sindical e pelo Legislativo nos três níveis. Outra fonte de referência didática é o livro *Assédio Moral: Violência Perversa no Cotidiano*, de Marie France Hirigoyen – no original, *Harcèlement Moral: la violence perverse au quotidien* -, Editora Bertrand Brasil, agosto/2000.

O assédio moral sempre existiu, mas hoje é visto como fruto ruim da organização do trabalho.



Assédio moral descendente

EIS O RELATO
VENDAS DA SEM
VERDADEIRO AT
INCOMPET



DESSE JEITO VOCÊS ME
ARREBENTAM. NINGUÉM
DATEIA A META E EU

M-MAS...

NÃO ME INTERROMPAM...
VOCÊS ESTÃO SENDO PAGOS
PARA PRODUZIR. NÃO É



AS METAS SÃO
INATINGÍVEIS, SEU
LEVI. NÓS DEMOS O
SANGUE NEESE MÊS

SE DERAM O SANGUE,
ENTÃO VENDAM A
ALMA!!!

A SENHORA, DONA BIU, SABE QUE
TAMBÉM TEM QUE SE ESFORÇAR.



META É PRA TODO MUNDO:
NOVOS E ANTIGOS,
JOVENS E VELHOS.

A POLÍTICA SOCIAL DA
EMPRESA NÃO PODE
PRIVILEGIAR A
IMCOMPETÊNCIA!

SE ESTÁ CANSADA,
TRATE DE SE
APOSENTAR...



AGORA O SENHOR, SEU MARCO: ME DIGA, QUAL A DESCULPA DA VEZ PARA NÃO TER DADO CONTA DA META?

OLHE, SEU LEVI, É QUE...

JÁ SEI, TEVE MUITO TRABALHO NA FACULDADE, NÃO É?

... ESTUDAR É PRA QUEM PODE SEU MARCO...

VEJA SEU MAPA DE VENDAS: JÁ SÃO TRÊS MESES ABAIXO DA COTA... ASSIM NÃO DÁ!

MAS, SENHOR...

NÃO TEM MAIS-NEM-MENOS, TEM META!...

... E TEM MUITO CORPO MOLE. O QUE É QUE HÁ? QUEREM ME ESTRESSAR, É ...?

ACHO BOM VOCÊS SE CUIDAREM... LÁ FORA ESTÁ ASSIM DE GENTE QUERENDO TRABALHAR.

E a senhora, dona Lenira, uma jovem com tantas atribuições que deus lho deus, não me escapa...

... TRATE DE PROVAR QUE INCOMPETÊNCIA NÃO É ALGO CONTAGIOSO!

BOM, CREIO QUE TERMINAMOS, POR HOJE. VAMOS AO TRABALHO, MAS, ANTES, PRESTEM ATENÇÃO: PELO CRIADOR, DEIXEM DE SER LERDOS!!!

E não adianta ficar de conversinha pelos corredores. Aqui, ninguém é amigo de ninguém. E chefe-amigo é pra de amarrar cachorro...

Aqui é local de trabalho, quem não tem competência, que não se estabeleça!

FIM



O que é

Assédio Moral no trabalho é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes, constrangedoras, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas. Nelas predominam atitudes e condutas negativas, relações desumanas e sem ética de um/a ou mais agressores/as dirigidas a um/a ou mais subordinados/as. O objetivo é destabilizar a relação da vítima com o ambiente de trabalho e à sua organização. Pode ser iniciada e manifestada por atos, palavras e gestos que venham atentar contra a dignidade física, psíquica e a auto-estima das pessoas.

O Assédio Moral é, geralmente, um sofrimento solitário, que faz mal à saúde do corpo e da alma.



