



Assédio moral no trabalho precisa ser combatido

Da mesma forma a que é obrigado a tratar seu empregador, o trabalhador tem direito à recíproca de tratamento, o mesmo tratamento igualitário, condigno, com urbanidade, e respeito ao seu inalienável direito à cidadania e a uma vida condigna. O que ele vende não é seu corpo, mas sua energia dentro da jornada de trabalho contratada e que não pode ser superior a 8 horas diárias, 44 semanais.

Não obstante isso, abusos os mais diversos têm sido cometidos contra os trabalhadores e dentre eles o assédio moral – o mal do século – como temos esclarecido em nossas manifestações quotidianas, através de artigos, palestras, denunciando as práticas das mais diversas situações de humilhações, constrangimentos e situações vexatórias como responsáveis por danos físicos e psíquicos aos trabalhadores assediados.

A busca desenfreada pelo lucro, através do modelo econômico neoliberal mundialmente globalizado, por maior produtividade e ao menor custo operacional possível, sem compromisso com a dignidade da pessoa humana e com a responsabilidade social do capital, tem impulsionado políticas de gestão de pessoal que buscam no assédio moral tornar exequível atingir metas difíceis impostas ao trabalhador no meio ambiente de trabalho desequilibrado e de efeitos tão nocivos à saúde física e mental do trabalhador, que pode levá-lo inclusive à própria morte, como se vê das conclusões do artigo de autoria de Luiz Salvador: “Assédio moral – Doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte” no www1.jus.com.br.

O assunto assédio moral, dadas suas conseqüências nocivas em prejuízo da saúde física e mental dos trabalhadores e tão presente nas relações de trabalho, tem sido motivo de preocupação de diversos setores da sociedade organizada, até mesmo de muitos de nossos governantes, existindo já diversas leis específicas em muitos Estados da Federação e municípios, visando extirpar o fenômeno em comento, mormente nas relações de trabalho dos servidores públicos.

Ainda recentemente durante a realização do seminário promovido pela Comissão de Trabalho da Câmara Federal, diversas entidades sindicais pediram a aprovação do projeto de lei 5970/01, de autoria do deputado Inácio Arruda (PCdoB-CE), que tramita na Câmara, propondo a criminalização da prática da coação moral em empresas e no Serviço Público.

O projeto prevê prisão de até dois anos e multa a quem pratica coação moral em ambiente de trabalho, sendo que a dirigente do Sindicato dos Técnicos da Receita Federal, Nori Celeste, defendeu posicionamento no sentido de que a coação moral deve ser debatida nacionalmente e seus autores punidos com rigor:

“Muitas pessoas têm a vida pessoal desestruturada, entram em depressão e não percebem que isso vem da violência cotidiana no trabalho. A repetição de atos violentos, de abusos no ambiente de trabalho, acaba se refletindo na vida pessoal provocando problemas físicos e até psicológicos. A criminalização ajuda porque inibe o assediador. O debate é fundamental para que as pessoas tenham consciência do que está acontecendo com elas”. (www.trt15.gov.br).



A preocupação com essa questão é tão grande que por último o assunto tomou dimensões ainda maiores, até mesmo a nível internacional, sendo que a própria Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou recentemente resultados alarmantes sobre os danos e agravos causados à saúde dos trabalhadores(as) em consequência do aumento dos distúrbios psíquicos e vivências depressivas.

A Organização Mundial de Saúde (OMS), por sua vez, também, passou a se preocupar com gravidade desse problema que atinge a todas as economias do mundo capitalista, chamando a atenção e alertando que a depressão, nas próximas duas décadas, poderá ser uma das mais importantes causas de morte e incapacidade no planeta e atingindo de morte os sistemas de previdência pública mesmo nos países conhecidos como de primeiro mundo, fazendo crescer as aposentadorias em consequência dos danos psíquicos oriundos da organização do trabalho.

Podemos compreender assediar como uma “operação militar ou mesmo um conjunto de sinais ao redor ou em frente a um local determinado, estabelecendo um cerco com a finalidade de exercer o domínio sobre o outro”. (Houaiss, 2002). Assediar, portanto, pressupõe perseguir, com o objetivo de impor sujeição.

São atos e comportamentos desumanos de um superior hierárquico contra uma ou mais pessoas, visando desqualificá-la e desmoralizá-la profissionalmente, forçando-a a desistir do emprego. Ferem a dignidade e identidade do outro, invadindo freqüentemente a intimidade e privacidade, desestabilizando emocionalmente a relação do assediado com o ambiente de trabalho e a organização.

São práticas comuns do assediador: isolar, não conversar, subestimar o trabalho realizado ou sobrecarregar de tarefas. Pressupõe exposição repetitiva a situações vexatórias que, deliberadamente, degradam o ambiente de trabalho. Trata-se de uma relação sem ética, desumana, desequilibrada, injusta, repulsiva, ilegal e marcada pela assimetria de poder e de práticas autoritárias.

