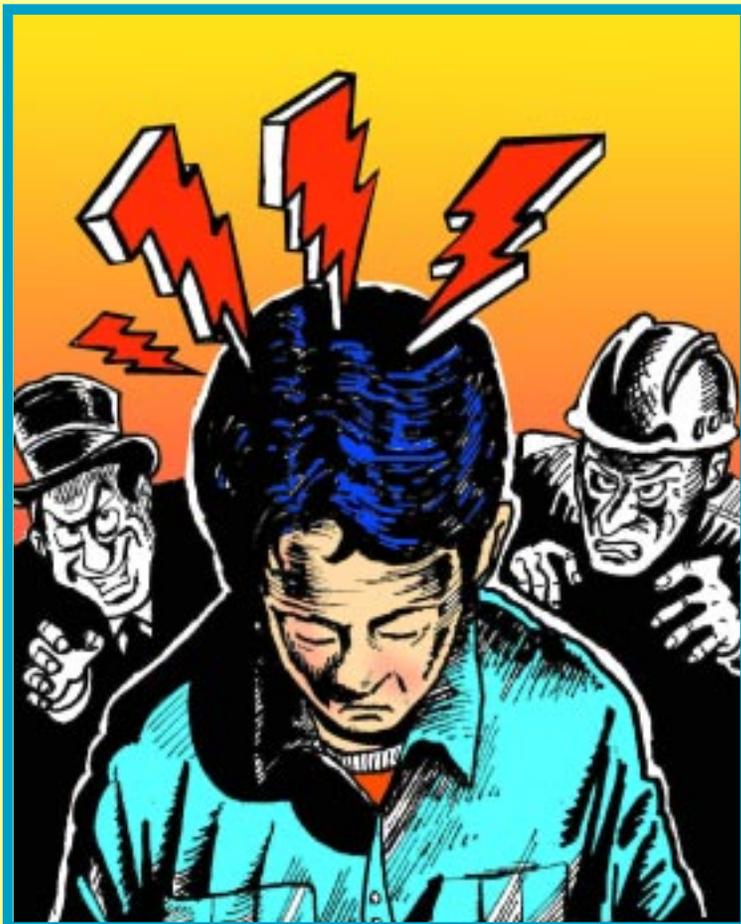


Assédio Moral

A tirania nas relações do trabalho



Confederação Nacional do Ramo Químico

Instituto Nacional de
Saúde no Trabalho

inst
Saúde, Trabalho e Meio Ambiente
inst@inst.org.br
www.inst.org.br

APOIO:

CUT BRASIL

Expediente



Confederação Nacional do Ramo Químico

Endereço: Rua Caetano Pinto, 575 – 4º andar – Brás – São Paulo – SP .

Telefones: 3272-9411 – Ramal 212 ou 213 (Fax)

E-mail: cnq@cnq.org.br

Internet: www.cnq.org.br

Coordenação Geral: Edilson de Paula Oliveira ; **Secretaria de Finanças e Administração:** Iduigues Ferreira Martins ; **Secretaria de Relações Internacionais:** Sérgio Novais ; **Secretaria de Saúde e Meio Ambiente:** Osvaldo da Silva Bezerra; **Secretaria de Política Sindical:** Arlei Medeiros da Mata; **Secretaria de Formação e OLT:** José Samuel Magalhães (Jacaré) ; **Secretaria de Imprensa:** Leonard Duane Chaves Rosendo; **Secretaria de Políticas Sociais:** Luís Carlos Costa Santos; **Secretaria de Gênero :** Simone Maria Pinto Brandão; **Secretaria Setorial do Setor Petroquímico, Petróleo e Energia :** Roberto Odilon Horta ; **Secretaria Setorial do Setor de Plásticos e Borracha:** Marcelo Peres Ribeiro ; **Secretaria Setorial do Setor de Vidros e Cerâmica :** Lídia Pinto de Moraes ; **Secretaria Setorial do Setor Químico e Farmacêutico:** Sandro Lourenço da Silva - ; **Secretaria Setorial do Setor de Papel, Papelão e Celulose:** José Roberto Martins í ; **Secretaria Regional Sudeste I:** Edson Moreira Soares ; **Secretaria Regional Sudeste II :** Carlos Alberto Herlaín de Oliveira; **Secretaria Regional Norte/Nordeste:** Carlos Alberto Itaparica ; **Secretaria Regional Sul:** José Luís Gomes de Souza.

