

Cartilha

STIUEG



STIUEG



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas no Estado de Goiás
Rua R1 c/ R2, nº 210, Setor Oeste - Goiânia - GO. Fone (62)3233.0712 CEP 74125-030 stiuieg@uol.com.br

ASSÉDIO MORAL

Saiba como identificar e denuncie.



ASSÉDIO MORAL: UMA PRÁTICA ILEGAL!

O Assédio Moral é tão antigo quanto as relações trabalhistas. Em todas as épocas e tempos as relação de trabalho passaram por profundos golpes, entre eles o assédio moral entre patrão e classe operária ou mesmo entre os próprios trabalhadores. O assédio moral é crime e, como tal, deve ser punido. O grande problema é que muitas vezes o trabalhador se sente acuado e tem medo de denunciar o autor do assédio. No Brasil a reflexão e o debate sobre o tema ganharam força após a divulgação de uma pesquisa realizada por Margarida Barreto, mestra em psicologia social.

Para se ter uma noção do quanto o assédio moral está mundialmente difundido, a revista francesa Rebondir, que é especializada em negócios e empregos, entrevistou 471 pessoas a respeito do assunto. Dessas, 33% afirmaram já terem sofrido práticas de assédio moral. Essa pesquisa observou que todos os escalões sofreram tais práticas e que desses 33% que afirmaram ter sofrido assédio, 35% eram executivos, 27% supervisores e 32% operários.

Nessa cartilha, que é embasada na pesquisa realizada por Margarida Barreto, você, trabalhador, poderá se informar a respeito do que é assédio moral, as formas com que ele pode acontecer, como agir diante dele e onde denunciar. Essa cartilha tem o objetivo primordial de dar um basta na humilhação pela qual muitos trabalhadores de nossa categoria passam. Todos os dias o Stiuieg recebe denúncias de trabalhadores que sofrem com o assédio moral em seus locais de trabalho.

Mas, para que essa humilhação realmente tenha fim, é preciso informação, organização e mobilização dos trabalhadores. Um

ambiente de trabalho saudável é uma conquista diária possível na medida em que todos estejam comprometidos com isso no intuito de promover condições de trabalho dignas, baseadas no respeito ao outro, no incentivo a criatividade e na cooperação.

O combate de forma eficaz ao assédio moral no trabalho exige a formação de um coletivo multidisciplinar, ou seja, um grupo que envolve sindicatos, advogados, médicos do trabalho e outros profissionais de saúde, sociólogos, antropólogos e grupos de reflexão sobre o assédio moral. Estes são os passos iniciais para conquistarmos um ambiente de trabalho saneado de riscos e violências e que seja sinônimo de cidadania.

Que você, trabalhador, faça bom uso desse livreto. Lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Por isso, não feche os olhos diante dos assédios pelos quais você e seus colegas sofrem. Denuncie e mostre que não aceita ter seus direitos usurpados.



O QUE É ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?

O 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. Ele é mais comum em relações entre patrão e empregado em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração. Dessa forma, a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização fica desestabilizada e, muitas vezes, ela se vê forçada a desistir do emprego.

No Brasil, desde 2001, tramita na Câmara dos Deputados um projeto de lei que tipifica o assédio moral como crime. A pena prevista vai de uma simples multa até a detenção (de três meses a um ano). Porém, é importante lembrar que os artigos 5º e 7º da Constituição Federal protegem incondicionalmente os cidadãos trabalhadores. E o artigo 483 da CLT afirma que o empregado tem direito a rescisão do contrato de trabalho e a devida indenização caso seja lesado os seus direitos estabelecidos.

O assédio moral caracteriza-se pelo desgaste das condições trabalhistas em que prevalecem atitudes e condutas autoritárias e negativas dos chefes em relação a seus subordinados. Isso acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e para a organização.



