



ASSÉDIO MORAL

Como combater o mal
que adoece a alma



Contatos com a entidade

Tesouraria e cobranças de convênios: tesouraria@sinteps.org.br

Informações sobre ações e agenda do Jurídico: juridico@sinteps.org.br

Informações sobre convênios e filiação: cadastro@sinteps.org.br

Administração Geral: erica.adm@sinteps.org.br

Informes da Secretaria Geral, convocações, eleições: secretaria@sinteps.org.br

Diretoria Executiva

Presidente: Sílvia Elena de Lima - ETEC Jorge Street (sinteps@uol.com.br)

Vice-Presidente: Renato de Menezes Quintino - FATEC-São José dos Campos
(renato.quintino@fatec.sp.gov.br e quintino.renato@gmail.com)

Secretária Geral: Neusa Santana Alves - ETEC Júlio de Mesquita (sinteps.neusa@uol.com.br)

Secretário Político/Adm.: Marcos Lucas Ronchi Mendes - ETEC Aristóteles Ferreira
(marcos.l.r.mendes@gmail.com)

Tesoureira Geral: Denise Rykala - ETEC Júlio de Mesquita (sinteps.denise@uol.com.br)

Secretário Financeiro: Rafic Nassin Filho - ETEC João Baptista de Lima Figueiredo
(raficnassin@yahoo.com.br)

Secretário Executivo: Salvador dos Santos Filho - ETEC Júlio de Mesquita (filhosan@gmail.com)

Secretária Executiva: Margarete Maria Moises Angeli - ETEC Elias Nechar
(sinteps.margarete@uol.com.br e mmmangeli@hotmail.com)

Secretário Executivo: Mauro Machado de Oliveira - ETEC Martin Luther King (mauromach@gmail.com)

Diretor de Cultura, Lazer e Esportes: Gilberto Arantes de Freitas - ETEC Martin Luther King
(freitasgilberto@uol.com.br)

Diretora de Assuntos para o trabalhador Aposentado: Gertrudes Aparecida Lopes Pereira - ETEC João Gomes de Araújo (gertrudesteberga@hotmail.com e ge18ge@yahoo.com.br)

Suplentes

Paula Regina da Rocha - FATEC-São Paulo (paulareginarocha@yahoo.com.br)

Sindicato dos Trabalhadores do Centro Paula Souza

Praça Coronel Fernando Prestes, 74 - Bom Retiro. Cep 01124-060 - São Paulo - SP.

Endereço para correspondência: Caixa Postal 13.850, Cep 01216-970 - SP/SP

Fones: (11) 3313-1528 e (11) 3313-5385. **E-mail:** sinteps@uol.com.br

Internet: <http://www.sinteps.org.br>



<http://www.facebook.com/sindicatodostrabalhadores.sinteps>



Confira nesta cartilha:

- ✓ Você sabe o que é assédio moral? Pág. 4
- ✓ O que é humilhação Pág. 5
- ✓ Assédio moral no trabalho..... Pág. 5
- ✓ Condutas que caracterizam o assédio moral..... Pág. 7
- ✓ Efeitos sobre a saúde..... Pág. 8
- ✓ O assédio moral ocorre apenas entre superior e subordinado?..... Pág. 8
- ✓ O que as vítimas devem fazer..... Pág. 9
- ✓ Sinteps tem Comissão Permanente de Combate ao Assédio Moral..... Pág. 10
- ✓ Há proteção legal para as vítimas..... Pág. 11
- ✓ Movimento pede que Senado aprove a “Lei Regina Célia Leal” contra o assédio..... Pág. 12
- ✓ Quem pode ser responsabilizado
- ✓ Quem deve provar o assédio moral e que tipo de prova pode ser usada..... Pág. 12
- ✓ Indenização..... Pág. 13
- ✓ Como prevenir..... Pág. 14
- ✓ Livros sobre o tema..... Pág. 15

Fontes: A sequência de textos e imagens sobre o assédio moral desta **Cartilha** baseia-se em materiais elaborados pelo Andes (Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior), Fenajufe, SindJustiça-RJ, APUFPR-S.Sind, Sintrapp e portal www.assediomoral.org.br.

