

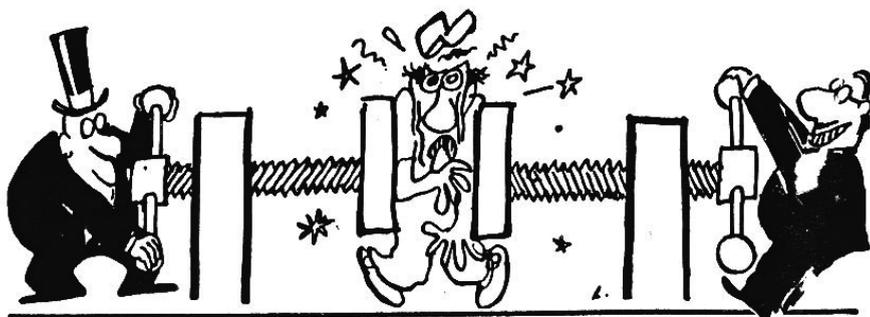
“
assédio
”



diganão!



CARTILHA
SOBRE
ASSÉDIO MORAL
E SEXUAL



O objetivo dessa cartilha é esclarecer os trabalhadores sobre o que é o assédio moral e sexual, e como ele se apresenta nos locais de trabalho da Petrobrás. Não temos a intenção de esgotar o assunto, porque o assédio não é delimitado, ele se desenvolve conforme as mudanças nas relações de trabalho. Mas queremos alertar os trabalhadores para esse problema. O primeiro passo é o trabalhador perceber que é vítima de assédio. O segundo é saber como se defender e combater o assédio.

Queremos mostrar também que o assédio não é um problema individual, mas sim uma “forma” generalizada de “controle” dos patrões, nas relações de trabalho, nas relações de subordinação que afetam os trabalhadores em todas as partes do mundo e que as mulheres são as maiores vítimas de assédio porque sofrem, ainda, em maior parte com o assédio sexual.



Assédio moral no trabalho: conduta abusiva que se repete contra o trabalhador e que se expressa através de palavras, atos ou gestos, causando dano à sua personalidade, dignidade ou integridade física/psíquica.

UM VELHO PROBLEMA ENTRE NÓS

O assédio moral não é um problema novo, apenas está em evidência na atualidade, é parte da estrutura do trabalho, resultado do modelo de gestão das empresas, e não apenas um problema individual ou pessoal.

O avanço das políticas neoliberais nos países em “desenvolvimento”, como o Brasil, é uma resposta a uma situação de crise econômica das potências capitalistas, como os EUA. É uma situação de instabilidade, aumento da concorrência entre os países, abertura de mercados, privatizações e busca por maior produtividade e lucro.

Ainda, ocorre o desaparecimento de milhares de postos de trabalho e por outro lado, ampliam o setor de serviços, a terceirização, os trabalhos informais e temporários. Tem reflexos diretos na vida dos trabalhadores como o rebaixamento de salários, cortes no orçamento da educação, saúde e previdência, aumento da exploração, e conseqüentemente aumento da violência moral contra os trabalhadores no local de trabalho.



O que é assédio moral?

“

Há uma nova morfologia do trabalho que precisa ser reconhecida. ... se realiza nas pressões por produtividade, as longas jornadas de trabalho, agora flexibilizadas, a tirânica exigência de competência, que significa ausência de erros, polivalência, espírito competitivo entre outras características. Competência que não respeita o corpo, a mente e a alma humana. Á deriva encontram-se, vocações, vínculos, histórias, valores do sujeito..., agora autoritariamente regido e regulamentado por um ente ... denominado mercado. ... o que deve ser flexível, são os trabalhadores a quem tudo deve suportar de modo viril, altruísta e competente, buscando o consenso e a cumplicidade necessária a produção. Não há lugar para queixosos, críticos e os reativos, temerários, problemáticos, criadores de caso como são chamados aqueles que ousam ter voz.