Muitas vezes a vítima é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada e inferiorizada diante dos colegas de trabalho. Estes, por medo do desemprego e da vergonha de serem também humilhados, deixam de se relacionar com a vítima e, frequentemente, reproduzem as ações do agressor, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando, “perdendo” sua auto-estima.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais. Devido a isso podem ser ocasionados graves danos à saúde física e mental, que podem gerar incapacidade de trabalho, desemprego ou mesmo a morte

Entretanto, quer seja um ato ou a repetição deste ato, devemos combatê-lo firmemente por ser uma violência psicológica e causar sérios danos à saúde física e mental, não somente daquele que é excluído, mas de todos os que estão à sua volta.

EXPLICITAÇÃO DO ASSÉDIO

O assédio moral pode ser explicitado através de diversos gestos ou atitudes abusivas e constrangedoras como humilhar repetidamente, inferiorizar, amedrontar, menosprezar ou desprezar, ironizar, difamar ou mesmo ridicularizar. Entre os principais gestos estão risinhos, suspiros, piadas relacionadas ao sexo, indiferença, falar mal dos trabalhadores que estão doentes e colocá-los em situações vexatórias.

Além disso, outras atitudes condenáveis são também falar baixinho acerca da pessoa, ignorar sua presença, não cumprimentar, sugerir que peça demissão, dar tarefas sem sentido ou que jamais serão utilizadas, dar tarefas através de terceiros ou colocá-las em sua mesa sem avisar. Ou pior ainda, controlar o tempo de idas ao banheiro, tornar público algo íntimo do subordinado e, principalmente, não explicar a causa da perseguição.

ESTOU DE OLHO
EM VOCÊ, IMBECIL! VOU
FICAR NO SEU PÉ



FASES DE HUMILHAÇÃO NO TRABALHO

1- FENÔMENO VERTICAL

O fenômeno vertical se caracteriza por relações autoritárias, na quais predominam os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade e diversos programas de qualidade total associados à produtividade. Exige-se cada vez mais dos trabalhadores qualificação profissional, competência, eficiência, espírito competitivo, múltiplas habilidades, autonomia, “flexibilização” e criatividade.

Dessa forma, uma só pessoa realiza um trabalho que deveria ser feito por muitos (visando a produção a baixo custo) e fica responsabilizada pela manutenção de seu próprio emprego (empregabilidade). Ou seja, caso não dê conta de cumprir todas as demandas, a culpa por ter perdido o emprego foi do trabalhador e não do patrão que o sobrecarregou.

Flexibilização - «flexibilização» inclui a agilidade das empresas diante do mercado, agora globalizado. Se para os empresários competir significa atender às demandas do mercado diante da modernização, para os trabalhadores significa insegurança já que são obrigados a adaptar-se e aceitar as constantes mudanças e as novas exigências do empregador.

A «flexibilização», que na prática significa desregulamentação para os trabalhadores, envolve a precarização, eliminação de postos de trabalho e de direitos duramente conquistados, revisão permanente dos salários em função da conjuntura, imposição de baixos salários, jornadas prolongadas, trabalhar mais com menos pessoas, terceirização dos riscos, eclosão de novas doenças, mortes, desemprego massivo, informalidade, bicos e sub-empregos, dessindicalização, aumento da pobreza urbana e viver com incertezas.

2-FENÔMENO HORIZONTAL

O fenômeno horizontal está relacionado à pressão para produzir com qualidade e baixo custo. O medo de perder o emprego e não conseguir um novo favorece a submissão e a tirania. A disseminação do medo entre os trabalhadores faz com que a classe passe a tolerar os desmandos e práticas autoritárias das chefias. Além disso, as pessoas se tornam cada vez mais individualistas.

Enquanto os trabalhadores doentes ocultam a doença e trabalham com dores e sofrimentos, os sadios que não apresentam dificuldades para desenvolver seus trabalhos copiam o discurso das chefias e passam a discriminar os “improdutivos”, humilhando-os. A competição entre os trabalhadores, que muitas vezes é incentivada pela empresa, provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro. A exploração de mulheres e homens no trabalho deixa clara a excessiva frequência de violência em que vive o mundo do trabalho.

