

Si Usted desea utilizar este texto, entre en contacto con nosotros, escriba para correio@assediomoral.org para que el equipo del sitio pueda conocer quienes son sus interlocutores y mencione siempre "texto extraído del sitio www.assediomoral.org".

¿Qué es el acoso moral?

El acoso moral en el trabajo no es un fenómeno nuevo. Podría decirse que es tan antiguo como el trabajo.

La novedad consiste en la intensificación, gravedad, amplitud y banalización del fenómeno y en hecho que establece el vínculo causal con el trabajo y lo trata como no inherente al trabajo. La reflexión y el debate sobre el tema es reciente en Brasil, y ganó fuerzas con la repercusión del libro de Marie France Hirigoyen, "Harcèlement Moral: la violence perverse au quotidien" y su traducción y publicación posterior en 2000 en Brasil por la editora Bertrand bajo el título: Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.

¿Qué es la humillación?

Definición: es el sentimiento de sentirse ofendido, despreciado, rebajado, inferiorizado, sometido, vejado, constreñido y ultrajado por el otro. Es sentirse nadie, sin valor, inútil, disgustado, *revoltado*, perturbado, mortificado, traicionado, con vergüenza, indignado y con rabia. La humillación causa dolor, tristeza y sufrimiento.

¿Qué es el acoso moral en el trabajo?

Es la exposición de los trabajadores a situaciones de humillación y coacción, repetitivas y prolongadas durante el trabajo y en el ejercicio de sus funciones, siendo más comunes en las relaciones jerárquicas autoritarias, en las que predominan conductas negativas, relaciones inhumanas y aéicas de larga duración, entre uno o más jefes y un subordinado, que desestabiliza el vínculo de la víctima con el ambiente de trabajo y la organización.

Se caracteriza por la **degradación deliberada de las condiciones de trabajo** en las que predominan actitudes y conductas negativas de los jefes en relación a sus subordinados, y constituye una experiencia subjetiva que le provoca perjuicios prácticos y emocionales al trabajador y la organización. La víctima escogida es aislada del grupo sin explicaciones, es hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada y desacreditada frente a sus pares. Sus compañeros por miedo al desempleo y a la vergüenza de ser también humillados, vergüenza asociado al estímulo constante a la competitividad, rompen los lazos afectivos con la víctima y frecuentemente, reproducen y actualizan acciones y actos del agresor en el ambiente de trabajo creando un "pacto de tolerancia y silencio" en la colectividad mientras la víctima va gradativamente desestabilizándose y fragilizándose.

El crecimiento del individualismo reafirma el perfil del “nuevo” trabajador: autónomo, flexible, capaz, competitivo, calificado y apto para el empleo. Estas “habilidades” lo habilitan para la demanda del mercado. Estar “apto” significa responsabilizar a los trabajadores por la formación/calificación y culpabilizarlos por el desempleo, el crecimiento de la pobreza urbana y de la miseria, distorsionando la realidad e imponiendo a los trabajadores un sufrimiento perverso.

La humillación repetitiva y de larga duración, tiene consecuencias directas en la vida del acosado, compromete su identidad, su dignidad, sus relaciones afectivas y sociales y provoca graves daños a la salud física y mental que pueden evolucionar para la incapacidad laboral, el desempleo e, incluso, la muerte, constituyendo un **riesgo invisible pero concreto** en las relaciones y condiciones de trabajo.

El acoso moral en el trabajo constituye un fenómeno internacional según investigación reciente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en diversos países desarrollados como: Finlandia, Alemania, Reino Unido, Polonia y Estados Unidos. Las perspectivas son sombrías para las dos próximas décadas, pues según la OIT y la Organización Mundial de la Salud, ellas serán las décadas del “mal estar en la globalización” en la que predominarán depresiones, angustias y otros daños psíquicos, relacionados con las nuevas políticas de gestión y organización del trabajo y que están vinculadas a políticas neoliberales.

Fases de la humillación en el trabajo

La humillación en el trabajo abarca dos fenómenos, el **vertical** y el **horizontal**.

