

LINHA DIRETA ESPECIAL



Publicação Oficial do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transporte Metroviários,
Veículos leves sobre trilhos e Monotrilhos do Rio de Janeiro - SIMERJ

Gestão 2015/2017 - Filiado à FENAMETRO

RJ, 14/05/2015

Rua Santa Amélia, 41 - Praça da Bandeira - CEP. 20260-030 - Rio de Janeiro

NÃO AO ASSÉDIO MORAL

A Concessão Metroviária do Rio de Janeiro, MetrôRio, vem sistematicamente assediando seus empregados. São punições descabidas, advertências e justas causas. Sem falar que a conduta dos chefes muitas vezes extrapola a boa relação entre chefia X empregados. A própria direção do SIMERJ vem sendo vítima desse assédio moral descabido. O vice – presidente do sindicato, Sandro Soares, que é supervisor de segurança na empresa, está sofrendo processo apuratório de falta grave para aplicação de justa causa. Numa ação com forte conteúdo político. O diretor de base, Gabriel G. da Silva, bilheteiro, foi punido com suspensão, segundo a empresa, por erro de procedimento, mas ela não apresenta qual foi o erro cometido, caracterizando perseguição ao diretor. A empresa tenta desqualificar os membros da direção do SIMERJ, como forma de atingir e coagir os empregados para que eles não reivindicuem os seus direitos. O MetrôRio já foi denunciado

por práticas antissindicais e o Estado brasileiro condenado pela OIT (Organização Internacional do Trabalho), quando em 2007, a empresa demitiu diretores sindicais, prática que permanece até os dias de hoje.

Não vamos nos calar!

Vamos denunciar...

**Primeiro passo:
denunciar**

Quando mais cedo à gente intervir, será melhor, pois as pessoas não terão tempo de ficar doente, com rancor. Por isso, o assédio mo-

ral tem que ser denunciado. Algumas consequências individuais de quem é vítima de assédio moral são: problemas de saúde mental (estresse, depressão, ansiedade, desespero, síndrome de estresse pós-traumático); exclusão do mercado do trabalho (desemprego, licença médica); mudanças de emprego e efeitos na família. A empresa também perde, e muito, com o assédio moral: gastos elevados com advogados; redução da produtividade; imagem da organização; perda de empregados e etc.



“ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO”

Prática comum na concessão MetrôRio

Informação e formação são armas para combater esse tipo de violência covarde



Embora não se trate de fenômeno novo, apenas recentemente o assunto tem sido objeto de estudos na área jurídica, notadamente no Brasil, inclusive quanto à sua ocorrência nas relações de trabalho. Na França, a psicanalista e vitimóloga Marie-France Hirigoyen foi quem, de modo pioneiro, alertou acerca do assédio moral nas relações trabalhistas, mediante a publicação de sua obra "Assédio moral: a violência perversa do cotidiano". Em seu conceito, Marie-France Hirigoyen compreende que: **POR ASSÉDIO EM UM LOCAL DE TRABALHO TEMOS QUE** entender total e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que pos-

sam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. No Brasil, quem primeiramente tratou dessa questão no meio jurídico foi a Juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes, na obra "Terror Psicológico no Trabalho". Na obra, ela apresenta conceituação do fenômeno pontuando que: No mundo do trabalho, mobbing significa todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima. Segundo o Especialista no tema "Assédio Moral no Trabalho" Titular do Departamento de Organização e Recursos Humanos da Universidade de Montreal o brasileiro Ângelo Soares, o assédio moral faz parte do pacote neoliberal que surgiu

no mundo em 1975, impondo o individualismo e a competição desenfreada dentro das empresas. Para ele, em primeiro lugar vem à informação; seguidas de mudanças na organização do trabalho e nos modelos de administração; adoção de uma nova política organizacional; convenções coletivas e a existência de legislações específicas. O ideal, segundo o especialista, é o empregador e o sindicato desenvolverem conjuntamente a política de combate ao assédio moral no trabalho. "Assédio moral não pode ser aceitável em nenhum nível. E deve-se assegurar que a pessoa ao denunciar que está sendo assediada não vá sofrer nenhum tipo de represália. Assédio moral tem que ser visto na organização como uma atitude violenta, inaceitável, e que será punida de forma severa". Ângelo Soares chama a atenção para a existência de três ingredientes básicos para a existência do assédio moral no trabalho: o alvo, o agressor e um contexto que tolere ou catalise essa agressão. Ou seja, a conivência dos colegas para não ter problemas com o assediador.