Suplentes : Arialdo Andrade Oliveira ; Aurélio Antônio de Medeiros ; Lucineide Dantas Varjão ; Maurício França Rubem ; Sérgio Silva de Araújo; Nilza Pereira de Almeida.

Conselho Fiscal: Antenor Eiji Nakamura ; Ionara Carvalho Cruz ; José Brito de Oliveira.

EXECUTIVA NACIONAL DA CUT - 2002/2004



Efetivos:

Presidente: João Antonio Felício ; **Vice-Presidente:** Mônica Valente ; **Secretário Geral:** Carlos Alberto Grana ; **1º Secretário:** Remigio Todeschini; **Tesoureiro:** João Vaccari Neto; **Primeiro Tesoureiro:** José Maria de Almeida; **Secretário de Relações Internacionais:** Kjeld Aagaard Jakobsen ; **Secretário de Formação:** Altemir Antonio Tortelli; **Secretária de Comunicação:** Sandra Rodrigues Cabral; **Secretário de Políticas Sociais:** Pascoal Carneiro; **Secretária de Política Sindical:** Gilda Almeida; **Secretário de Organização:** Rafael Freire Neto ; **Diretor para Assuntos Institucionais:** José Jairo Ferreira Cabral. **Diretoria Executiva:** Maria Ednalva Bezerra de Lima; Rita de Cássia Evaristo; Luzia de Oliveira Fati ; Elisângela dos Santos Araújo ; Lúcia Regina dos Santos Reis; Jorge Luiz Martins ; Temístocles Marcelos Neto ; Júnia da Silva Gouvêa ; Lujan Maria Bacelar de Miranda; Wagner Gomes; Gilson Luís Reis; Júlio Turra. **Suplentes :** José Gerônimo ; Francisco Alano ; Aldanir Carlos dos Santos ; Wanderley Antunes Bezerra ; Rosane da Silva ; Dirceu Travesso ; Mônica Cristina Custódio.

Inst – Instituto Nacional de Saúde no Trabalho:

Diretor Responsável : Remigio Todeschini ; **Equipe Técnica :** Consultor Executivo: Domingos Lino;

Consultor Técnico : Nilton Freitas; **Assessores Técnicos:** Fátima Pianta e Luiz Humberto Silvieri.

**Era preciso acreditar preciso
Crer que está nos homens o poder
De ser livre e de ser melhor
Que o destino que lhes foi imposto**

Paul Eluard

Índice

Apresentação	05
Cenas de violência cotidiana	06
Cena 1	06
Cena 2	07
Cena 3	08
Assédio Moral, antigo problema que se agrava nestes tempos globalizados	09
A tirania no trabalho	10
Caldo de cultura adequado	11
O problema aqui no Brasil	13
Várias faces da agressão	14
Formas de violência contra os funcionários	16
Violência contra a mulher	17
Violência contra doentes e acidentados	18
A humilhação e a saúde do trabalhador	19
O que fazer?	21
A legislação a respeito do assédio moral	22
Cena final – A resistência	23
Considerações finais	24

Apresentação

A Confederação Nacional do Ramo Químico (CNQ-CUT) organizou este livreto para contribuir com a ampliação das discussões sobre um tema tão presente no cotidiano dos trabalhadores e que contamina e destrói as relações de trabalho : o assédio moral.

Esperamos que o trabalho sirva de referência ao movimento sindical e à sociedade civil , para que se torne ponto de pauta dos acordos coletivos e incentive a criação de leis que punam essa prática perversa e garantam a readmissão dos trabalhadores que tenham saído das empresas por motivos que possam ser caracterizados como assédio moral.

Queremos registrar a iniciativa pioneira do Sindicato dos Químicos de São Paulo e Região, que produziu uma cartilha e organizou o primeiro seminário sobre o tema, coordenados pela doutora Margarida Barreto, e que contou com a presença da psiquiatra e psicoterapeuta francesa Marie-France Hirigoyen. É preciso também mencionar o “site” sobre assédio moral. Ambos foram referências fundamentais para a elaboração do presente trabalho.

Nossos agradecimentos à Central Única dos Trabalhadores (CUT) e ao Instituto Nacional de Saúde no Trabalho (INST) pelo apoio fundamental.