O cerco contra um trabalhador/a ou mesmo uma equipe, pode ser explícito ou direto, sutil ou indireto. Os atos de violência são manifestados desde um riso irônico do superior hierárquico até comentários maliciosos, fofocas e apelidos estigmatizantes, agressões verbais, ameaças, empurrões, constrangimentos e coações públicas.

As desqualificações repetitivas aos poucos, vão minando a autoconfiança do trabalhador/a que passa a sentir-se culpado/a. O tempo não é capaz de amenizar as dores e sofrimento. Freqüentemente, sentindo-se torturado e sem ter a quem recorrer, o trabalhador se isola. Essa conduta não lhe traz a paz desejada, pois seu humilhador intensifica seus atos, humilhando e exigindo mais eficiência.

Quando os companheiros compartilham das atitudes do tirano, vários fatores estão envolvidos: medo de perder o emprego, vergonha de também ser humilhado, individualismo e indiferença com o sofrimento alheio.

Nestas condições, se estabelece o pacto do silêncio e da tolerância. E o silêncio predomina no coletivo. É comum a alta hierarquia ter uma atitude de fuga, e não dar crédito aos comentários ou queixas relatadas. Alguns, até admiram a capacidade de mando do chefe que humilha. A conduta de indiferença da alta



hierarquia acentua no humilhado a sensação de desamparo.

Desestabilizado/a emocionalmente, o trabalhador/a passa a ouvir ‘conselhos’ que o melhor a fazer é pedir demissão. E a ideologia do desista, ecoa em outros: família, amigos e médicos. Sentindo-se sozinho, passar a predominar os sentimentos e emoções tristes.

O assédio é uma experiência subjetiva que interfere nos sentimentos, altera o comportamento, agrava doenças pré-existentes ou desencadeia novas doenças, podendo inclusive, culminar com a morte física.

Quando falamos em assédio moral, devemos refletir as suas causas. E também refletir sobre as novas tecnologias de controle. Isso porque, cada vez mais as empresas exigem dos trabalhadores entrega total de seu tempo, vida e emoções, as necessidades produtivas. São assediados aqueles que mantêm o espírito crítico e reflexivo em ação. Não aceitam os desmandos e mentiras. Exigem relações humanizadas e éticas. Não aceitam participar de práticas ilícitas.

São assediados os que saem “fora da norma”, imposta por uma política de gestão que submete, expropria emoções e se apropria da criatividade do trabalhador, sem reconhecer seus direitos. De alguma forma, são humilhados os que “sobraram” dos programas de demissão massiva ou que adoeceu em consequência das condições de trabalho e exposição aos riscos existentes.

Na lista dos assediados, encontramos: adoecidos, sindicalizados, mulheres que retornam após a licença maternidade, os acima de 40 anos de idade, altos salários, os questionadores das políticas de gestão. Individual ou enquanto ‘política da empresa’ contra o coletivo, o assédio moral constitui uma violação dos direitos humanos, sendo passível de indenização, quer pelo dano material, quer pelo dano moral resultante e pela extensão do dano (CC, art. 944), posto que consabido que a relação de trabalho não é de suserania; é de igualdade, de respeito, de intenso respeito. O direito à igualdade prevista no art. 5º da CF não restringe a relação de trabalho à mera dependência econômica subordinada, assegurando ao trabalhador o *respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem, honradez e auto-estima*.

Rompendo o silêncio

Para romper com o pacto do silêncio que alimenta a tortura no trabalho e mantém as mentiras, fortalecendo os desmandos e abusos, é necessário o fortalecimento dos laços de afeto e solidariedade ativa do conjunto dos trabalhadores. É necessário repensar novas formas de agir articuladas com ações coletivas de resistência, visando dar visibilidade social ampla à violência tão presente nos locais de trabalho. Há que se denunciar os abusos praticados nos mais diferentes espaços sociais, buscando-se a concretização da necessidade da organização dos trabalhadores no local do trabalho e organizando-se procedimentos práticos de resistência.

É necessário combater e acabar com a prática da imposição do medo no local de trabalho que submete e aprisiona o trabalhador assediado, dando-se lugar à efetividade ética, que fortalecendo relações de confiança e apoio mútuo possa permitir que homens e mulheres possam manter-se saudáveis.

Quando alguém prefere a morte pela dor sofrida decorrente da perda da dignidade, percebemos como saúde, trabalho, emoções, ética e significado social se integram num mesmo fato social preocupante, revelando-nos a patogenicidade dessas práticas abusivas culminadoras do assédio moral. Assim, a



prática do combate social e coletivo de todas essas manifestações da violência moral no trabalho, só pode contribuir para o exercício concreto e pessoal para a preservação e observância das garantias das liberdades fundamentais dos cidadãos.

Date Created

28/02/2005