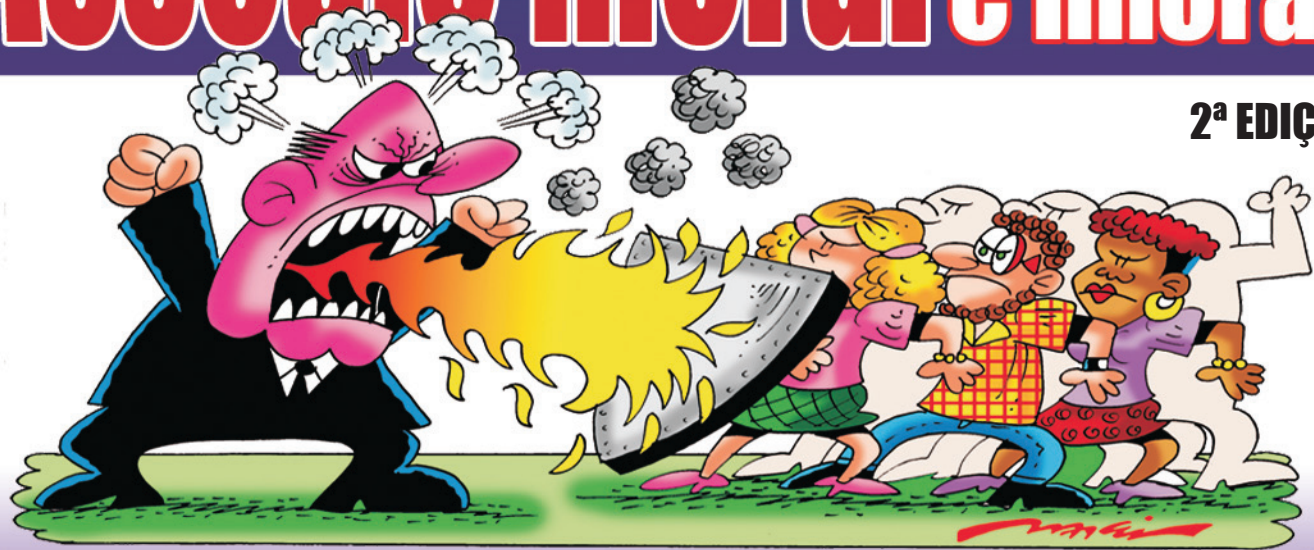


Assédio moral é ilegal e imoral!

2ª EDIÇÃO



Denuncie!



SINDICATO DOS
PROFESSORES DO ENSINO OFICIAL
DO ESTADO DE SÃO PAULO
Filiado à **CTE** e **CUT**



Introdução

Caro professor, cara professora

Constantemente, nossa categoria sofre as consequências de ações que buscam nos desvalorizar: o governo insiste em nos culpar pelos problemas existentes na rede de ensino. No dia a dia, muitas cobranças por resultados são impostas a nós, sem qualquer contrapartida em relação às condições de trabalho. Não podemos mais adoecer, pois há leis que nos impedem de faltar ao trabalho para consultas e tratamentos médicos.

Nos períodos de greve, que é um direito legal e, depois, no período de reposição de aulas, sofremos vários embates com dirigentes e diretores que reproduzem a repressão orquestrada pelo governo estadual.

E a pressão individualizada sobre cada um de nós ocorre diariamente nas escolas. Muitas vezes, somos impedidos de trabalhar ou sobrecarregados de atividades, com tarefas e prazos impossíveis de serem cumpridos. Isto tudo tem nome: é assédio moral. Ele ocorre nos ambientes de trabalho e também nas escolas estaduais de São Paulo.

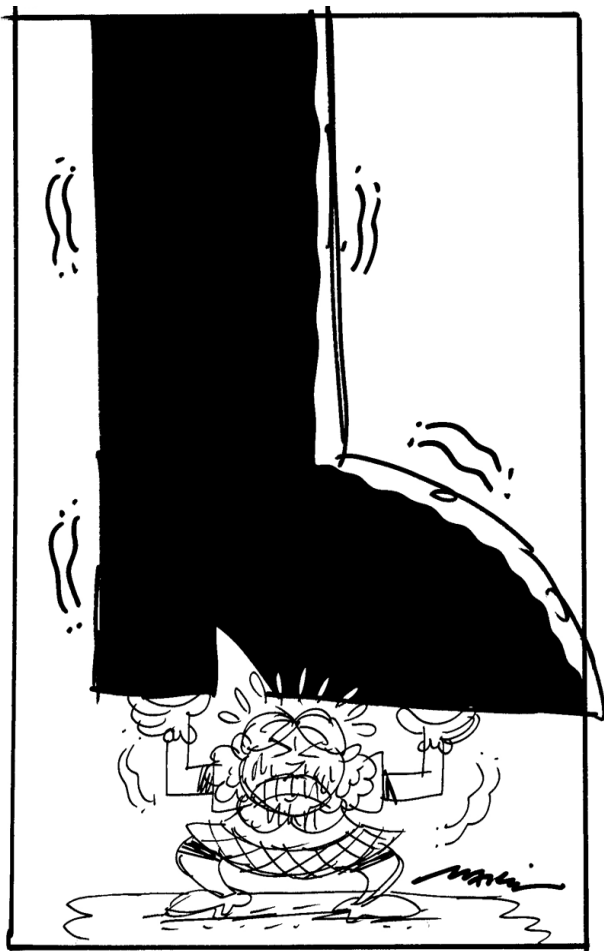
Não podemos ficar calados diante deste tipo de agressão a nossos direitos. O assédio moral é crime e tem que ser denunciado e punido.