ANÁLISE REALIZADA EM TRABALHADORES DA PETROBRÁS POR PETILDA SERVA VAZQUEZ (DOUTORA EM CIÊNCIAS SOCIAIS NA ÁREA DE TRABALHO E SINDICALISMO)

O assédio moral praticado pela empresa para o conjunto dos trabalhadores faz parte das políticas de reestruturação produtiva, de privatizações, de desmoralização das empresas públicas, e desmonte do Estado. Na ordem do dia, “os chefes” ou as lideranças são representados por indivíduos especialistas em assédio moral, uma vez que eles próprios são submetidos, ao assédio impostos pelos níveis hierárquicos superiores.

ASSÉDIO MORAL NAS ENTRELINHAS

O “novo” plano de cargos e salários (não aprovado em acordo coletivo) transforma os cargos de supervisor ou gerente em cargos de confiança, por “indicação”. Não podendo demitir o empregado por “qualquer motivo”, os subordinam às regras do mercado.

A meritocracia com avaliação subjetiva da gerência é uma forma bastante mascarada de assédio moral. O trabalhador se submete à “vontade” da chefia o ano inteiro com a esperança de ganhar uma letra. A Avaliação (GD) pouco conta na hora de “avançar” o empregado. Esse sistema de avaliação ainda coloca trabalhador contra trabalhador, incentivando a competição. Várias empresas/ funcionalismo público não tem avanço por mérito. Os trabalhadores terceirizados sofrem com o assédio uma vez que o medo da demissão é algo constante em seu dia a dia de trabalho.

EXEMPLOS DE ASSÉDIO INSTITUCIONAL

Algumas formas de assédio institucional praticadas para o conjunto dos trabalhadores incluem: precarização das condições de saúde e segurança, não reconhecimento do burnout e outras doenças do trabalho, avaliação no plano de carreira de acordo com critérios subjetivos, cargos fantasmas de eventual do eventual do supervisor, banco [ilegal] de horas negociadas e utilizadas à vontade do chefe, desvio de função, contratação de técnicos para executar tarefas de cargo de nível superior, atribuição de tarefas inúteis, remuneração variável (RMNR, PLR, etc.), perseguição aos empregados cívicos e sindicalistas, subornos na forma de viagens para realização de “trabalho extra” ou “formação”, poderíamos citar mais e mais.

ASSEDIO MORAL ENTRE COLEGAS DE TRABALHO

Consequência da competição entre os trabalhadores. Os que sofrem assédio da chefia trabalham sob pressão, enquanto os demais reproduzem o discurso da empresa e discriminam os assediados. Outras formas de assédio entre colegas ocorrem motivado pela precarização do trabalho, os petroleiros concursados praticando assédio contra petroleiros terceirizados como: atribuição de atividades que consideram de menor “responsabilidade”, exaltação a posição de crachá verde, aceitar da empresa pagamento de extra por viagens a trabalho ou formação, em detrimento da formação da equipe, para obtenção de vantagem pessoal, etc. Também ocorre assédio por discriminação racial, de gênero, étnica, orientação sexual, religiosa, origem territorial, etc.