Você sabe o que é assédio moral?!

Assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho. A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer o nexo causal com a organização do trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho.

Não por acaso, as crises mundiais do capitalismo levam a classe dominante a buscar novas formas de garantir o lucro por meio da ampliação da exploração sobre o trabalho: menos gente para fazer mais, mais produção em menor tempo... e por aí vai. O resultado disso é uma intensificação do assédio moral nas relações de trabalho.

A reflexão e o debate sobre o tema são recentes no Brasil, tendo ganhado força após a divulgação da pesquisa realizada por Margarida Barreto, dentro de sua dissertação de mestrado em Psicologia Social, defendida em 22 de maio de 2000, na PUC/SP, sob o título "Uma jornada de humilhações".

A primeira matéria sobre esta pesquisa foi publicada no mesmo ano, no dia 25 de novembro, na coluna de Mônica Bérnago, no jornal *Folha de S. Paulo*. Desde então, o assunto começou a ocupar um espaço cada vez maior na sociedade, em particular no movimento sindical e no âmbito do legislativo.

Em agosto de 2000, foi publicado no Brasil o livro de Marie France Hirigoyen - "Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien" -, traduzido pela Editora Bertrand Brasil, com o título "Assédio moral: a violência perversa no cotidiano".

Atualmente, já há leis que combatem o assédio. E também vários projetos tramitando, como veremos.

A ação do Sinteps

O VII Congresso dos Trabalhadores do Ceeteps, realizado no final de 2013, aprovou a criação da **Comissão Permanente do Sinteps contra o Assédio Moral**. A partir daí, a entidade intensificou suas ações para combater esse mal nas ETECs e FATECs, como você lerá nas páginas a seguir.

Durante a greve pela carreira, no início de 2014, muitos foram os relatos de pressões e intimidações, praticados por algumas chefias, direções de unidades e Superintendência. Vários deles foram denunciados ao Sindicato!



O que é humilhação

É um sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado, constrangido e ultrajado pelo outro. É sentir-se um ninguém, sem valor, inútil. Magoadado, revoltado, perturbado, mortificado, traído, envergonhado, indignado e com raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento.



Assédio moral no trabalho

De acordo com estudos publicados no *site* www.assediomoral.org, assédio moral pode ser definido como 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, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aécticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego.

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Os colegas, por medo do desemprego e de também serem humilhados, associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio' no coletivo. E a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua auto-estima.

O desabrochar do 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. Estar 'apto' significa

responsabilizar os trabalhadores pela formação/qualificação e culpabilizá-los pelo desemprego.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

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. Segundo a OIT e a Organização Mundial da Saúde, as duas próximas décadas serão as décadas do 'mal estar na globalização', onde predominarão depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas às políticas neoliberais.

Inverter essa realidade é tarefa das entidades representativas dos trabalhadores e do conjunto da sociedade!

(Fonte: www.assediomoral.org)