Por isso, a APEOESP organizou esta publicação, baseada em um importante trabalho do Sindicato dos Bancários de Pernambuco, visando orientar toda a categoria sobre como proceder em casos confirmados de assédio moral.

Nossa Secretaria de Legislação e Defesa dos Associados está à disposição de todos aqueles que se sentirem assediados moralmente em seu ambiente escolar. Não se deixe intimidar! Juntos, vamos lutar e vencer todo tipo de opressão e repressão!

Diretoria da APEOESP





Assédio Moral



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.





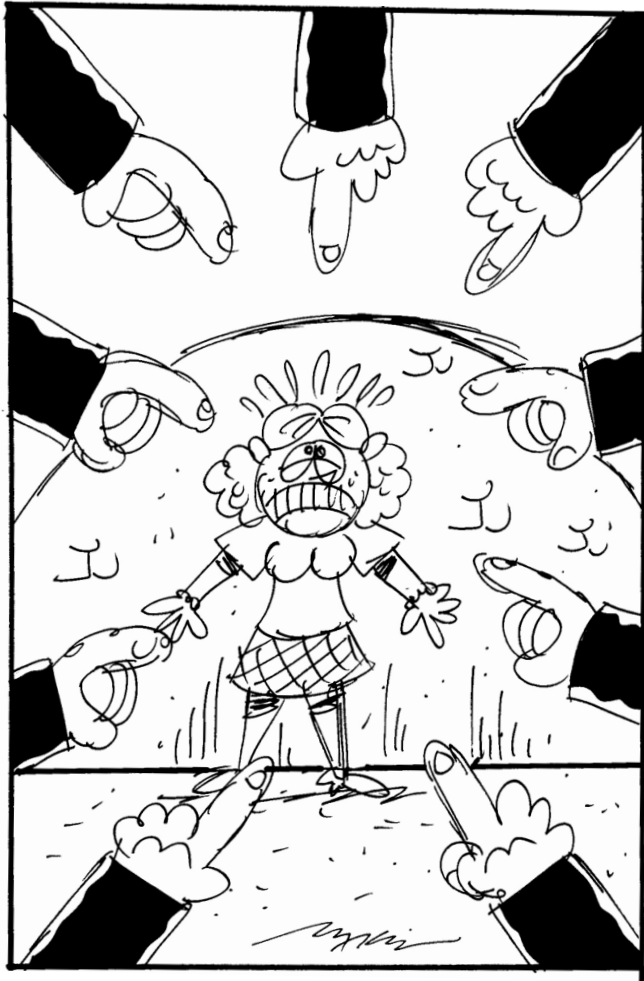
O que é?

O ASSÉDIO MORAL É, GERALMENTE, UM SOFRIMENTO SOLITÁRIO, QUE FAZ MAL À SAÚDE DO CORPO E DA ALMA.

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 desestabilizar a relação da vítima com o ambiente de trabalho e à sua organização.

Podem ser iniciada e manifestada por atos, palavras e gestos que venham a atentar contra a dignidade física, psíquica e a auto-estima das pessoas.





Como acontece?



A vítima escolhida é isolada do grupo, sem explicações; passa a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada e descreditada 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.

**SEJA
SOLIDÁRIO.
SE VOCÊ
TESTEMUNHAR
CENAS DE
HUMILHAÇÃO
NO TRABALHO,
SUPERE
SEU MEDO.
A PRÓXIMA
VÍTIMA PODE
SER VOCÊ.**



Estratégias do(a) agressor(a)

CORAGEM
SE VOCÊ
É VÍTIMA
DE COAÇÃO
MORAL,
NÃO FAÇA O
JOGO DO(A)
AGRESSOR(A).
BUSQUE AJUDA
NÃO SE ISOLE!



- 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.





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.

Assédio moral: forma de constrangimento, de violência que ocorre no ambiente de trabalho. Comportamento abusivo – gesto, palavra, atitude – que ameaça a integridade física ou psíquica de uma pessoa.

REFLITA!
A RELAÇÃO
DE TRABALHO
É UMA VIA
DE MÃO
DUPLA.
VOCÊ VENDE
SUA FORÇA
DE TRABALHO,
NÃO SUA
HUMANIDADE.



Para onde vai?

SE LIGUE:
ASSÉDIO
MORAL
FAZ MAL
À SAÚDE
FÍSICA
E MENTAL.
NÃO SE
ENTREGUE,
NEM SE
OMITA!

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.





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 benefícios ou promoções.