Confederação Nacional do Ramo Químico
CNQ-CUT

Cenas de violência cotidiana

Cena 1

Luís dos Santos, 44 anos, brasileiro, natural do estado do Ceará, trabalha numa empresa terceirizada, encarregada dos serviços de limpeza, numa grande indústria do setor químico, localizada na região metropolitana de São Paulo. Todo dia, na hora da refeição, seu Luís ouve sempre a mesma cobrança: “Já terminou o serviço?”. Ou ainda: “Ô



Luís, antes de ir almoçar, dá uma limpadinha naquela sala, que ninguém limpou hoje”. A sala já foi limpa, mas a implicância do chefe, devora, pelo menos, quinze minutos do horário de refeição do funcionário. Reclamar, ele não reclama. Tem medo de reclamar e ir para a rua, por isso aceita a humilhação, que se repete constantemente, e sempre com ele, numa clara perseguição. Com 44 anos, ele não consegue mais nenhuma colocação. Terminada a limpeza, seu Luís caminha até um pequeno galpão, improvisado como refeitório, já que os terceirizados são proibidos de comer junto com os funcionários da empresa principal. Todas as ações deixam claro que eles, os terceirizados, são cidadãos de quinta categoria. Seu Luís dá uma garfada no feijão com arroz, que desce pela garganta, com o gosto amargo da humilhação.

Cena 2



Maria, 22 anos, natural de São Paulo, capital. Ela voltou ao trabalho, após o afastamento garantido pela licença-maternidade de seu primeiro filho. Foi recebida com frieza pelo chefe do setor e rebaixada de função, sem que ninguém lhe explicasse as razões. E ainda ouviu a ameaça: “É bom, a partir de agora, você trabalhar direitinho, já que tem filho pra criar!” E, por qualquer motivo, aparece o encarregado, furioso, gritando e a chamando de incompetente, diante de todos os colegas do setor. Aquela situação infernal virou rotina. Um dia, Maria se encheu e respondeu à altura, elevou o tom de voz. O homem ficou vermelho, desconcertado pelo desafio de uma mulher. E ela pensou: é melhor ser demitida do que suportar tanta humilhação. E o homem sorriu, de repente, e falou alto, para toda a seção: “Como a Maria tá brava, hoje, gente! O que será que houve, não dormiu bem ou é falta de homem?” E deu uma risada cínica, seguida por risinhos tímidos e nervosos de outros funcionários da seção.

Cena 3

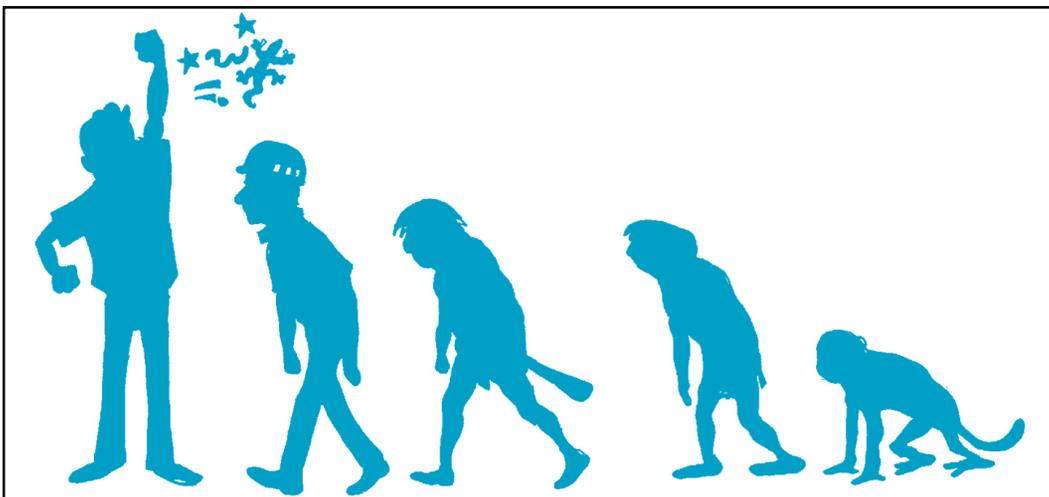
Seu José, eletricista, 54 anos, natural de Passos, sul de Minas. Nesses anos de vida, passou por tantas empresas, que até já perdeu a conta. Quando trocava uma resistência em sua última empresa, caiu da escada e se machucou. Em consequência do acidente, seu José tem dificuldades de movimentação no braço direito. Mesmo assim, foi considerado apto a voltar ao trabalho. Porém, é tratado como imprestável e preguiçoso pelo chefe da seção, que vive a dizer: “Lugar de doente é em casa ou no hospital, não aqui atrapalhando o serviço!” Angustiado, seu José já pensou até mesmo em se matar. A humilhação diária e repetitiva é uma ferida, sempre aberta, que vai minando sua capacidade de resistência.