OUTRAS FORMAS DE ASSÉDIO

- Fazer chacota da condição física da vítima.
- Isolar o trabalhador ou trabalhadora.
- Impedi-lo de se expressar e não explicar o porquê.
- Fragilizar, ridicularizar ou menosprezar, inferiorizar em frente aos colegas.
- Repetir a mesma ordem para realizar uma tarefa simples centenas de vezes até desestabilizar emocionalmente o trabalhador ou dar ordens confusas e contraditórias.
- Sobrecarregar a vítima de trabalho ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações.
- Desmoralizar publicamente, afirmando que tudo está errado ou elogiar, mas afirmar que seu trabalho é desnecessário à empresa ou instituição.
- Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo o trabalho.
- Não cumprimentar e impedir os colegas de almoçarem, cumprimentarem ou conversarem com a vítima, mesmo que a conversa esteja relacionada à tarefa.
- Exigir que faça horários fora da jornada ou trocar a pessoa de turno, sem ter sido avisado.
- Espalhar entre os colegas que o trabalhador está com problemas nervosos.
- Divulgar boatos sobre a moral da vítima.
- Impor constrangimento público.
- Impedir a vítima de fazer questionamentos. Mandar calar-se, reafirmando posição de 'autoridade no assunto'.
- Ridicularizar o doente e sua doença, recusar ou ridicularizar laudos médicos.
- Estimular a competitividade e individualismo, discriminando por sexo: cursos de aperfeiçoamento e promoção realizado preferencialmente para os homens.
- Discriminação de salários de acordo com o sexo.
- Passar lista na empresa para que os trabalhadores se comprometam a não procurar o sindicato ou ameaçar os sindicalizados.
- Impedir funcionários de tomar cafezinho ou reduzir horário de refeições para 15 minutos, obrigá-los a realizar refeições sobre o maquinário ou bancadas.
- Desvio de função: mandar limpar banheiro, fazer cafezinho, limpar posto de trabalho, pintar casa de chefe nos finais de semana.
- Advertir o funcionário em consequência de atestado médico ou que reclamou direitos
- Reter conhecimento, não ajudar o colega de trabalho a se desenvolver.

O ASSÉDIO COMO FORMA DE INIBIR A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NA LUTA SINDICAL.

O trabalhador do ADM se sente intimidado de participar de movimento, pois trabalha diretamente em contato com vários gerentes. Alguns disseminam a ideia de que parar os serviços administrativos não contribuem com o movimento de greve. Os setores como o SMS e Vigilância são assediados em todas as mobilizações, com regras não formalizadas de que a empresa não pode ficar sem esses serviços por “segurança”, o que contribui apenas para mostrar que seu gerente tem controle sob seus empregados.

Cargos de eventual do eventual condicionam a renúncia ao direito de greve, mesmo que não escrito, mas formalizado através de conversa sem testemunhas, constituindo pratica antissindical.

A GREVE É UM DIREITO DE TODOS OS TRABALHADORES!

O direito de greve é constitucional segundo Art. 9º. Da Constituição Federal (É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender) que está acima de qualquer norma.

Se você sofre com isso procure o sindicato (Av. Conselheiro Nébias, 248 - Vila Mathias- telefone: (13) 3202 1100 - www.sindipetrolp.org.br)

O assédio moral pode se materializar como perseguição política. Os líderes sindicais, cipistas, ativistas são os que mais sofrem com a perseguição política e quando são punidos servem como exemplo para os demais trabalhadores se desmotivarem em participar da vida política da categoria e questionar a empresa. A perseguição política com o objetivo central de impedir ao máximo a livre organização dos trabalhadores. Ocorreu no passado o absurdo da empresa enviar cartas de demissão para a casa de trabalhadores, como forma de penalizar, inclusive a família, aqueles que faziam greve.

COMPANHEIRO PETROLEIRO: CONVOQUE SUA COMPANHEIRA PARA PARTICIPAR DA VIDA POLITICA NO SINDICATO, ISSO FORTALECE A LUTA DOS TRABALHADORES.

Nos últimos anos tem havido um aumento da contratação de mulheres fazendo com que a proporção cresça no mercado de trabalho. Ainda que a participação da mulher no mercado de trabalho seja positiva, temos que nos atentar para o fato de que esse crescimento tem como objetivo rebaixar os salários e desvalorizar a mão de obra do conjunto dos trabalhadores.

DESIGUALDADE E DISCRIMINAÇÃO EM NÚMEROS

O salário percebido pelas mulheres é menor que aquele recebido pelo homem. Tomando como exemplo uma pesquisa feita pelo IBGE, em 2010 "o rendimento médio mensal das mulheres representou 76% dos homens". Em muitos locais de trabalho a mulher é registrada como ajudante ou auxiliar quando faz o mesmo trabalho praticado pelos homens que são registrados com outros cargos, como técnicos ou de nível superior. A terceirização é uma forma de rebaixamento de salários, onde as empresas subcontratadas pagam salários menores para os homens e ainda menores para as mulheres, criando um abismo de diferença salarial com relação aos homens primeirizados. No Sistema Petrobrás essas empresas subcontratadas são supervisionadas por empregados diretos que reproduzem a ideologia de que os primeirizados são melhores e superiores aos terceirizados, provocando assim uma divisão maior entre a categoria, marcada pelo assédio moral.