Com os homens: atingem a virilidade, preferencialmente.

NÃO SE
INTIMIDE,
ROMPA O
SILÊNCIO E
BUSQUE O
APOIO DE
COLEGAS E
FAMILIARES.



Como identificar o assédio?

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

- ➔ Começar a reunião, sempre, ame-drontando quanto ao desemprego; ameaçar, constantemente, com demissão.
- ➔ Chamar a todos de incompetentes.
- ➔ 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.
- Hostilizar, não promover ou premiar colega mais novo/a, recém-chegado/a à escola, 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.



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.

REAJA!
O ASSÉDIO MORAL
DESENCADEIA
OU AGRAVA
DOENÇAS
PREEXISTENTES.
A DEPRESSÃO
E A INSÔNIA
SÃO ALGUMAS
DELAS.
REAJA!

Sintomas

- ⇒ Crises de choro ⇒ Dores generalizadas
- ⇒ Palpitações, tremores ⇒ Sentimento de inutilidade
- ⇒ Insônia ou sonolência Excessiva ⇒ Depressão
- ⇒ Diminuição da libido ⇒ Sede de vingança
 - ⇒ Aumento da Pressão Arterial
- ⇒ Dor de cabeça ⇒ Distúrbios digestivos
 - ⇒ Tonturas ⇒ Idéias de suicídio
 - ⇒ Falta de apetite ⇒ Falta de ar
- ⇒ Passa a beber ⇒ Tentativa de suicídio





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 o Sindicato e relatar

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)

O que a vítima deve fazer?



- o acontecido para diretores e outras instâncias, como departamento jurídico, assim como também: médicos, 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, POR ESCRITO, EXPLICAÇÕES DO ATO AGRESSOR E PROCURE O SEU SINDICATO, SEM DEMORA.**



Lembre-se:

UM AMBIENTE
DE TRABALHO
SAUDÁVEL
É UMA
CONQUISTA
DIÁRIA
POSSÍVEL,
PARA QUE ISSO
ACONTEÇA
É PRECISO
VIGILÂNCIA
CONSTANTE E
COOPERAÇÃO.



O assédio moral no ambiente escolar 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.

A batalha para recuperar a dignidade, a identidade, o respeito, a auto-estima, passa pela organização coletiva, através do Sindicato, da organização por local de trabalho, através dos Representantes de Escola. Nesta luta, são aliados dos/as professores/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.



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 de São Paulo. Segundo a Lei 12.250, de 9 de fevereiro de 2006, de autoria do deputado Antonio Mentor (PT) é vedado o assédio moral no âmbito da administração pública estadual. O artigo 7º da Lei reza: “Os órgãos da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral”.

No Congresso Nacional tramita uma 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.

Em quaisquer dos casos, romper o silêncio e buscar apoio nos colegas, na família é fundamental. É importante, também, buscar a proteção jurídica que a APEOESP sempre oferece a todos os associados.



MANTENHA-SE
INFORMADO,
SEMPRE, SOBRE
SEUS DIREITOS.
NÃO SE DETENHA
ANTE A PRIMEIRA
DIFICULDADE,
E EXIJA A
TRADUÇÃO
DE TERMOS
COMPLICADOS.

BASTA DE HUMILHAÇÃO.
ASSÉDIO MORAL É ILEGAL
E IMORAL, E VOCÊ NÃO
PODE SER CÚMPLICE.
DENUNCIE.

O ASSÉDIO MORAL É UMA
RELAÇÃO TRIANGULAR
ENTRE QUEM ASSEDIA,
A VÍTIMA E QUEM
ESTÁ JUNTO.

NÃO É DIFÍCIL IDENTIFICAR
UMA SITUAÇÃO DE
ASSÉDIO MORAL. BASTA
ESTAR ATENTO PARA A
QUALIDADE DAS RELAÇÕES
EM SEU LOCAL DE
TRABALHO.

Conselho Editorial

Maria Izabel Azevedo Noronha
Presidenta

Francisca Pereira da Rocha
Vice-presidenta

Roberto Guido
Secretário de Comunicações

Paulo José das Neves
Secretário de Comunicações Adjunto

Fábio Santos de Moraes
Secretário Geral

Maria Sufaneide Rodrigues
Secretária Geral Adjunta

Rita de Cássia Cardoso
Secretária de Políticas Sociais

Ana Paula Pascarelli
Secretária de Políticas Sociais Adjunta

Luiz Gonzaga José
Secretário de Finanças

Ariovaldo de Camargo
Secretário de Finanças Adjunto

Francisco de Assis Ferreira
Secretário de Legislação

Zenaide Honório
Secretária de Legislação Adjunta

Adaptação do projeto

**Assédio Moral na Categoria Bancária:
Uma Experiência no Brasil**



SINDICATO DOS
PROFESSORES DO ENSINO OFICIAL
DO ESTADO DE SÃO PAULO
Filiado à **CNE** e **CUT**

www.apeoesp.org.br
presiden@apeoesp.org.br

Praça da República, 282
Tel. (11) 3350-6000
CEP 01045-000 • Capital, SP