El fenómeno **vertical** se caracteriza por relaciones autoritarias, inhumanas y aéticas, en las que predominan los desmanes, la manipulación del miedo, la competitividad, los programas de calidad total asociados a la productividad. Con la reestructuración y la reorganización del trabajo, nuevas características se incorporaron a la función: calificación, polifuncionalidad, visión sistémica del proceso de producción, reducción de las tareas, autonomía y flexibilidad. Se exige de los trabajadores mayor escolaridad, competencia, eficiencia, espíritu competitivo, creatividad, calificación, responsabilidad por la manutención de su propio empleo (adaptación al empleo) con el objetivo de producir siempre más con bajo costo.

La “flexibilización” incluye la agilidad de las empresas frente al mercado, ahora global, sin perder los contenidos tradicionales y las reglas de las relaciones industriales. Si para los empresarios competir significa “doblar elegamente” frente a las fluctuaciones del mercado, para los trabajadores no pasa lo mismo, son obligados a adaptarse y a aceptar los constantes cambios y las nuevas exigencias de las políticas competitivas de los patrones en el mercado global.

La “flexibilización” en la práctica desde la perspectiva de los trabajadores significa la desreglamentación que provoca precarización, eliminación de puestos de trabajo y de derechos duramente conquistados, asimetría en los contratos de trabajo, revisión permanente de los sueldos en función de la conjuntura, imposición de bajos sueldos, días de trabajo prolongados, trabajar con menos gente, tercerización de los riesgos, eclosión de nuevas enfermedades, muertes, desempleo masivo, informalidad, pequeños trabajos temporarios, subempleo, desindustrialización, crecimiento de la pobreza urbana y vivir con incertidumbres. El orden hegemónico del neoliberalismo abarca la reestructuración productiva, la privatización acelerada, el estado mínimo, políticas fiscales etc., que sostienen el abuso de poder y la manipulación del miedo, revelando la *degradación deliberada de las condiciones de trabajo*.

El fenómeno **horizontal** está relacionado con la presión para producir con calidad y bajo costo. El miedo de perder el empleo y no volver al mercado formal favorece la sumisión y el fortalecimiento de la tiranía.

El enraizamiento y la diseminación del miedo en el ambiente de trabajo fortalece los actos individualistas, la tolerancia frente a los desmanes y las prácticas autoritarias en el interior de las empresas y son la base de la “cultura de contentamiento general”. Mientras los enfermos ocultan su enfermedad y trabajan con dolor y sufrimiento, los sanos que no presentan dificultades productivas pero que soportan la carga de la incertidumbre de pasar por el mismo proceso, se mimetizan con el discurso de los jefes y pasan a discriminar a los “improductivos” y humillados.

La competencia sistemática entre los trabajadores estimulada por la empresa provoca actitudes agresivas y de indiferencia frente al sufrimiento del otro. La explotación de hombres y mujeres explicita la excesiva frecuencia de la violencia vivida en el mundo del trabajo. La misma globalización de la economía provoca una sociedad hecha de exclusiones, desigualdades,

injusticias, que sostiene a su vez, un clima lleno de agresividad, no solamente en el mundo del trabajo sino que también socialmente. Este fenómeno se caracteriza por algunas variables:

- Internalización, reproducción, reactualización y diseminación de prácticas agresivas entre los pares, que provocan indiferencia al sufrimiento del otro y aceptación de los desmanes de los jefes.
- Dificultad para enfrentar las agresiones de la organización del trabajo y para la interacción en equipo.
- Ruptura de los lazos afectivos entre los pares, relaciones afectivas frías y duras, aumento del individualismo e instauración del “pacto de silencio” en lo colectivo.
- Puesta en riesgo de la salud, de la identidad de la dignidad, que puede culminar en la muerte.
- Sentimientos de inutilidad y cosificación. Descontento y falta de placer en el trabajo.
- Aumento del ausentismo, disminución de la productividad.
- Despido forzado y desempleo.