LUTA CONTRA O MACHISMO, UMA LUTA DE TODA A CLASSE

Por isso, é importante que não só as mulheres lutem contra qualquer forma de discriminação e assédio, mas que os homens trabalhadores petroleiros também estejam conscientes para combater essa prática que traz perdas para todo o conjunto dos trabalhadores.



O MACHISMO NA PETROBRÁS

Segundo pesquisa de gênero realizada em 2009 pela Ouvidoria da Petrobrás, as mulheres são as maiores vítimas de assédio moral e sexual. Das petroleiras ouvidas, 25% afirmaram já terem sido vítimas de assédio moral e 36,4% que já haviam presenciado situações de assédio moral no ambiente de trabalho. Em relação às situações de assédio sexual, 9,9% das entrevistadas afirmaram já terem sido vítimas e 15,3% já terem presenciado.

Nas plataformas, as poucas mulheres embarcadas sofrem com o número reduzido de camarotes e passam por constantes constrangimentos. Nas refinarias, inclusive RPBC, não há banheiros femininos em áreas operacionais e existem normas não escritas, mas convencionadas, que legitimam a discriminação contra as mulheres (exemplo, “não é seguro” mulher trabalhar em parada de manutenção no período noturno).

Atitudes como piadinha, brincadeiras, comentários, olhares constrangedores e até mesmo toques físicos, são enfrentados pelas mulheres que passam por situações vexatórias, de insegurança e de revolta.

A MULHER COMO OBJETO

O assédio sexual é um dos instrumentos de desqualificação mais grosseiros da mulher. Coisifica a mulher, a transforma em objeto. Nos locais de trabalho se transforma em desvalorização da mulher como sujeito político, já que atitudes baseadas no assédio sexual não permitem que se desenvolva a confiança necessária e o respeito que deve primar entre os trabalhadores no seu conjunto, homens e mulheres, que lutam por melhores condições de trabalho.

O QUE A LEGISLAÇÃO DIZ SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual é considerado crime punível com pena de detenção de 1 a 2 anos conforme art. 216-A do Código Penal).

DENUNCIE E SAIBA COMO DENUNCIAR

Não podemos ter dúvida quanto à denúncia do assédio sexual que ocorre no local de trabalho, ainda que num primeiro momento aparente uma disputa entre homens e mulheres. É necessário, acima desta questão, denunciar quem faz uso de seu cargo para praticar o assédio sexual e chamar homens e mulheres trabalhadores para combater essa prática. Mas é preciso que as mulheres de forma geral se conscientizem quanto à denúncia da prática do assédio sexual no trabalho, uma vez que este não é cometido apenas por quem exerce cargos de chefia. A denúncia deve ser feita também nos sindicatos, na Cipa, nas comissões e não somente à patronal que muitas vezes “resolve” o caso demitindo a empregada que sofreu o assédio.

CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Não é fácil estabelecer uma relação entre o assédio moral e a doença ocupacional e assédio sexual como crime. No caso do assédio moral, as manifestações iniciais da doença são tratadas muitas vezes como algo natural atribuída à correria da vida cotidiana como o estresse, a depressão e a ansiedade. Isso ocorre devido à banalização das humilhações e constrangimentos no local de trabalho. A violência moral causa danos sérios à saúde física e psíquica do trabalhador.