Assédio Moral, antigo problema que se agrava nestes tempos globalizados

Os três casos foram colhidos, entre tantos outros que se repetem no cotidiano das relações de trabalho no Brasil e no mundo. São exemplos de cenas que podem se transformar em “**assédio moral**”, à medida que esses atos cruéis acabem se repetindo mês a mês, forçando o trabalhador a desistir do emprego e pedir demissão. Estudo realizado em 2000, pela médica do trabalho e mestre em psicologia social, Margarida Barreto, trouxe o assunto à baila em nosso país. Ela entrevistou 2072 pessoas, de 97 empresas de grande, médio e pequeno porte dos setores químico, farmacêutico, plástico e similares de São

Paulo e região. Segundo a pesquisa, 42% dos entrevistados sofreram alguma forma de humilhação e constrangimento no trabalho. As mulheres são as principais vítimas: 56,8% contra 43,2% dos homens.

O assédio moral é uma prática antiga nas empresas. As primeiras menções sobre o tema foram registradas ainda na década de 70 e depois em 1990, nos Estados Unidos. E ganharam maior visibilidade nos últimos anos, principalmente pelos estudos e publicações da psiquiatra e psicoterapeuta francesa Marie-France Hirigoyen, que acabou mexendo num vespeiro incômodo para as empresas.



A tirania no trabalho



Assédio Moral é a conduta abusiva, através de gestos, palavras, comportamentos, atitudes, que atente, seja por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Trata-se, portanto, da exposição do trabalhador (a) a situações humilhantes e constrangedoras, feitas de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho e no exercício das funções.

Essa exposição à tirania é mais

freqüente em relações hierárquicas autoritárias, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, exercidas por um ou mais chefes contra os subordinados, ocasionando a desestabilização da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

A vítima é isolada do grupo sem explicação, passa a ser ridicularizada, inferiorizada e desacreditada diante de seus colegas.

Estes, por medo, vergonha, competitividade ou individualismo, rompem os laços afetivos com a vítima e, muitas vezes, acabam reproduzindo ações e atos do agressor e instaurando um “pacto de tolerância e de silêncio coletivo”, diante do fato, enquanto a vítima vai se degradando e se enfraquecendo.

A humilhação repetitiva acaba interferindo na vida do humilhado, gerando sérios distúrbios para a saúde física e mental, podendo evoluir para a própria incapacidade para o trabalho, o desemprego e a morte.

Caldo de cultura adequado

O problema do assédio moral é tão antigo quanto o próprio trabalho. No entanto, nunca ocorreu de forma tão impressionante quanto nos últimos anos.

As mudanças radicais ocorridas no mundo do trabalho, com a introdução de novas políticas de gestão, reestruturação produtiva, o acirramento da concorrência no selvagem mercado globalizado, com a busca frenética de maior produtividade e

mais lucros alteraram as relações de trabalho e o próprio perfil do trabalhador. Hoje exige-se do funcionário multifuncionalidade, visão geral do processo produtivo, rotação de tarefas e flexibilização. Isso obriga a que o trabalhador tenha maior escolaridade, competência, eficiência, espírito competitivo, criatividade, qualificação, além de ser jogado sobre ele a responsabilidade pela manutenção do próprio emprego (em-



pregabilidade), visando sempre produzir mais a custo menor. A competição acirrada entre as empresas força os trabalhadores a aceitarem e adaptarem-se às mudanças constantes e às novas exigências das políticas competitivas dos patrões no mercado global.

Entre essas, a *flexibilização*, que significa desregulamentação, precarização das condições de trabalho, eliminação de empregos, retirada de direitos, desequilíbrio entre as partes nos contratos de trabalho, revisão permanente dos salários em função da conjuntura, baixos salários, aumento das jornadas de trabalho, mais trabalho com menos funcionários, elevação dos acidentes de trabalho, crescimento dos índices de desemprego, do trabalho informal, do subemprego e dos bicos.