La organización y las condiciones de trabajo, así como las relaciones entre los trabajadores condicionan en gran parte la calidad de vida. Lo que sucede en las empresas es fundamental para la democracia y los derechos humanos. Por lo tanto, luchar contra el *acoso moral en el trabajo* es estar contribuyendo al ejercicio concreto y personal de todas las libertades fundamentales. Es siempre positivo que las asociaciones, los sindicatos, y las personas sensibilizadas con el tema individualmente tragan su aporte para ayudar a las víctimas y para alertar sobre los daños que este tipo de acoso ocasiona a la salud .

Estrategias del agresor

- Escoger a la víctima y aislarla del grupo.
- Impedir que se exprese y no explicar porqué.
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menospreciar a la víctima frente a sus pares.
- Culpabilizar/responsabilizar públicamente, pudiendo los comentarios sobre su "incapacidad" llegar incluso al espacio familiar.
- Desestabilizarla emocional y profesionalmente. La víctima gradativamente va perdiendo simultáneamente su autoconfianza y el interés en el trabajo.
- Destruir a la víctima al desencadenarle o agravarle enfermedades pre-existentes. La destrucción de la víctima incluye vigilancia acentuada y constante. La víctima se aísla de la familia y amigos y pasa muchas veces a usar drogas, principalmente alcohol.
- Librarse de la víctima que es forzada a pedir su despido o que es despedida frecuentemente por "insubordinación".
- Imponer al conjunto su autoridad para aumentar la productividad.

La explicitación del acoso moral

Gestos, conductas abusivas y coacción, humillar repetidas veces, inferiorizar, amedrentar, menospreciar o despreciar, ironizar, difamar, ridicularizar, reírse, suspirar, hacer chistes jocosos sobre sexo, ser indiferente a la presencia del otro, estigmatizar a los enfermos por y para el trabajo, colocarlos en situaciones de vejación, reírse, hablar bajo sobre la persona, mirar y no ver o ignorar su presencia, reírse del que presenta dificultades, no saludar, sugerir su renuncia, dar tareas sin sentido o que jamás serán de utilidad, que serán tiradas a la basura, dar tareas por medio de terceros o dejárselas sobre la mesa sin explicaciones, controlar el tiempo de ida al baño, hablar públicamente sobre algo íntimo del subordinado, no explicar la causa de la persecución, difamar, ridicularizar.

Las manifestaciones del acoso segundo el sexo

Con las mujeres: los controles son diversos y buscan intimidar, someter, prohibir hablar, prohibir la ida al baño, controlar el tiempo y la frecuencia de permanencia en el baño. Vincular certificados médicos y faltas, con suspensión de auxilio alimentación o de promociones.

Con los hombres: tienen como blanco la virilidad, preferencialmente.

Los espacios de la humillación

Las empresas

- Empezar siempre la reunión amedrentando con el desempleo y amenazando con el despido.
- Subir a la mesa y calificar a todos como incompetentes.
- Repetir la misma orden para realizar una tarea simple centenas de veces hasta desestabilizar emocionalmente al trabajador y dar órdenes confusas y contradictorias.
- Sobrecargar de trabajo o impedir la continuidad del trabajo, negando informaciones.
- Desmoralizar a la víctima públicamente afirmando que todo está mal ou elogiar diciendo que el trabajo no es necesario para la empresa ou la institución.
- Reírse a distancia y en pequeños grupos; conversar en voz baja , suspirar y ejecutar gestos dirigidos al trabajador.
- No saludar e impedir que sus compañeros almuercen, saluden o conversen con la víctima, incluso cuando la conversación está relacionada con la tarea. Querer saber lo que estaban conversando o amenazar cuando hay compañeros conversando cerca.
- Ignorar la presencia del trabajador.
- Desviar de la función o retirar el material necesario para la ejecución de la tarea impidiendo el trabajo.
- Exigir que la víctima haga horas extras. Cambiarle el turno sin aviso.
- Mandar ejecutar tareas que superen o subestiman los conocimientos del trabajador.
- Despedir por teléfono o telegrama a la víctima ala vuelta de sus vacaciones o durante las mismas..
- Hostilizar, no promover o recompensar a un compañero más joven, recién llegado a la empresa y con menos experiencia, como forma de descalificar el trabajo realizado por la víctima.
- Propagar entre los compañeros que el trabajador esta con problema de nervios.
- Sugerir que pida su renuncia, por motivos de salud.
- Divulgar rumores sobre su moral.