Condutas que caracterizam o assédio moral

- ✓ dar instruções confusas ou imprecisas ao trabalhador;
- ✓ designação de novas tarefas sem treinamento;
- ✓ designação de tarefas que são perigosas ou inadequadas à saúde do trabalhador;
- ✓ bloquear o andamento do trabalho alheio;
- ✓ atribuir erros imaginários ao trabalhador;
- ✓ não repassar nenhum trabalho ao funcionário, provocando sensação de inutilidade e prejudicando as avaliações;
- ✓ sobrecarga de trabalho com prazos de entrega impossíveis de serem cumpridos;
- ✓ mudar turnos e horários de trabalho sem avisar com antecedência;
- ✓ ignorar a presença do trabalhador na frente dos outros e/ou não cumprimentá-lo ou não dirigir-lhe a palavra;
- ✓ fazer críticas ao trabalhador em público ou, ainda, brincadeiras de mau gosto;
- ✓ impor-lhe horários injustificados;
- ✓ fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre o trabalhador;
- ✓ forçar a demissão do trabalhador e/ou transferi-lo do setor só para isolá-lo;
- ✓ retirar seus instrumentos de trabalho (computador, fax, telefone etc.);
- ✓ agredir o assediado somente quando o assediador e a vítima estão a sós;
- ✓ advertência em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos;
- ✓ proibir o trabalhador de ir ao banheiro quando tiver necessidade ou vigiar o tempo em que lá permanece;
- ✓ colocar um trabalhador vigiando o outro, fora do contexto da estrutura hierárquica da empresa;
- ✓ proibir de tomar cafezinho ou redução do horário das refeições;
- ✓ assédio sexual;
- ✓ ameaças de violência.



Efeitos do assédio moral sobre a saúde



Importante salientar que, além desses efeitos, o assédio moral causa a perda do interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias existentes, como também o surgimento de novas doenças.

O assédio moral ocorre apenas entre superior e subordinado?

Não. Em algumas vezes, pode ocorrer entre colegas de mesmo nível superior, sendo este último caso, entretanto, mais difícil de se configurar. O que é importante para configurar o assédio moral, dessa forma, não é o nível hierárquico do assediador ou assediado, mas as características de conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma repetida.



O que as vítimas devem fazer

Segundo constatação dos estudiosos do tema, há um perfil das vítimas muito marcante: são pessoas que resistem às investidas dos chefes, trabalham mesmo doentes, são capazes e criativas, e em sua maioria mulheres. As pessoas que se sentem vítimas de assédio devem agir com cautela, evitando decisões precipitadas e sob pressão das emoções.

As seguintes iniciativas devem ser consideradas:

- ✔ resistir: desenvolver comportamento afirmativo, evitando auto culpabilidade, mantendo os contatos sociais e procurando ajuda entre familiares e amigos, sem descontar sobre eles as raivas e ressentimentos decorrentes da situação;
- ✔ juntar evidências do assédio: deve-se anotar tudo o que acontece, fazer um registro do dia a dia do trabalho, procurando, ao máximo, coletar e guardar provas do assédio (bilhetes do assediador, documentos que provem a sua conduta etc.);
- ✔ conversar com o agressor sempre na presença de testemunhas;
- ✔ denunciar: contatar supervisores que tenham responsabilidade sobre a saúde e bem-estar dos trabalhadores;
- ✔ procurar seu sindicato e relatar o acontecido.



Sinteps tem Comissão Permanente de Combate ao Assédio Moral

Ação do Sinteps contra o assédio moral intensificou-se a partir do VII Congresso da categoria, realizado em outubro de 2013. A partir dali, foi criada na entidade a Comissão Permanente de Combate ao Assédio Moral, que já recebeu várias denúncias.

Após o recebimento das denúncias, a ação do Sindicato pode se dar de diferentes formas:

- **Via administrativa:** Leva o caso ao empregador, com tudo documentado. Por meio desta iniciativa, já houve algumas reuniões de conciliação, junto à Ouvidoria do Centro, sendo alcançadas revisões de postura de alguns diretores de unidades.
- **Via jurídica:** Se a via administrativa não é bem-sucedida, parte-se para ações judiciais, como o caso de Felipe (descrito nesta edição) e muitos outros, que preferem ter o nome preservado. Vários são os resultados positivos, em alguns casos com o afastamento do diretor assediador e garantias funcionais ao trabalhador assediado.
- **Via política:** Após receber a denúncia, o Sindicato a remete para a Comissão de Educação (CE) da Assembleia Legislativa de São Paulo. Já houve vários casos em que a CE realizou audiências públicas com a presença das partes envolvidas. Temos os casos das FATECs Baurueri (em sindicância), Piracicaba (com processo no Ministério Público e diligência na CE) e Botucatu (ainda sem encaminhamento, devido à troca de membros da CE).