DANOS DO ASSÉDIO MORAL E DA HUMILHAÇÃO NA SAÚDE

A humilhação é um risco invisível, porém concreto nas relações de trabalho. É uma das formas mais poderosas de violência sutil nas relações organizacionais, sendo mais frequente com as mulheres e com trabalhadores doentes. Ela é bastante comum e acontece muitas vezes durante atos arrogantes e perversos do agressor.

O medo da humilhação e da demissão acaba por gerar trabalhadores mais submissos, que não reclamam de nada, porém que estão eternamente insatisfeitos. E, muitas vezes, quando colegas de trabalho passam a ter um vínculo afetivo maior (o que ajudaria a fortalecer o grupo e oferecer uma resistência aos desmandos dos patrões) eles se tornam os primeiros alvos de controle das chefias.

A manifestação dos sentimentos e emoções em situações de humilhação e constrangimentos é diferente segundo o sexo. As mulheres são, em números reais, mais humilhadas do que os homens e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas. Geralmente elas estranham o ambiente ao qual identificava como seu.



Já os homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se. Eles sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, com sentimentos de inutilidade, fracasso e baixa auto-estima. Isolam-se da família, evitam contar o acontecido aos amigos e passam a vivenciar sentimentos de irritabilidade, vazio, revolta e fracasso. Não são raros os casos de homens que tentaram suicídio após passarem por situações humilhantes no trabalho.

No caso dos dois sexos, doenças como depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas e alteração da libido são freqüentes em situações de assédio moral. É este sofrimento imposto nas relações de trabalho que adocece as pessoas, pois elas acabam por ter uma vida que não desejaram, não escolheram e não suportam.

Uma entrevista realizada com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional revela como cada sexo reage a essa situação.

SINTOMAS	MULHERES	HOMENS
CRISES DE CHORO	100	—
DORES GENERALIZADAS	80	80
PALPITAÇÕES E TREMORES	80	40
SENTIMENTO DE INUTILIDADE	72	40
INSÔNIA OU SONOLÊNCIA EXCESSIVA	69,9	63,6
DEPRESSÃO	60	70
DIMINUIÇÃO DA LIBIDO	60	15
SEDE DE VINGANÇA	50	100
AUMENTO PRESSÃO ARTERIAL	40	51,6
DOR DE CABEÇA	40	33,2
DISTÚRBIOS DIGESTIVOS	40	15
TONTURAS	22,3	3,2
IDEIA DE SUÍCIDIO	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. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000

MINIFESTAÇÕES DO ASSÉDIO SEGUNDO O SEXO

COM AS MULHERES: os controles são diversificados e visam intimidar, submeter, proibir a fala, controlar o tempo e frequência de permanência nos banheiros. Muitas vezes os patrões suspendem cestas básicas e promoções para mulheres que apresentaram atestado médico.

COM OS HOMENS: atingem a virilidade, preferencialmente

PERFIL DOS AGRESSORES SEGUNDO TRABALHADORES

Profeta: sua missão é “enxugar a máquina”, demitindo indiscriminadamente. Humilha com cautela, reservadamente. As testemunhas, quando existem, são seus superiores.

Pitt-bull: é o chefe agressivo, violento e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer.

Grande irmão: aproxima-se e mostra-se sensível aos problemas de cada um, independente se dentro ou fora da empresa. Na primeira oportunidade, utiliza estes problemas contra o trabalhador para rebaixá-lo, afastá-lo do grupo, demiti-lo ou exigir produtividade.

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 a vítima a situações vexatórias, como por exemplo, colocá-la para realizar tarefas acima do seu conhecimento ou inferior à sua função.