Puesto médico de las empresas y Servicio de Seguridad Social

- Sufrir coacción pública y hacer que se lo considere mentiroso.
- Prohibir preguntas a la víctima . Mandar que se calle, reafirmando su posición de “autoridad en el tema”.
- Menospreciar el sufrimiento del otro.
- Ridicularizar al enfermo y la enfermedad.
- Mandar a la víctima de un lugar para otro y no explicarle el diagnóstico o el tratamiento debidos.
- Tratar la víctima como niño y ironizar sus síntomas.
- Atenderla con la puerta abierta y sin respetar su privacidad.
- Rechazar y ridicularizar sus certificados médicos .
- No reconocer sus derechos y no ser reconocerlo como “legítimo otro” en la convivencia.
- Aconsejar al enfermo que pida su renuncia.
- Negarle el vínculo causal
- Darle alta al enfermo todavía en tratamiento y enviarlo a la producción.
- Negarle el certificado médico, no darle copia de los estudios, análisis y fichas.
- No orientar al trabajador con relación a los riesgos existentes en su sector o en su puesto de trabajo.

Política de reafirmación de la humillación en las empresas

a) con todos los trabajadores

- Estimular la competitividad y el individualismo, discriminando por sexo; curso de perfeccionamiento y promociones reservadas preferencialmente para los hombres.
- Discriminación de sueldos según el sexo.
- Pasar una lista en la empresa para que los trabajadores se comprometan a no contactar el Sindicato e incluso amenazar los sindicalizados.

- Impedir que las mujeres embarazadas puedan sentarse durante su trabajo o que hagan consultas pre-natales fuera de la empresa.
- Hacer reuniones con todas las mujeres del sector administrativo y productivo, exigiendo que no queden embarazadas para evitar prejuicios para la producción.
- Impedir de usar el teléfono en casos de urgencia y no comunicar a los trabajadores los llamados urgentes de sus familiares.
- Impedir de tomar café o reducir el horario de comida para 15 minutos. Tener que comer en el local de producción o sobre el maquinario.
- Desvío de función: obligar a limpiar los baños, a hacer café, a limpiar el local de trabajo, a pintar la casa del jefe durante el fin de semana.
- Recibir advertencia en consecuencia de certificado médico ou porque reclamó sus derechos.

b) Discriminación a los enfermos y accidentados que vuelven al trabajo

- Encontrar otra persona en el local de trabajo ou función.
- Poner en un local sin ninguna tarea ou sin dar tarea. Ser colocado sentado mirando los otros trabajar, separado por pared de vidrio de los que trabajan.
- No fornecer ou retirar todos los instrumentos de trabajo.
- Aislar los enfermos en salas denominadas de “compatibles”. Estimular la discriminación entre los sanos y los enfermos, llamandolos prejorativamente de “podres , debiles, incompetentes y incapaces”.
- Disminuir el sueldo cuando vuelve para la empresa.
- Despedir después de la estabilidad legal.
- Ser impedido de andar por la empresa.
- Telefonar para la casa del funcionario y comunicar a su familia que el ou ella no quiere trabajar.
- Controlar las visitas al médico, cuestionar sobre lo que fué hablado fuera de la empresa. Impedir que busquen médicos fuera de la empresa.
- Hacer desaparecer a los certificados médicos. Exigir el Codigo Internacional de Enfermidades en el certificado médico como forma de control.
- Colocar guardia controlando la entrada y la salida y controlando a las mujeres.

- No permitir que hablen con antiguos colegas dentro de la empresa.
- Colocar un colega para controlar otro colega, diseminando la vigilancia y la desconfianza.
- Dificultar la entrega de documentos necesarios a la concretización de peritación médica del Instituto de Seguridad Social.
- Omitir enfermedades y accidentes.
- Despedir a los enfermos ou accidentados del trabajo.