Como denunciar

A melhor forma de combater o assédio é denunciando. Se ocorre algo semelhante em sua unidade, a orientação do Sindicato é a seguinte:

- Busque apoio entre os colegas e familiares.
- Procure reunir todo tipo de prova possível (documentos escritos, e-mails, gravações etc.). Em caso de situações orais (sem prova física), o trabalhador deve fazer uma espécie de diário com as atitudes do assédio, citando os fatos e as testemunhas.
- Entre em contato com a Comissão Permanente de Combate ao Assédio Moral do Sinteps, que seguirá os trâmites acima descritos.

Para fazer a denúncia ou ter mais informações, escreva para

sinteps@uol.com.br
sinteps@sinteps.org.br



Há proteção legal para as vítimas

A legislação específica sobre assédio moral no Brasil ainda está em fase de elaboração. Segundo informações publicadas no *site* **www.assediomoral.org**, no Brasil, atualmente tramitam mais de 80 projetos de lei, em diferentes regiões do país. Diversos projetos que visam combater a prática do assédio moral já foram aprovados e outros estão em tramitação.

Entre as localidades que já possuem legislação sobre o tema, estão as cidades de São Paulo, Natal, Guarulhos, Iracemápolis, Bauru, Jaboticabal, Cascavel, Sidrolândia, Reserva do Iguaçu, Americana, Guararema, Campinas e Maceió/AL e o estado de Pernambuco. O Rio de Janeiro já condena a prática desde de 2002.

No **estado de São Paulo**, temos a Lei Nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006, iniciativa do deputado Antônio Mentor (PT). Ela veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas. No entanto, por conta da tramitação de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN), que questiona seu conteúdo, a lei ainda não está em vigor.

Há, em âmbito federal, várias propostas de alteração no Código Penal, a fim de se incluir punições efetivas aos assediadores. Nas localidades em que já existem condenações, as penalidades preveem: multa, advertência, suspensão e até demissões dos assediadores.

No entanto, nos estados em que não há legislação específica, é possível pleitear a tutela dos direitos do trabalhador com base no dano moral trabalhista e no direito ao meio ambiente de trabalho saudável, garantidos pela Constituição Federal.

No campo da previdência (para trabalhadores celetistas), a luta é para fazer com que o assédio moral seja reconhecido como causador da doença relacionada ao trabalho.



Para assinar

Movimento pede que Senado aprove a “Lei Regina Célia Leal” contra o assédio

Está aberta no *site* Avaaz, dedicado a organizar petições virtuais, uma campanha que pede ao Senado Federal que aprove o projeto de lei nº 121, de 2009, e que lhe dê o nome de “Lei Regina Célia Leal”. O projeto, que tramita em caráter terminativo, altera a Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, para caracterizar o assédio moral cometido no âmbito do serviço público como ato de improbidade administrativa.

A campanha foi lançada por entidades ligadas à luta contra o assédio moral, em homenagem a uma grande batalhadora, que faleceu no dia 18 de outubro. Regina Célia Leal era funcionária da USP de Ribeirão Preto e uma das principais militantes do país contra o assédio moral.

Atuando em entidades como o Núcleo de Combate ao Assédio Moral no Trabalho de Ribeirão Preto e a Rede Nacional de Combate ao Assédio Moral, Regina percorria o país ministrando palestras e estimulando a organização dos trabalhadores contra esse terrível mal. Regina contribuía para a organização da **Comissão Permanente do Sinteps contra o Assédio Moral**, criada no VII Congresso dos Trabalhadores do Ceeteps.

Assine e repasse

Para assinar, acesse: http://www.avaaz.org/po/petition/Comissao_de_Constituicao_e_Justica_do_Senado_Federal_Aprovacao_do_PLS_do_Senado_no1212009_levando_o_nome_Lei_Regina_Celi/?tkXVf gb

Quem pode ser responsabilizado pelo assédio moral

O assediador e o empregador (ou órgão público) podem ser responsabilizados, solidariamente, na esfera civil (indenização por danos materiais e morais). O assediador pode sofrer punição na esfera administrativa/ laboral (desde advertência até a demissão).