Enfim, o trabalhador vive numa era de incertezas, provocada pela hegemonia do sistema neoliberal, com sua política de reestruturação produtiva, privatização acelerada, estado mínimo, etc. Medidas que proporcionam o abuso de poder, a mani-

pulação do medo e a degradação deliberada das condições de trabalho. O caldo de cultura ideal para o crescimento de problemas ligados ao assédio moral.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) em um informe de outubro de 2000 revelava que a incidência de problemas de saúde mental, relacionados com as condições de trabalho em diversos países europeus e nos Estados Unidos estava aumentando, registrando-se que um em cada dez trabalhadores apresentava quadros de depressão, ansiedade, estresse ou cansaço, que em alguns casos levavam ao desemprego e à hospitalização.

As perspectivas são pessimistas para as duas próximas décadas. Segundo a OIT e a Organização Mundial de Saúde, estas serão as décadas do “mal estar na globalização”, com a predominância de depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização do trabalho e que estão vinculadas às políticas neoliberais.

O problema aqui no Brasil

Uma recente pesquisa mostrou que dos 170 milhões de brasileiros, temos hoje, 49,6 milhões de pessoas vivendo na miséria, com renda inferior a R\$ 79,00 por mês, 29,3% da população brasileira. São pessoas sem renda suficiente para comer, vestir, morar e comprar remédios. Estão abaixo da linha da pobreza. Desse total, cerca de 24 milhões podem ser classificados como miseráveis, pois não ganham sequer para comer, condenados à indigência e a uma existência zero.

A taxa de desemprego do Brasil saltou de 2,2% da população em 1980 para 15% em 2000. Em números absolutos, o Brasil viu o número de desempregados passar de 964mil pessoas em 1980 para 11,5 milhões em 2000.

Diante desse quadro, aqueles que têm um trabalho e conseguem tirar dele pelo menos as condições para suprir as necessidades básicas são tidos como privilegiados. Alguns ainda encaram o trabalho não como uma



simples fonte de renda, mas como atividade essencial para a dignidade humana. No entanto, a degradação das condições de trabalho, o ataque aos poucos direitos existente e a piora nas relações entre empregados, chefias e patrões cresce a cada dia.

As dificuldades financeiras dos trabalhadores, a brutal concentração de renda no país, o alto índice de desemprego, o elevado exército de reserva de mão-de-obra são estímulos para que as violências contra os trabalhadores cresçam no interior das

empresas.

Novas pesquisas sobre assédio moral confirmam isso. Uma delas, ainda não concluída, coordenada também por Margarida Barreto, de âmbito nacional, envolve trabalhadores das mais diversas categorias profissionais. Segundo estimativa preliminar, 33% da População Economicamente Ativa sofreu alguma forma de assédio moral. Sendo que na região Sudeste a incidência chega a 66%, seguida pela região Sul (21%).

Uma das indagações da pesquisa era: “*Você acha que as pessoas e os grupos se ajudam mutuamente?*”, que obteve 70% de **não** como resposta, o que demonstra o resultado do abuso de poder e da manipulação do medo, além de indicar um avanço nas relações autoritárias no ambiente de trabalho, fruto da reestruturação industrial, do ritmo cada vez mais acelerado de produção e do fantasma do desemprego, que assombra o cotidiano dos trabalhadores.

Várias faces da agressão

Diante desses problemas, o ambiente de trabalho torna-se cada vez mais agressivo, as relações tomam caráter impessoal e há uma preocupação das empresas em isolar e individualizar os conflitos, procurando evitar o desenvolvimento de formas de solidariedade e de união dos trabalhadores. E o agressor usa mão de diversas táticas:

- O agressor, normalmente, escolhe e isola a vítima do grupo, procura

impedí-la de se expressar.

- Tenta fragilizá-la, ridicularizá-la em frente aos colegas de trabalho.
- Faz brincadeiras de mau gosto nos casos de falta, por problemas de saúde ou quando se acompanha um familiar ao médico.
- É feita a contagem do número de vezes e do tempo em que a pessoa fica no banheiro.



- Culpabiliza ou responsabiliza publicamente, podendo os comentários invadirem o próprio espaço familiar da vítima.
 - É exercida vigilância constante sobre o trabalho que está sendo realizado.
 - Desvalorização da atividade profissional do trabalhador.
 - A concessão de benefícios ou até mesmo de direitos é condicionada à exigência de produção ou a limite de faltas.
- Com essas atitudes, o agressor vai desestabilizando emocional e profissionalmente a vítima, para que ela perca a autoconfiança e o interesse pelo trabalho. Desencadeia ou agrava doenças pré-existentes. A vítima isola-se da família e dos amigos, passando, algumas vezes, a consumir álcool ou outras drogas. Pressionada, acaba pedindo demissão ou é demitida, muitas vezes por insubordinação.