Frases discriminatorias frecuentemente utilizadas por el agresor

- Eres realmente difícil! No logras aprender las cosas mas simples! Hasta un niño h hace esto... e tu no logras!
- Es mejor que abandones! Es muy difícil y esto es para quien tiene (garra). no es para gente como tu!
- No quieres trabajar... queda te en la casa! Lugar de enfermo es en la casa! Quieres quedarte (folgando), descansando... de vacaciones para dormir hasta mas tarde...
- La empresa no es un lugar para enfermos. Aqui solo molestas!
- ¿Se no quieres trabajar porque no das tu lugar para otro?
- Tu hijo va a traer comida para la casa? ¿ No puedes salir? Escoja ou trabajas ou te ocupas de tu hijo.
- Lugar de enfermo es en el hospital... Aqui es para trabajar.
- Ou trabajas ou vas al médico. (é pegar ou largar). No necesitamos de un funcionario indeciso como tu!
- Personas como tu, esta lleño ahi afuera!
- Eres flojo.(mole , frouxo) Si no tienes capacidad para trabajar... Entonces porque no te quedas en la casa? Andate a tu casa a lavar ropa!
- No puedo quedarme contigo! Necesito gente que produce! E tu solo molestas!
- Reconozco que fue un accidente... pero tienes que continuar trabajando! No puedes ir al médico! Lo que interesa es la producción!
- Es mejor que pidas tu despido... estas enfermo... estas yendo mucho al médico!
- ¿Porque fuiste al médico? ¿Que (frescura)es esta? Estas (com frescura).Si quieres ir para la casa de dia tienes que trabajar de noche!
- Si el trabajador no puede alzar peso dicen chistes como “ah esta muy bueno para tí. Trabajar hasta las dos de la tarde y irse para la casa. Yo también quero esta enfermedad!”
- No existe lugar aqui para quién no quiere trabajar! Si continuas pidiendo para salir voy a transferirte de empresa... de puesto de trabajo... de horario...

- Tu trabajo es estupendo, maravilloso, pero la empresa en este momento no necesita sus servicios!
- ¿Como puedes tener un curriculum tan extenso y no lograr hacer una cosa tan simple?
- Me engañaste con tu curriculum, no sabes hacer mitad de lo que pusiste en el papel.
- Vay a tener que contratar alguien que tenga buena memoria para trabajar conmigo, porque tu, te olvidas de todo!
- ¡La empresa no necesita de incompetentes como tu!
- ¡Ella hace confusión con todo. Eres muy (encrenqueira) y histérica! ¡Mal casada! ¡no durmió bien... es falta de hierro!
- ¡Va ver que se peleó con su marido!

Danões de la humiliación para la salud

La humiliación constituye un riesgo invisible, pero concreto en las relaciones de trabajo y la salud de los trabajadores y trabajadoras, revelando una de las formas de mas poderosas de violencia sùtil en las relaciones organizacionales, siendo mas frecuentes entre las mujeres y los enfermos. Su repetición se realiza “invisiblemente” en las practicas perversas y arogantes de las relaciones autoritarias en la empresa y la sociedad. La humiliación repetitiva y prolongada se transformó en una practica comum en el interior de las empresas, donde predomina el menosprecio y la indiferencia al sufrimiento de los trabajadores que mismo cuando enfermos siguen trabajando.

Frecuentemente los trabajadores ou enfermos son responsabilizados por la disminución de la producción, los accidentes, las enfermedades, la descualificación profesional, el despido y el conseqüente desempleo. Son actitudes como estas que refuerzan el miedo individual al mismo tiempo que aumenta la submisión colectiva construida y basada en el miedo. Por miedo, pasan a producir acima de sus fuerzas, ocultando suas quejas y evitando asi simultaneamente, ser humiliados y despedidos.