Principais sintomas

Principais sintomas sociais e sobre a saúde

- Angústia, crises de choro, mal-estar.
- Dores generalizadas.
- Palpitações e tremores.
- Sentimento de culpa.
- Perda da auto-estima.
- Diminuição da libido.
- Insônia ou sonolência excessiva.
- Depressão e ansiedade.
- Alterações exageradas no peso.
- Aumento no consumo de bebidas alcoólicas e drogas.
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar.
- Pensamentos e até tentativas de suicídio.
- **outras consequências: pedido de demissão, fuga do trabalho, afastamento...**

Assédio moral no trabalho não é considerado crime pela Legislação Brasileira. Existe um projeto de Lei, para incluir o artigo 136-A com base no decreto - lei nº 4.742, de 2001, no Código Penal Brasileiro instituindo assédio moral no trabalho como crime. Entretanto, pode gerar indenizações por danos morais, com base no artigo 5 dos direitos e garantias fundamentais, inciso V e X* da CRFB ou caso julgado o agente poderá ser punido com fundamento em outros crimes previstos no Código Penal.

* (V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; e X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.)

Se houver ofensa, pode-se configurar o crime de calúnia, difamação ou injúria. Para efeitos penais, pode configurar crime contra a liberdade pessoal, especialmente constrangimento ilegal ou ameaça.

Em relação ao empregador, os prejuízos causados por danos morais são passíveis de indenização, nos termos da Constituição. A pessoa jurídica do empregador é quem deve indenizar, pois este se responsabiliza pelos atos de seus prepostos e empregados, nos termos do Código Civil. Nesse caso o empregado, fica autorizado a deixar o emprego e pleitear a rescisão indireta do contrato, nos termos da CLT. Ao assediador poderá ser imputada a dispensa por justa causa.

*O que diz o Código de Ética da Petrobrás?
O Assédio Moral/Sexual deve ser combatido
pela empresa e pelos empregados. De acordo
com o Código de ética da Petrobrás:*

PRINCÍPIOS ÉTICOS DO SISTEMA PETROBRÁS:

I. O respeito à vida e a todos os seres humanos, a integridade, a verdade, a honestidade, a justiça, a equidade, a lealdade institucional, a responsabilidade, o zelo, o mérito, a transparência, a legalidade, a impessoalidade, a coerência entre o discurso e a prática, são os princípios éticos que norteiam as ações do Sistema Petrobrás.

II. O respeito à vida em todas as suas formas, manifestações e situações é o princípio ético fundamental e norteia o cuidado com a qualidade de vida, a saúde, o meio ambiente e a segurança no Sistema Petrobrás.

...

VI. O mérito é o critério decisivo para todas as formas de reconhecimento, recompensa, avaliação e investimento em pessoas, sendo o favorecimento e o nepotismo inaceitáveis no Sistema Petrobrás.

Na relação com seus Empregados, o Sistema Petrobrás compromete-se a:

2.1 promover condições de trabalho que propiciem o equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar de todos os empregados;

2.2 garantir segurança e saúde no trabalho, disponi-

bilizando para isso todas as condições e equipamentos necessários;

2.3 disponibilizar canais formais de escuta para acolher e processar suas sugestões, visando melhorias dos processos internos de gestão;

2.4 assegurar a disponibilidade e transparência das informações que afetam os seus empregados, preservando os direitos de privacidade no manejo de informações médicas, funcionais e pessoais a eles pertinentes;

2.5 reconhecer o direito de livre associação de seus empregados, respeitar e valorizar sua participação em sindicatos e não praticar qualquer tipo de discriminação negativa com relação a seus empregados sindicalizados;

2.6 buscar a permanente conciliação de interesses e realização de direitos, por meio de canais institucionais de negociação, no seu relacionamento com as entidades sindicais representativas dos empregados;

2.7 assegurar o direito de recusa de seus empregados, aceitando a suspensão de suas atividades, após terem tomado as medidas corretivas e comunicado o fato imediatamente ao seu superior hierárquico, caso haja situação de risco grave e iminente à vida ou à integridade física sua e/ou de seus colegas de trabalho;

2.8 respeitar e promover a diversidade e combater todas as formas de preconceito e discriminação, por meio de política transparente de admissão, treinamento, promoção na carreira, ascensão a cargos e demissão. Nenhum empregado ou potencial empregado receberá tratamento discriminatório em consequência de sua raça, cor de pele, origem étnica, nacionalidade, posição social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal,



condição física, mental ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política, ou qualquer outro fator de diferenciação individual;