Troglodita: é brusco, grotesco. Implanta normas sem pensar e todos devem obedecer sem reclamar. Sempre está com a razão.

Tasea (tá 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, sempre fala que a idéia foi dele. Em caso contrário, responsabiliza seus subordinados.

Tigrão: esconde sua incapacidade ou insegurança com atitudes grosseiras e necessita de público que assista ao seu ato para sentir-se respeitado e temido.

Mala-babão: é o chefe que bajula o patrão e não larga os subordinados. Persegue e controla cada um com “mão de ferro”. Espécie de capataz moderno.

Tapa-olho: é aquele que elege um grupo para ser amável e excelente como chefe. Aos demais, endereça trabalhos sem perceber suas disponibilidades ou capacidade.

FRASES DISCRIMINÁTORIAS FREQUENTEMENTE UTILIZADAS PELO AGRESSOR

“ Você é mesmo difícil... Não consegue aprender as coisas mais simples! Até uma criança faz isso... e só você não consegue!

Se você não quer trabalhar... por que não dá o lugar pra outro?

Teu filho vai colocar comida em sua casa? Não pode sair para cuidar dele! Escolha: ou trabalhar ou tomar conta do filho!

Reconheço que foi acidente, mas você tem de continuar trabalhando! Não dá tempo de ir ao médico!

É melhor você pedir demissão... Você está doente... está indo muito a médicos e não consegue trabalhar!

Ah... tá muito bom pra você! Trabalhar até as duas e ir para casa. Eu também quero essa doença!



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 para trabalhar comigo, porque você esquece tudo!

Você faz confusão com tudo... É muito encrenqueira, histérica! É mal casada! Não dormiu bem... é falta de ferro!

Sua esposa dormiu de calça jeans?



COMO SE DÁ O ASSÉDIO MORAL POR PARTE DO AGRESSOR

NA EMPRESA

- Começar reuniões falando em desemprego e ameaçar funcionários com demissão;
- Chamar todos de incompetentes;
- Repetir centenas de vezes a mesma ordem para realizar uma tarefa simples até desestabilizar emocionalmente o trabalhador ou dar ordens confusas e contraditórias;
- Sobrecarregar de trabalho ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações;
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar o trabalhador em frente aos colegas de trabalho;
- 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;
- Ignorar a presença do trabalhador;
- Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo o trabalho;
- Exigir que faça horários fora da jornada e trocá-lo de turno, sem avisá-lo;
- Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador;
- Voltar de férias e ser demitido ou mesmo ser demitido por telefone ou telegrama em férias;
- Hostilizar, não promover ou premiar novato na empresa como forma de desqualificar o trabalho realizado;
- Espalhar entre os colegas que o trabalhador está com problemas nervosos;
- Sugerir que peça demissão, por sua saúde;
- Divulgar boatos sobre sua moral;
- Escolher a vítima e isolá-la do grupo;
- Impedi-la de se expressar e não explicar o porquê;
- Desestabilizar a vítima emocional e profissionalmente. Ela gradativamente vai perdendo sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho;
- Vigiar constantemente a vítima, fazendo com que ela se isole da família e dos amigos, passando muitas vezes a usar drogas, principalmente o álcool;
- Impor aos trabalhadores sua autoridade para aumentar a produtividade.



NO AMBULATÓRIO DAS EMPRESAS E INSS (QUANDO O TRABALHADOR ESTÁ DOENTE)

- Constranger publicamente o doente e chamá-lo de mentiroso, ironizando os seus sintomas e chamando-o de criança;
- Impedi-lo de questionar. Mandar calar-se;
- Menosprezar o sofrimento do outro;
- Ridicularizar o doente e a doença;
- Empurrar o doente de um lugar para outro e não explicar o diagnóstico ou tratamento recomendado;
- Atender a vítima de porta aberta e não dar a ela privacidade;
- Ter seus laudos recusados e ridicularizados;
- Aconselhar o adoecido a pedir demissão;
- Negar que a causa da doença seja o assédio moral;

- Dar alta ao adoecido quando não está completamente curado, encaminhando-o para a produção;
- Negar laudo médico, não fornecer cópia dos exames e prontuários;
- Não orientar o trabalhador quanto aos riscos existentes no setor ou posto de trabalho.

ATOS QUE GERAM HUMILHAÇÕES

A) PARA OS TRABALHADORES EM GERAL

- Estimular a competitividade e o individualismo, discriminando por sexo: cursos de aperfeiçoamento e promoção realizados preferencialmente para os homens;
- Discriminação de salários segundo sexo;
- Passar lista na empresa para que os trabalhadores se comprometam a não procurar o Sindicato ou mesmo ameaçar os sindicalizados;
- Impedir que as grávidas façam consultas de pré-natal fora da empresa ou durante o horário de trabalho;
- Exigir que as trabalhadoras não engravidem;
- Impedir de usar o telefone em casos de urgência ou não comunicar aos trabalhadores os telefonemas urgentes de seus familiares;
- Impedir de tomar cafezinho ou reduzir horário de refeições para 15 minutos;
- Desvio de função: mandar limpar banheiro, fazer cafezinho, limpar posto de trabalho, pintar casa de chefe nos finais de semana;
- Receber advertência em consequência de atestado médico ou por que reclamaram direitos.

B) PARA OS ADOECIDOS E ACIDENTADOS QUE RETORNAM AO TRABALHO

- Não ter uma tarefa específica para realizar. Ser colocado sentado olhando os outros trabalharem, separados por parede de vidro daqueles que trabalham;
- Não fornecer ou retirar todos os instrumentos de trabalho;
- Isolar os adoecidos em salas denominadas dos “compatíveis”.
- Estimular a discriminação entre os sadios e adoecidos, chamando-os pejorativamente de “podres, fracos, incompetentes, incapazes”;
- Diminuir salários quando retornam ao trabalho;
- Demitir após a estabilidade legal;
- Ser impedido de andar pela empresa;
- Telefonar para a casa do funcionário e comunicar à sua família que ele ou ela não quer trabalhar;
- Controlar as idas a médicos;
- Impedir que procurem médicos fora da empresa;
- Sumir os atestados médicos do trabalhador.
- Colocar guarda controlando entrada e saída e revisando as mulheres;
- Não permitir que conversem com antigos colegas dentro da empresa;
- Colocar um colega controlando o outro colega, disseminando a vigilância e desconfiança;
- Dificultar a entrega de documentos necessários à concretização da perícia médica pelo INSS;

- Omitir doenças e acidentes;
- Demitir os adoecidos ou acidentados do trabalho.

DIZ AÍ PRA GALERA
ENTENDER, ATALIBA: A PATROA
TÁ DE GREVE OU É VOCÊ QUE
NÃO DÁ NO COURO?



É POSSÍVEL ESTABELECEMOS SE A CAUSA DO MAL DO TRABALHADOR É REALMENTE O ASSÉDIO MORAL?

Segundo Resolução 1488/98 do Conselho Federal de Medicina, “para o estabelecimento donexo 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 denexo 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/a 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.

EM RESUMO

Um ato isolado de humilhação não é assédio moral. Este pressupõe:

- Repetição sistemática (exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras repetitivas e prolongadas);
- 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.

FENÔMENO INTERNACIONAL

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 (OMS), estas serão as décadas do “mal estar na globalização”, onde predominará depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas às políticas neoliberais.

COMO SE CHAMA EM OUTROS PAISES

Harchèlement moral (assédio moral), na França;

Bullyng (tiranizar), na Inglaterra;

Mobbing (molestar), nos Estados Unidos e na Suécia;

Murahachibu, ijime (ostracismo social), no Japão;

Psicoterror laboral, acoso moral (psicoterror laboral, assédio moral), Espanha.

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 Departamento Pessoal ou 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 instâncias como: médicos ou advogados do sindicato, assim como: Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina;
- 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 a recuperação da auto-estima, da dignidade, da identidade e da cidadania.

A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores condicionam em grande parte a qualidade da vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é estar contribuindo com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. É sempre positivo que associações, sindicatos, outros coletivos e pessoas sensibilizadas individualmente intervenham para ajudar as vítimas e para alertar sobre os danos a saúde deste tipo de assédio.

ONDE DENUNCIAR?

Superintendência Regional do Trabalho e Emprego

Rua 85, nº 887, Ed. Genebra,
Setor Sul. Goiânia-GO CEP: 74080-010
Telefones: (62) 3227-7000
Fax: (62) 3227-7082

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas no Estado de Goiás

Rua R1 esquina com rua R2
Setor Oeste. CEP: 74125-030. Goiânia-GO .
Fone: 3233-0712/ 3233-0010
Site: www.stiueg.org.br
Email: stiueg@uol.com.br

SABE COM QUEM
ESTÁ FALANDO? VÊ SE VOCÊ
SE ENXERGA, SUJEITINHO!



GLOSSÁRIO

Assédio: Toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa (sexual /moral)

Assédio Moral: Conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, que pode ofender a personalidade, a dignidade ou a integridade.

Humilhação: 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.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

site www.assediomoral.org.br

Cartilha sobre assédio moral desenvolvida pelo SindiJustiça do Rio de Janeiro.

BARRETO, M. Uma Jornada de humilhações. SP: Fapesp, PUC, 2000.

MASCARO, Sônia A.C. O Assédio moral no ambiente de trabalho – Revista LTr, SP, 2004.

TARCITANO, João S.C., GUIMARÃES, Ceriser Dias. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho – Monografia, Centro de Educação Tecnológica Estácio de Sá, MG, 2004

Artigo do advogado Roberto Víctor Pereira RIBEIRO, publicado no dia 14/10/09, no jornal Diário da Manhã.

IMPORTANTE:

Se você é testemunha de cenas 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 se esqueça de que o medo reforça o poder do agressor!



EXPEDIENTE

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias
Urbanas no Estado de Goiás

Diretoria Executiva: João Maria de Oliveira (1º Diretor Administrativo), Heliomar Palhares Pedrosa (2º Diretor Administrativo), Donisete Cândido Vaz (1º Diretor de Finanças), Álvaro Leandro B. Rodrigues (2º Diretor de Finanças), Maria Aparecida Ribeiro (1º Dir. de Formação, Política, Cultura e Lazer), João César Antônio Pereira (2º Dir. de Formação, Política, Cultura e Lazer), Javan Rodrigues de Sousa (1º Diretor de Imprensa e Divulgação), Igor Francisco Alves de Almeida (2º Diretor de Imprensa e Divulgação), Roberto da Silva Ribeiro (Dir. p/ Assuntos Jurídicos e Segurança do Trabalho),
Suplentes: Amaury Santana Dourado (1º Suplente), Washington Fraga Guimarães (2º Suplente), Jorge Pereira Filho (3º Suplente), Assis de Souto Jacob (4º Suplente), Hermes Barreto Lima (5º Suplente), Vandimilson Pereira Lima (6º Suplente), Cornélio Lopes de Souza (7º Suplente), Jeferson Archanjo de Assis (8º Suplente), Cleiton Eleutério da Silva (9º Suplente),
Conselho Fiscal: Gilson de Oliveira Mota (1º Titular), Ineis Miguel da Cunha (2º Titular), Esio Paulino Roque (3º Titular),
Suplentes: Ronaldo Pereira de Jesus (1º Suplente), Abel Alves da Silva (2º Suplente), José Santos Ramos (3º Suplente).
Elaboração: Departamento de Comunicação STIUEG, **Ilustração e diagramação:** José Carlos Guimarães.