Los lazos afectivos que permiten la resistencia, el cambio de informaciones y comunicaciones entre los colegas, se transforman en el *blanco* preferencial de control de los jefes si algun miembro del grupo transgrede la norma establecida. La violencia intramuros se concretiza en intimidaciones, difamaciones, ironias e constrañimiento por parte del “transgresor” delante de todos, como forma de imponer su autoridad y mantener el control.

Es muchas sociedades ridicularizar ou ironizar niños es una forma eficaz de control, poder ser (*alvo*) de ironias entre amigos es devastador y simultaneamente depresivo. En este sentido las **ironias se muestran mas eficientes que el mismo castigo**. El trabajador humiliado ou constrañido empieza um processo de depresión, angustia, disturbios del sueño, conflictos internos y sentimientos confusos que reafirman el sentimiento de fracaso y inutilidad.

Las emociones son constitutivas de nuestro ser, independiente del sexo. Sin embargo la manifestación de los sentimientos y de las emociones en las situaciones de humiliación y constrañimiento son diferentes segun el sexo: mientras las mujeres son mas humiliadas y expresan su indignación con llanto, tristeza, resentimiento y , y extrañan el ambiente que identifican como suyo, los hombres sienten-se revoltados, indignados, deshonrados, con rabia, traicionados y tienen gañas de vingar-se.

Sienten vergüenza delante de su mujer y de los hijos, sobresale el sentimiento de inutilidad y fracaso, de baja auto-estima. Se aislan de la familia, evitan contar lo ocurrido a los amigos, pasando a vivir sentimientos de irritabilidad, vacío, revolta y fracaso.

Pasan a convivir con depresiones, palpitations, temores, disturbios del sueño, hipertensión, disturbios digestivos, dolores generalizados, alteración de la libido y pensamientos y tentativas de suicidio que configuran el sufrimiento. Es el sufrimiento impuesto en las relaciones de trabajo que revela el proceso de enfermarse, pues lo que enferma las personas es vivir una vida que no desean, no escojeron y no soportan.

Sintomas del acoso moral en la salud

Entrevistas realizadas con 870 hombres y mujeres víctimas de violencia moral en el trabajo revelan como cada sexo reacciona a esta situación.

En porcentaje

SINTOMAS	MUJERES	HOMBRES
Crises de llanto	100	-
Dolores generalizados	80	80
Palpitaciones - tremores	80	40
Sentimiento de inutilidad	72	40
Insomnio ou somnolencia excessiva	69,6	63,6
Depresión	60	70
Diminución de la libido	60	15
Deseo de vingar-se	50	100
Aumento de la presión arterial	40	51,6
Dolor de cabeza	40	33,2
Disturbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de aire	10	30
Pasa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

¿Es posible establecer el vinculo causal?

Según la resolución 1.488/98 del Consejo Federal de Medicina de Brasil para el “establecimiento de vinculo causal entre los disturbios de la salud y las actividades del trabajador además del examen clínico (físico y mental) y de los exámenes complementares, cuando necesario el médico debe considerar:

- La historia clínica y ocupacional decisiva en cualquier diagnóstico y/ou investigación de vínculo causal;
- El estudio del local de trabajo;
- El estudio de la organización del trabajo;
- Los datos epidemiológicos;
- La literatura actualizada;

- La ocurrencia de quadro clínico ou subclínico en el trabajador expuesto a condiciones agresivas;
- La identificación de riesgos físicos, químicos, biológicos, mecánicos, de estrese, y otros.
- El testimonio y la experiencia de los trabajadores;
- Los conocimientos y las practicas de otras disciplinas y de sus profesionales sean ou no sean de la area de la salud (Artículo 2 de la Resolución CFM 1488/98)

Añadimos:

Duración y repetitividad de la exposición de los trabajadores a situaciones de humiliación.

¿Lo que la victima deve hacer?