2.9 promover a igualdade de oportunidades para todos os empregados, em todas as políticas, práticas e procedimentos, usar como critério exclusivo de ascensão profissional o mérito individual pautado pela aferição de desempenho, e garantir seu direito de conhecer e estar representado na elaboração dos critérios de avaliação e progressão funcional;

2.10 desenvolver uma cultura empresarial que valoriza o intercâmbio e a disseminação de conhecimentos, promover a capacitação contínua dos seus empregados e evitar demissões, sempre que possível, buscando alternativas de recapacitação técnico-científica e recolocação em área que se apresente mais adequada à situação de seus empregados, em qualquer nível hierárquico;

2.11 prover garantias institucionais e proteger a confidencialidade de todos os envolvidos em denúncias éticas, visando preservar direitos e proteger a neutralidade das decisões;

2.12 preparar seus empregados para a aposentadoria, como forma de investir no prosseguimento de sua qualidade de vida, desenvolvendo atividades sistemáticas de orientação e aconselhamento, envolvendo familiares na discussão dos aspectos psicológicos e de planejamento financeiro, e promovendo a disseminação interna do conhecimento para preservar a memória do Sistema.

BIBLIOGRAFIA

Toledo, Cecília. Mulheres. O gênero nos une, a classe nos divide. 2. ed. Apresentação de Claudia Mazzei Nogueira. São Paulo: Sundermann, 2008. 152 p.

Vasquez, Petilda Serva. Análise da presença de Violência/Assédio Moral na Organização e Gestão do Trabalho na Petrobras. Salvador. 2009.

O assédio moral não pode ser segredo de justiça. SINTRAJUD. Março. 2008.

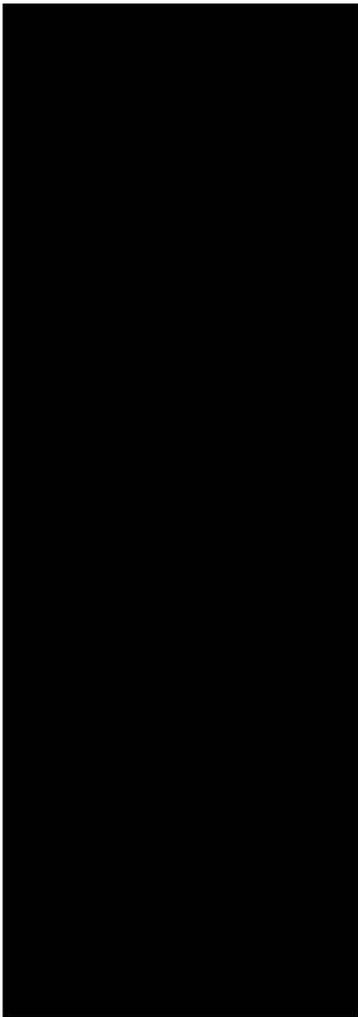
http://www.sintratel.org.br/site/index.php?option=com_content&view=article&id=283&catid=283. Acesso em 14/02/2013

<http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/pesquisadegene.pdf>

Durante o processo de criação, também foram utilizadas como fonte de pesquisa, integrando parte dos textos aqui publicados, as cartilhas sobre o tema das seguintes entidades: Sindicato dos Petroleiros do Rio de Janeiro; Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior; e Confederação Nacional do Ramo Químico.

A Cartilha sobre Assédio Sexual e Moral é uma publicação do Sindicato dos Petroleiros do Litoral Paulista, sob a coordenação editorial do **Departamento de Mulheres**, responsável pela construção dos textos.

Edição: Leandro Olimpio - **Diagramação:** Carolina Mesquita
Impressão: Bangraf - **Tiragem:** 5 mil unidades



*Sindicato dos Petroleiros
do Litoral Paulista*

Março de 2013