Formas de violência contra os funcionários



façam as refeições nos maquinários ou bancadas.

- Desvio de função, mandando limpar banheiros, fazer cafezinho, limpar o local de trabalho, executar serviços particulares para as chefias nos finais de semana.

- Dar advertências em razão de atestados médicos ou por reclamação de direitos.

- Discriminação contra funcionários que têm ações na justiça e pressão para

- Estimular a competitividade e o individualismo, discriminando por sexo.

- Passar listas para que os funcionários (as) se comprometam a não procurar o sindicato ou ameaçar os trabalhadores sindicalizados.

- Impedir de tomar cafezinho ou reduzir o horário das refeições para quinze minutos.

- Fazer com que os trabalhadores

a retirada dessas ações.

- Desrespeito à data de marcação de férias.

- Ameaças para que o pessoal de turno aceite realizar treinamento em dias de folga.

- Ameaças constantes de mudanças de regime de trabalho.

- No caso dos homens, adotar posturas que afetem a autoconfiança e o próprio conceito de virilidade.

Violência contra a mulher

As mulheres sofrem ainda mais no ambiente de trabalho, pois além do controle e da fiscalização, elas são duplamente discriminadas. Tudo começa na hora da admissão, quando se analisam detalhes como decotes das roupas, comprimento das saias, estado civil, número de filhos, aspectos físicos, etc. Embora, o homem também seja vítima do problema, sendo com eles registradas as maiores tentativas de suicídio (18,3%).

Porém, as formas de controle e pressão sobre as mulheres são mais diversificadas:

- Só podem ir ao banheiro duas vezes durante a jornada, não podendo de-

morar mais do que cinco minutos.

- Grávidas são proibidas de sentar durante a jornada de trabalho, além de haver casos em que se fazem reuniões, com o objetivo de “proibi-las” de engravidar.

- Nos casos de demissões em massa, as mulheres são sempre as primeiras vítimas.

- Realizam longas jornadas, recebem salários inferiores aos dos homens.

- São proibidas de telefonar ou receber recados e até mesmo de conversar com as colegas de trabalho.

- Se um filho adocece e precisa de cuidados, os chefes as interrogam, procurando impedí-las de se afastar da



produção. E se vão ao médico em razão de doenças adquiridas no trabalho, ao retornarem à empresa, são interrogadas sobre o teor da consulta.

- São assediadas sexualmente, com promessas de promoção e quando não

aceitam, são perseguidas.

- Quando retornam ao trabalho, após licença médica, ficam sem função, aconselhadas a pedir demissão ou colocadas em trabalhos com funções acima ou abaixo de seus conhecimentos.

Violência contra doentes e acidentados

- Ter outra pessoa na função, quando retorna ao serviço.

- Ser colocado em local sem função alguma, ou ficar sentado observando os companheiros trabalharem.

- Não fornecer ou retirar instrumentos de trabalho.

- Estimular a discriminação entre os sadios e os adoecidos.

Colocar os adoecidos em salas denominadas “compatíveis”.

- Diminuir os salários dos afastados, quando voltam ao trabalho.

- Demitir após a estabilidade legal.

- Dificultar a entrega de documentos



necessários à concretização da perícia médica pelo INSS.

- Omitir doenças e acidentes

- Demitir os acidentados ou adoecidos.

A humilhação e a saúde do trabalhador

A humilhação é um risco invisível, porém muito real, à saúde dos trabalhadores e revela uma das formas de violência mais poderosa e sutil nas relações de trabalho, atingindo, sobretudo, as mulheres e os adoecidos, através de práticas perversas e arrogantes, típicas das relações autoritárias das empresas, onde predomina o desprezo e a indiferença pelo sofrimento dos funcionários.

Os trabalhadores são, com frequência, responsabilizados pela queda da produção, acidentes e doenças, desqualificação profissional, demissão e o desemprego.

Essas atitudes reforçam o medo individual e aumentam a submissão coletiva, construída e alicerçada no medo. Assim, os funcionários, tangidos pelo medo, passam a produzir



acima de suas próprias forças, escondendo as queixas e evitando ser humilhados e demitidos.