- Resistir:anotar con detalles todas las humiliaciones sufridas (dia, mes, año, hora, loca ou sector, nombre del agresor, colegas que fueran testigos, conteñido de la conversación y todo lo demas que jusgue necesario).
- Dar visibilidad, buscando la ayuda de colegas, principalmente de los que fueron testigos del hecho ou que ya sufrieron humiliaciones del agresor.
- Organizarse. El apoio es fundamental dentro y fuera de la empresa.
- Evitar conversar con el agresor, sin testigos. Ir siempre con un colega de trabajo ou un representante sindical.
- Exigir por escrito explicaciones del ato del agresor y quedarse con copia de la carta enviada al Departamento de Recursos Humanos y de la eventual respuesta del agresor. Si posible mandar la carga registrada, por correo y guardar el recibo.
- Buscar apoio de su sindicato y relatar lo ocurrido para directores y otras instancias como: médicos, abogados del sindicato asi como instituciones judiciales, de Derechos Humanos, y instituciones relacionadas al mundo del trabajo (Ministério del Trabajo y Empleo, Justicia del Trabajo etc...) ou a la salud de los trabajadores (Ministério de la Salud, Comisiones Locales de Salud y organismos similares) buscando apoio de un médico, de un asistente social, de un psicologo.
- Buscar apoio junto a familiares, amigos y colegas, pues el afecto y la solidaridad son fundamentales para la recuperación de la auto-estima, de la dignidad,de la identidad y de la ciudadanía.

Importante

Si eres testigo de una cena de humiliación en el trabajo supere su miedo, seas solidario con tu colega. Podrás ser “la proxima victima” y en esta hora el apoyo de sus colegas también sera muy importante. ¡No se olvide el miedo refuerza el poder del agressor!

Acuerda-te

El acoso moral en el trabajo no es un hecho aislado, como vimos anteriormente basea-se en la repetición a lo largo del tiempo de practicas de vejación y de constañimiento, explicitando la **degradación deliberada de las condiciones de trabajo** en un contexto de desempleo, desindicalización y crecimiento de la pobreza urbana. La batalla para recuperar la dignidad, la identidad,el respeto en el trabajo y la auto-estima debe pasar por la organización de forma coletiva através de representantes de los trabajadores en su sindicato,en las Comisiones de los Trabajadores en las empresas, las Comisiones Locales de Salud, las Comisiones de Derechos Humanos, las Delegaciones Regionales del Ministério del Trabajo y otras instituciones.

Dar um basta a la humiliación depende de información, de organización, de movilización de los trabajadores. Um ambiente de trabajo sano es una conquista diaria posible en la medida que haya una “vigilancia constante”con el objetivo de crear condiciones de trabajo dignas, baseadas en el respeto “al otro como legitimo otro”, al incentivo, a la criatividad, a la cooperación.

El combate de forma eficaz al acoso moral en el trabajo exige la formación de un colectivo multidisciplinar con diferentes actores sociales: sindicatos, abogados, médicos de trabajo y otros profissionales de salud, sociologos, antropologos y grupos de reflexión sobre acoso moral. Estes son pasos iniciales para conquistar un ambiente de trabajo saneado de riesgos y violencias que sea sinónimo de ciudadanía.

Presentación del sitio

Assédio Moral no Trabalho chega de humilhação!

Quiénes somos:

Un pequeño equipo de profesionales brasileños:

- *Carmen Silvia Silveira de Quadros*, médica de trabajo con post-grado en Administración Hospitalar en la “Fundação Getúlio Vargas – São Paulo”, actualmente hace la especialización en Psicología Social e Institucional – UFRGS, graduada en Medicina en la “Universidade Federal de Pelotas – Rio Grande do Sul – UFRGS”.
- *Fernanda Giannasi*, ingeniera civil y de seguridad del Trabajo, auditora fiscal de Seguridad del Trabajo del Ministerio de Trabajo desde 1983; coordinadora de la Red Virtual – Ciudadana para la eliminación del amianto en América Latina y colaboradora de la ABREA – Associação Brasileira dos Expostos ao Amianto – Premio Internacional de Salud Ocupacional del APHA – American Public Health Association en 1999 y miembro del Collegium Ramazzini –Italia).
- *Jefferson Benedito Pires de Freitas*; médico pneumologista e de trabajo ,con maestría en salud pública por la Universidade de São Paulo (USP) , médico pneumologista del Centro de Referencia em Saúde do Trabalhador de la Freguesia do Ó de la Secretaria Municipal de Salud de la ciudad de São Paulo; profesor colaborador del Departamento de Medicina Social de la Facultad de Ciencias Médicas da Santa Casa de São Paulo.
- *José Roberto Heloani*, graduado en Derecho en la Facultad de Derecho São Francisco de la Universidad de São Paulo – USP – Brasil, graduado en psicología en la PUC-SP, con maestría en Administración de Empresas en la “Fundação Getúlio Vargas – FGV – São Paulo”; doctorado em Psicología Social en la PUC-SP, profesor investigador de la Facultad de Educación de la “Universidade de Campinas – UNICAMP” – Brasil), profesor investigador de la FGV-SP.
- *Margarida Barreto*, ginecóloga y médica de trabajo con maestría en Psicología Social en la “Pontificia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP – Brasil” con una tesis de doctorado sobre acoso moral en el trabajo basada en 2072 entrevistas a hombres y mujeres de 97 empresas industriales paulistas, graduada en Medicina por la Universidad FMSP-BA.
- *Maria Benigna Arraes de Alencar*, vivió 28 años en Francia, graduada en la Univesidad de Paris III – Sorbonne Nouvelle y con maestría en Literatura por la Universidad de Bordeaux III (Francia). Habla francés, castellano e inglés fluentemente.
- *Terezinha Martins dos Santos Souza* ; graduación en Psicologia Social por la PUC-SP; post-grado en Socio-Psicologia por la Escola de Sociologia e Política de São Paulo; maestría en Psicologia Social por la Pontificia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), actualmente cursando doctorado en Psicologia Social por la PUC-SP; profesora de

Psicología Social de la UNIBAN, educadora popular del NEP (Núcleo de Educação Popular 13 de Maio).

Nuestro objetivo

Al poner el tema acoso moral en el trabajo en la internet, nuestro objetivo es sobretodo informativo.

Deseamos:

- Dar visibilidad al tema;
- Democratizar la infdormación y con eso contribuir para el avance de la reflexión y de los debates sobre el tema;
- Subsidiar las discusiones de los movimientos sociales sobre el tema;
- Auxiliar la discusión política sobre el tema en el Legislativo Federal (Camara de Diputados y Senado), en las Assembleias Legislativas de los Estados y en las Camaras Municipales.
- Auxiliar a las víctimas divulgando informaciones que puedan ser útiles para la solución de sus problemas ;
- Dar subsidios para profesionales y investigadores interesados em el tema.

Para que este sitio se perfeccione continuamente, necesitamos que colabores enviando informaciones sobre lo que pasa en tu región, en tu sindicato, en tu empresa, con relación al acoso moral en el trabajo, así como también noticias de periódicos y nuevos proyectos de lei. Su colaboración va a ayudarnos a conocer mejor la realidad de tu país en esta área y contribuir para aumentar la consciencia de un grupo cada vez mayor de personas. Juntos podemos dar una contribución para la implantación de un nuevo modelo de sociedad mas humana y solidária, y de esta forma, pronunciarnos un basta al acoso moral en el trabajo.

Información Importante

Este sitio no tiene finalidad lucrativa, su principal objetivo es informar, *no tiene por finalidad contestar consultas, ni tampouco captar clientela*. Este sitio no es un “consultorio ou una oficina de advogado eletrônico”. El acoso moral es una cuestión muy compleja que engloba apectos de salud física e psicológica (que puede llevar es algunos casos hasta el suicidio) aspectos sociales, juridicos, familiares. Para encaminar y solucionar casos concretos, nuestra sugestión es que consulte un profesional habilitado y competente de su confianza para analizar con detalles su situación.

Reafirmamos que no existe ningún vínculo profesional entre el internauta y el equipo del site.

Si tienes interés en reproducir parte deste material , entre en contacto con nosotros escribiendo nos para correio@assediomoral.org