Indenização

Os danos sofridos pela vítima de assédio moral podem gerar perdas de caráter material e moral, surgindo o direito à indenização. Em muitos casos, a vítima acaba pedindo demissão e, no caso do servidor público, exoneração ou abandono do cargo. Isto tudo dá ao trabalhador o direito de ser indenizado.



Quem deve provar o assédio moral e que tipo de prova pode ser usada

O ônus da prova incumbe a quem alega, ou seja, ao assediado. O assediado pode usar como provas: bilhetes e outros documentos físicos, mensagens eletrônicas e testemunhas. Destaca-se que a indenização por danos materiais depende da comprovação do fato (assédio), do prejuízo e da relação de causalidade entre eles. No caso de danos morais, a prova é o próprio sofrimento, a humilhação que vem sendo causada ao trabalhador.



Como prevenir o assédio moral

- ✓ realização de campanhas nas empresas ou nos órgãos públicos para a divulgação das informações sobre o assunto;
- ✓ treinamento dos funcionários, ressaltando os valores éticos e sociais que devem ser adotados no ambiente profissional;
- ✓ reuniões mensais com toda a equipe profissional;
- ✓ ouvidoria: com a implementação de caixa de sugestões, onde cada funcionário poderá expor, anonimamente, sua situação, não se intimidando com possíveis represálias. Dessa forma, a conscientização e a divulgação de informações sobre a prática do assédio moral são os primeiros passos para poder lutar contra ele.



Livros sobre o tema

✔ **Assédio Moral no Trabalho -**

Autores: Roberto Heloani, Maria Ester de Freitas, Margarida Maria Silveira Barreto
Editora: CENGAGE

✔ **Assédio Moral no Trabalho - Culpa e Vergonha pela Humilhação Social**

Editora: Juruá
Autoras: Ivonete Steinbach Garcia e Suzana da Rosa Tolfo

✔ **Dimensões da violência: conhecimento, subjetividade e sofrimento psíquico**

Organizadores: Mériti de Souza, Francisco M. M. C. Martins, José Newton G. Araújo
Editora: Casa do Psicólogo
Capítulo: O assédio moral como expressão da violência no local de trabalho
Autora do capítulo: Suzana da Rosa Tolfo

✔ **O princípio constitucional da dignidade e o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil**

Autora: Cláudia Coutinho Stephan
Editora LTR

✔ **Assédio moral no mundo do trabalho**

Autor: Aparecido Inácio
Editora Ideias & Letras

✔ **Assédio moral no trabalho**

Autor: Rodrigo Wasem Galia e Luís Leandro Gomes Ramos
Editora Livraria do Advogado

✔ **Assédio moral contra mulheres nas organizações**

Autora: Patrícia Maria Figueredo
Editora Cortez

✔ **Assédio moral na relação de trabalho**

Autor: João Clair
Editora Imprensa Livre

✔ **O assédio moral nas relações laborais e a tutela de dignidade humana do trabalhador**

Autor: Francisco das Chagas Lima Filho
Editora LTR

✔ **Assédio moral - Um manual de sobrevivência**

Autora: Ana Parreira
Editora Russel

Sinteps !

Juntos, conquistamos mais !

Sindicato dos Trabalhadores do Centro Paula Souza

Praça Coronel Fernando Prestes, 74 - Bom Retiro. Cep 01124-060 - São Paulo - SP.

Endereço para correspondência: Caixa Postal 13.850, Cep 01216-970 - SP/SP

Fones: (11) 3313-1528 e (11) 3313-5385. **E-mail:** sinteps@uol.com.br

Internet: <http://www.sinteps.org.br>



www.facebook.com#!/sindicatodostrabalhadores.sinteps