Para manter esse regime de terror, as chefias atacam os laços afetivos, a troca de informações e as comunicações entre colegas, de modo a evitar contatos que estimulem formas de resistência.

As humilhações constantes acabam provocando vários problemas de saúde, tais como:

- **Dificuldades emocionais, com irritação constante, falta de confiança, cansaço exagerado, diminuição da capacidade para enfrentar o estresse.**
- **Alterações no sono, dificuldades para dormir, pesadelos, interrupções do sono, insônia.**
- **Alterações na capacidade de se concentrar e memorizar.**
- **Anulação dos pensamentos ou sentimentos que relembrem a tortura psicológica, como forma de se proteger e resistir.**
- **Diminuição da capacidade de fazer novas amizades, com sentimentos de isolamento, tristeza profun-**

da e indiferença ao sofrimento alheio.

- **Sensação negativa do futuro.**
- **Mudança de personalidade, passando a praticar violência moral.**
- **Aumento do peso, emagrecimento exagerado, distúrbios digestivos, hipertensão arterial, tremores e palpitações.**
- **Diminuição da libido.**
- **Aumento do consumo de bebidas alcoólicas e outras drogas.**
- **Agravamento de doenças pré-existentes.**
- **Sentimento de culpa, pensamentos suicidas ou mesmo tentativa de suicídios.**

O que fazer?

Apenas 0,2% das empresas têm política contra o assédio moral. Normalmente as atitudes autoritárias das chefias, que humilham e infernizam a vida dos funcionários, contam com o apoio dos patrões, cujo objetivo restringe-se ao aumento da produtividade para alcançar as metas estabelecidas e assegurar os lucros, considerando o funcionário apenas como uma mera peça da engrenagem, sem existência própria.

Muitas empresas utilizam a própria família do funcionário como forma de pressioná-lo, para que se enquadre dentro de um sistema de opressão, violência e injustiça, sem reclamações ou luta pelos direitos.

No entanto, é dever do empregador adotar medidas que eliminem quaisquer formas de humilhação, constrangimento e discriminação no trabalho. A grande luta que se deve travar é a de resistência.

Essa luta envolve os trabalhadores, a partir do local de trabalho,



as Cipas, os sindicatos e a sociedade organizada, exigindo a adoção de leis e medidas que impeçam o assédio moral, garantindo alguns pontos fundamentais como:

- Cancelamento da demissão do trabalhador que for vítima ou testemunha de assédio moral.
- Assegurar que o agressor se retrate, por escrito, retirando as queixas contra o trabalhador (a).
- Caso haja a repetição de práticas ofensivas e violência moral, sem que medidas preventivas tenham sido adotadas pelo empregador, ele deve-

rá ser responsabilizado.

- Fica sob responsabilidade da empresa o custeio do tratamento dos funcionários que adoeceram, vítimas de acidentes em função do assédio moral, até a obtenção de alta.

- Que fique assegurada indenização às vítimas por danos à digni-

dade, integridade e à saúde física e mental.

- Que o conjunto de problemas à saúde, decorrentes do assédio moral, sejam considerados como doença do trabalho, exigindo da empresa a emissão de Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT).

A legislação a respeito do assédio moral



A França foi a pioneira na instituição de pena para o assédio moral. Em julho de 2001, a Assembléia Nacional francesa incluiu, em primeira instância, uma lei que prevê a prisão por até dois anos ou o pagamento de multa no valor de 100 mil francos para quem for condenado pela

prática de assédio moral. Essas punições podem incidir sobre os administradores e chefes ou também sobre os próprios donos das empresas.

Há projetos de lei em discussão em Portugal, Suíça e Bélgica.

A primeira cidade brasileira a aprovar lei que condena o assédio

moral foi Iracemápolis (SP), regulamentada em abril de 2001. Há atualmente 80 projetos em tramitação ou já aprovados nos âmbitos municipais,

estaduais e federal. O município de São Paulo tem desde 10 de janeiro de 2002, lei sancionada pela prefeita Marta Suñicy.

Cena final – A resistência



Fábrica do setor papelero, São Paulo, final de tarde quente, março de 2002. Trabalham na seção 62 funcionários. O novo encarregado, Sr. Ivan, é linha dura. Dos 62 trabalhadores, há 43 mulheres e 19 homens. Lúcia ficou vários dias afastada por problemas de tendinite. Ao voltar, naquela semana, passou a ser humilhada pelo encarregado.