**Seja solidário!
Se você testemunhar cenas de humilhação no trabalho, supere seu medo. A próxima vítima pode ser você.**



Como acontece

A vítima escolhida é isolada do grupo, sem explicações; passa a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada e desacreditada diante dos pares. O medo do desemprego e da vergonha de virem a ser humilhados, também, associado ao estímulo constante à competitividade, os torna coniventes com o processo. É comum os colegas de trabalho romperem os laços afetivos com a vítima; e reproduzirem as ações e os atos do/a agressor/a no ambiente de trabalho. É o que se chama de 'pacto de tolerância e do silêncio' no coletivo.





Estratégias do/a agressor/a

- *Escolher a vítima e isolar do grupo.*
- *Impedir que a vítima se expresse e não explicar o porquê.*
- *Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos pares.*
- *Culpar/responsabilizar, publicamente; levando os comentários sobre a 'incapacidade' da vítima, muitas vezes, até o espaço familiar.*
- *Desestabilizar emocional e profissionalmente. Gradativamente, a vítima perde a autoconfiança e o interesse pelo trabalho.*
- *Destruir a vítima através da vigilância acentuada e constante. Ela se isola da família e dos amigos, passa a usar drogas, principalmente o álcool, com frequência, desencadeando ou agravando doenças pré-existentes.*
- *Livrar-se da vítima: forçá-la a pedir demissão ou demiti-la, frequentemente, por insubordinação.*
- *Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.*

Coragem!
Se você é
vítima de
coação moral,
não faça o
jogo do/a
agressor/a.
Busque
ajuda!
Não se isole!





Refleta: a relação capital x trabalho é uma via de mão dupla. Você vende sua força de trabalho, não sua humanidade.

De onde vem

Nas relações de trabalho globalizadas, o 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 a saúde perfeita, traduzidas numa espécie de vale-tudo. E o 'mercado' transfere para o trabalhador a responsabilidade de estar 'apto' ou a culpa pelo próprio desemprego, pela pobreza urbana e pela miséria.



Para onde vai

A humilhação repetitiva e prolongada interfere diretamente na vida do trabalhador e da trabalhadora; compromete sua identidade, sua dignidade, suas relações afetivas e sociais. Por tudo isso, causa graves danos à saúde física e mental. Danos que podem evoluir para a incapacidade de trabalho, para o desemprego ou até mesmo para a morte.



Se ligue:
Assédio Moral
faz mal à
saúde física e
mental. Não se
entregue, nem
se omita!





Alvos preferenciais

A mulher é o alvo preferencial. Mas o homem não está livre do assédio, particularmente se for homossexual ou possuir algum tipo de limitação física ou de saúde.

Com as mulheres: muitas vezes o assédio moral é precedido de uma negativa ao assédio sexual, mas não necessariamente. O/A agressor/a estabelece controles diversificados, que visam intimidar, submeter, proibir a fala, minar a auto-estima, interditar a fisiologia. Chega-se ao requinte de controlar tempo e frequência de permanência nos banheiros, por exemplo. É comum relacionar atestados médicos e faltas, e/ou suspender cestas básicas ou promoções.

Com os homens: atingem a virilidade, preferencialmente.

O gênero e a cor fazem diferença. A maioria das vítimas é mulher e é negra.





Por que as mulheres

As mulheres hoje representam 50% da força de trabalho no Sistema Financeiro Nacional. Uma conquista, sem dúvida, quando se olha a luta na busca de oportunidades iguais às vivenciadas pelos homens no mundo do trabalho. Mas esta é apenas uma dimensão desse crescente processo de feminização do trabalho bancário. Há outra, quando observada pela ótica da relação capital/trabalho, e revela que o crescente número de braços femininos no setor é mais uma forma de racionalização que objetiva o aumento da produtividade e a redução de custos.

Prova disso é que a reestruturação do Sistema Financeiro, na década de 90, não reduziu as desigualdades de gênero no setor: apenas 4% das mulheres bancárias estão presentes nas

As mulheres representam a metade da categoria bancária. Não obstante, como em outras profissões, não têm as mesmas oportunidades de cargos e salários.



diretorias dos bancos e, nas gerências médias, principalmente de pessoas físicas, a participação é de 17%. O salário, em geral, é 20% menor que os dos homens. Os dados são de pesquisa da professora Liliana Segnini, da UNICAMP, publicados pela Revista *Trabalho em Debate*, de setembro de 2002. Outra pesquisa, de 2001, *Os Rostos dos bancários: Mapa de Gênero e Raça do Setor Bancário Brasileiro*, da CNB-CUT, já chegara a conclusões idênticas.

A CNB-CUT avalia que parte das dificuldades de mobilidade das mulheres na carreira profissional se deve à dupla jornada. Isso se dá, especialmente, quando envolve maternidade. Trata-se de um aspecto cultural, que associa o feminino, essencialmente, aos cuidados da família e da casa.

Parte das dificuldades de ascensão profissional da mulher se deve à dupla jornada, especialmente se envolve maternidade.





Cor e orientação sexual

O levantamento da CNB-CUT mostra, também, o que é fácil constatar a olho nu: a categoria bancária é majoritariamente branca, o que por si já revela o grau de discriminação. Assim, há dificuldades em se mensurar critérios promocionais de cargos e salários. O mesmo se dá no que se refere à orientação sexual: não há instrumentos oficiais para esse tipo de verificação. E, aqui, o entrave é também cultural e está ligado ao que significa ser homem na sociedade brasileira. Numa sociedade branca e machista, os preconceitos com relação à orientação sexual são ainda mais graves.

Numa sociedade branca e machista, os preconceitos em torno da orientação sexual são ainda mais graves.



Assédio moral misto

SEU JEITO, O SEU LADO
LADO. OS OUTROS
LADOS... MAS
TUDO ISSO, DO JEITO
QUE O SEU LADO
TEM, É O SEU.



COMO É O SEU LADO,
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...



COMO É O SEU LADO,
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...

SE O SEU LADO É
O SEU LADO...
O SEU LADO...



COMO É O SEU LADO,
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...



COMO É O SEU LADO,
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...



COMO É O SEU LADO,
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...



COMO É O SEU LADO,
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...



COMO É O SEU LADO,
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...



COMO É O SEU LADO,
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...



COMO É O SEU LADO,
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...



COMO É O SEU LADO,
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...
COMO É O SEU LADO...





Como identificar o assédio

É no cotidiano do ambiente de trabalho que o assédio moral se corporifica. Alguns comportamentos típicos do/a agressor/a fornecem a senha para o processo de assédio moral nas empresas. Confira alguns exemplos:

- *Começar a reunião, sempre, amedrontando quanto ao desemprego; ameaçar, constantemente, com demissão.*
- *Subir na mesa e chamar a todos de incompetentes.*

O assédio moral é uma relação triangular entre quem assedia, a vítima e quem está junto. Não se intimide, nem seja cúmplice: denuncie!



Não é difícil identificar uma situação de assédio moral. Basta estar atento para a qualidade das relações em seu local de trabalho.

- *Repetir a mesma ordem para realizar tarefas simples, centenas de vezes, até desestabilizar emocionalmente o/a subordinado/a. Dar ordens confusas e contraditórias.*
- *Sobrecarregar de tarefas ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações.*
- *Desmoralizar, publicamente, afirmando que tudo está errado; ou elogiar, para em seguida afirmar que seu trabalho é desnecessário à empresa ou instituição.*
- *Rir, à distância e em pequeno grupo; conversar baixinho, suspirar e fazer 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. Preste atenção!*



- *Querer saber o que se está conversando ou ameaçar quando há colegas próximos.*
- *Ignorar a presença do/a trabalhador/a.*
- *Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo sua execução.*
- *Exigir que se faça horários fora da jornada. Troca de turno sem aviso prévio.*
- *Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador.*
- *Voltar de férias e ser demitido/a ou ser desligado/a, por telefone, telegrama ou correio eletrônico, estando em férias.*

Mantenha-se alerta, mas sem pânico. Faça a sua parte e, em caso de dúvida, procure o sindicato; ele pode ajudá-lo/a a clarear as idéias.



Não crie cavalos de batalha por pouca coisa. Mas, também não se intimide. Rompa o silêncio e busque o apoio de colegas e familiares.



- *Hostilizar, não promover ou premiar colega mais novo/a, recém-chegado/a à empresa, e com menos experiência, como forma de desqualificar o trabalho realizado.*
- *Espalhar entre os/as colegas que o/a trabalhador/a está com problemas nervosos.*
- *Sugerir que peça demissão, devido a saúde.*
- *Divulgar boatos sobre sua moral.*



Assocido moral horizontal

"Sou" Joaquim está voltando ao trabalho, após dois anos de afastamento por ler/dart. Reintegrado, é tratado com desdém pelas colegas.



Joaquim cumprimenta, mas ninguém responde...





O assédio moral desencadeia ou agrava doenças preexistentes. A depressão e a insônia são algumas delas. Reaja!

Como a vítima reage

Mulheres e homens reagem de maneira diferente, quando vítimas de assédio. Elas têm crises de choro, palpitações, tremores, insônia, depressão e diminuição da libido, por exemplo. Eles padecem de depressão e insônia, também, mas tendem ao alcoolismo e, principalmente, alimentam sede de vingança e idéia de suicídio. Confira a tabela ao lado.



Sintomas	Mulheres	Homens
	%	%
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência		
Excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da Pressão		
Arterial	40	51,6
Dor de cabeça	50	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéias de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: Barreto, M. – Uma Jornada de Humilhações, 2000 PUCSP

Chorar ajuda, serve para desabafar e relaxar. Mas, não resolve o problema. Esfrie a cabeça, respire fundo e vá à luta.





O que a vítima deve fazer

**Resista!
Anote todos
os detalhes
das
humilhações
sofridas e
procure ajuda,
sempre.**



- *Resistir: anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do/a agressor/a, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa, e o que mais achar necessário.*
- *Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do/a agressor/a.*
- *Organizar. O apoio é fundamental, dentro e fora da empresa.*

- *Evitar conversa, sem testemunhas, com o agressor. Fazê-lo, sempre, na presença de colega de trabalho ou representante sindical.*
- *Exigir, por escrito, explicações do ato agressor, e manter cópia da carta enviada ao DP ou RH e da eventual resposta do agressor. Se possível, mandar a carta registrada, por correio, guardando o recibo.*
- *Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instâncias, como médicos ou advogados, assim como: Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina, que dispõe de resolução – a de nº 1488/98 – sobre saúde do trabalhador.*
- *Recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores, e contar ao médico, assistente social ou psicólogo, a humilhação sofrida.*
- *Buscar apoio junto aos familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para a recuperação da auto-estima, da dignidade, da identidade e da cidadania.*

**Previna-se!
Exija da
empresa, por
escrito,
explicações do
ato agressor. E
procure o seu
sindicato, sem
demora.**





Não se esqueça: um ambiente de trabalho saudável é uma conquista diária que requer vigilância constante e cooperação. Solidariedade não tem preço.

O medo reforça o poder do/a agressor/a

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. Pior: num contexto de desemprego, de baixa sindicalização e aumento da pobreza urbana.



A batalha para recuperar a dignidade, a identidade, o respeito no trabalho, a auto-estima, passa pela organização coletiva, através do seu sindicato, das Cipas, da organização por local de trabalho. Nesta luta, são aliados dos/as trabalhadores/as os centros de Referência em Saúde dos Trabalhadores, comissões de Direitos Humanos e os núcleos de Promoção de Igualdade e Oportunidades e de Combate à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão que existem nas delegacias regionais do Trabalho.

Um ambiente de trabalho saudável é uma conquista diária possível. Para que isso aconteça é preciso vigilância constante e cooperação.

Basta de humilhação. Assédio Moral é ilegal e imoral, e você não pode ser cúmplice. Denuncie.



É tarefa nossa, junto com os sindicatos, trabalhar pela caracterização do assédio moral em lei específica, de alcance nacional.



O que diz a lei

No Brasil, ainda está em construção a legislação específica, que tipifique Assédio Moral. Todavia, há leis municipais e até estadual, a exemplo do Estado do Rio. Lá, desde agosto de 2002, há lei que coíbe assédio moral no serviço público.

No Congresso Nacional tramitam um série de projetos de leis que dispõem sobre assédio e/ou coação moral. O mais recente deles é o PL 2369/03, do deputado Mauro Passos, relatado pelo deputado Vicentinho (PT), com voto pela

aprovação, na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara, em 28 de abril de 2005.

Enquanto não há lei específica, porém, na própria CLT - Consolidação das Leis do Trabalho há dispositivos que permitem enquadrar processos de assédio moral. Inclusive no que diz respeito à saúde, relacionando suas conseqüências como doença relacionada ao trabalho. No campo dos direitos humanos e da cidadania, também, há possibilidades de proteção, via Código Civil.

Em quaisquer dos casos, romper o silêncio e buscar apoio nos colegas, na família é fundamental. É importante, também, buscar a proteção jurídica que o sindicato pode e deve oferecer.

Enquanto a lei específica não é aprovada, a CLT e o Código Civil oferecem proteção. Procurar um advogado e o sindicato é fundamental.



Mantenha-se informado, sempre, sobre seus direitos. Não se detenha ante a primeira dificuldade, e exija a tradução de termos complicados.



Projeto Assédio Moral na Categoria Bancária: Uma experiência no Brasil

Av. Manoel Borba, 564 – Boa Vista – 50.070-000
Recife – Pernambuco
Telefone: 81 – 3231.4233

www.sindbancariospe.com.br/assediomoral
Correio eletrônico: assediomoral@sindbancariospe.com.br

Parcerias:

Fundo para Igualdade de Gênero – FIG/Agência de Desenvolvimento - Cida
Sindicato dos Bancários de Pernambuco:
www.sindbancariospe.com.br
Sindicato dos Bancários de Curitiba:
www.bancariosdec Curitiba.org.br
Sindicato dos Bancários de Londrina:
www.bancariosld.com.br
Federação dos Bancários da CUT/PR:
www.bancariospr.org.br

Coordenação do Projeto

Suzineide Rodrigues – Seec-PE

Equipe

Francisco Gonzaga Bitu – Seec-PE
Luís Saraiva, médico do Trabalho – Cest-PE
Teresa Cristina F. de Souza – Seec-PE
Andréa da Hora, psicóloga Social – Cest-PE
Maria Iracema Lins, psicóloga Clínica

Texto Original

Resquisa *Uma Jornada* de

Humilhações

Margarida Barreto, doutora em Psicologia Social pela PUC/SP, 2000
Publicado no site:
www.assediomoral.org
Livro *Assédio Moral: Violência Perversa no Cotidiano*
Marie France Hirigoyen, psicóloga francesa, Bertrand Brasil, 2000

Adaptação

Sulamita Esteliam, jornalista
MG02213JP

Roteiro HQ

João Rufino/Sulamita Esteliam

Ilustração, Arte Final e Capa

Libório Melo

Produção

Assessoria de Comunicação do Sindicato dos Bancários de Pernambuco

Tiragem
(15 mil exemplares)

Então, estamos combinados: respeito é bom, nós gostamos e estamos prontos/as para cobrar.

“O medo é como um cachorro louco correndo atrás do próprio rabo. Quanto mais depressa ele corre, mais longe ele fica do seu objetivo.”

Henfil