“Mas naquele dia foi demais, o homem tava atacado”, comenta. Lú-

cia ouviu calada. À medida que as broncas, injustificadas, como alegam seus companheiros (as) de trabalho, prosseguiram, ela se desestruturou. Chorou sozinha no banheiro. Mal secou as lágrimas e já retornou ao trabalho, de cabeça baixa, para que ninguém percebesse que havia chorado. Foi quando o encarregado gritou: “E aí, vagabunda, tá com diarreia ou tava mesmo fugindo do trabalho, trancada no banheiro?!”.

Silêncio geral. As máquinas pararam. Alguns homens correram e ficaram do lado de Lúcia, que tremia e se segurava para não chorar na frente do encarregado. As mulheres também cercaram, protetoras, a companheira de trabalho. De repente, o poderoso Sr. Ivan amansou: “Calma, gente, vamos voltar ao trabalho. tô meio nervoso, os homens tão querendo produção”, tentou se justificar. Ninguém voltou ao trabalho. Correram e trouxeram um diretor do Sin-

dicato e exigiram uma reunião com o chefe do setor. Contaram a história e o encarregado teve de pedir desculpas a Lúcia e foi transferido para outra seção. Só assim a produção continuou.

“O bom daqui é que a gente é muito unido...Mexeu com um , mexeu com todos. Chefe casca de ferida, que nem seu Ivan, aqui não tem vez. Ou ele muda o jeito de ser, ou é mudado”, comenta Lúcia, orgulhosa de seus companheiros.

Considerações Finais

Talvez essa seja a grande resposta ao assédio moral: resistir, reforçar a solidariedade no local de trabalho, denunciar, exigir a participação das Cipas e sindicatos. Tornar o fato visível, não se calar e não engolir a humilhação e violência. A partir daí, o trabalhador começa a mudar a realidade e impedir que o trabalho se transforme num cotidiano amargo, marcado pelo sofrimento, humilhação e medo . E também garantir proteção contra as práticas de assédio moral tantos nos acordos coletivos,

como na própria lei.

Porém, o primeiro passo é vencer o medo, romper com a visão individualista das corporações e lutar solidariamente, para impedir que o ambiente de trabalho se torne uma arena de tirania , onde o autoritarismo e a insensibilidade humana e social destruam os sonhos, esmaguem as esperanças , levando vidas ao desespero, ao desemprego, às drogas e mesmo à morte.

Resistir é preciso!

Algumas referências sobre Assédio Moral

Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral

Autora: Marie France Hirigoyen

Editora Bertrand do Brasil, São Paulo, 2002.

Assédio moral: a violência perversa do cotidiano

Autora: Marie France Hirigoyen

Editora Bertrand do Brasil, São Paulo, 2000.

Assédio moral - Violência psicológica que põe em risco sua vida

Coleção saúde do trabalhador n° 6

Cartilha do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticas e Similares de São Paulo e Região, São Paulo, novembro de 2001, 27 páginas;

(concepção e texto Dra. Margarida Barreto)

Uma jornada de humilhações

Autora: Margarida Maria Silveira Barreto

Dissertação de mestrado em Psicologia Social, PUC, São Paulo, 2000.

“Site” sobre Assédio Moral – www.assediomoral.org

Trabalho de estudiosos no assunto, com dados estatísticos, legislação , etc.

Queixas sobre Assédio Moral

Dra. Cecília Zavariz

Ministério do Trabalho - Delegacia Regional do Trabalho - DRT-SP

Rua Martins Fontes, 109 - Centro -SP - CEP- 01050-000

Telefone e Fax - (0xx11) 3150-8000

Material Produzido pela

Lavra - Assessoria de Imprensa e Comunicação:

Telefone : (0xx11) **4727-4228**

Correio Eletrônico: joacaetano@uol.com.br.

Edição e Redação: João Caetano do Nascimento – Mtb. 14.747

Editoração: Cláudio Assis.

Ilustração: Mário Barrence

Primeiros dados de pesquisa, ainda não concluída, feita nacionalmente, envolvendo trabalhadores das mais diversas empresas, revelam:

- **33% da População Economicamente Ativa já sofreram alguma forma de assédio moral;**
- **Na região Sudente a incidência registrada foi de 66%;**
- **Esse índice na região Sul chega a 21%.**
- **Mulheres e trabalhadores doentes e acidentados são as principais vítimas.**

Material produzido pela CNQ-CUT

APOIO:

