

ESPECIAL ASSÉDIO MORAL

EDITORIAL

“Segundo a OIT - Organização Mundial da Saúde as perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois serão as décadas do ‘mal estar na globalização’, onde predominará depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas as políticas neoliberais”. No caso da educação a implementação de projetos meritocráticos que premiam alguns e excluem outros vem de encontro a estas políticas e é por isto que o SINTE/SC não concorda com elas.

A reflexão e o debate sobre o tema são recentes no Brasil, tendo ganhado força após a divulgação da pesquisa brasileira realizada por Dra. Margarida Barreto em sua dissertação de Mestrado em Psicologia Social, na PUC/ SP, sob o título “Uma jornada de humilhações”.

A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer o problema de forma casual dentro da organização do trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho. O assunto vem sendo discutido amplamente pela sociedade, em particular pelo movimento sindical.

Preocupado com os fatos e devido ao grande número de denúncias recebidas o SINTE/SC vem de público externar sua posição de repúdio a qualquer ato que leve à exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéicas de longa duração, dirigidas a um/a ou mais trabalhador/a no exercício de suas funções, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho, por seus/as superiores hierárquicos/as forçando-o/a ao absterseísmo e nos casos mais extremos desistir do emprego.

“A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora 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,

“Assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho”.



nas relações e condições de trabalho”.

Lembramos que os/as colegas frequentemente reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho. Por isso precisamos estar atentos/as e combater firmemente tais atitudes, pois se constituem uma violência psicológica, causadora de danos à saúde física e mental, não somente daquele que é excluído, mas de todo o coletivo que testemunha e compactua com esses atos.

Não podemos tolerar este tipo de ação dentro das unidades escolares, que na figura de seus superiores busca responsabilizar os trabalhadores pela formação/qualificação e culpabilizá-los pela situação precária do ambiente de trabalho. Esta visão desfocada não reflete a realidade e impõe aos/as trabalhadores/as um sofrimento perverso.

Lembramos que o responsável pela gestão do Patrimônio Público é o governo, portanto cabe a ele zelar pela preservação do espaço físico das escolas bem como pelo bem estar integridade dos/as trabalhadores/as e alunos/as, oferecendo-lhes um ambiente seguro e saudável para que possam desempenhar suas funções de forma produtiva e agradável.

ASSÉDIO MORAL, O QUE É?

Caracteriza-se por ser uma conduta (seja por ação ou por omissão) abusiva e lesiva, praticada de forma repetitiva e prolongada. Tem natureza psicológica e interfere diretamente no ambiente do trabalho, minando a autoestima do/a trabalhador/a. O assédio moral atenta contra a dignidade moral, física e psíquica do/a trabalhador/a, expondo-o/a situações de humilhação, isolamento e constrangimento. Em suma, ofende a sua dignidade, a personalidade ou a integridade psíquica.

Ainda que regularmente praticado, o assédio moral foi confundido com outros problemas do trabalho, como conflito pontual entre os colegas e estresse tornando difícil sua conceituação e o problema foi ignorado por muito tempo.

A prática do assédio moral pode ter diferentes finalidades um dos principais é a exclusão do/a trabalhador/a do emprego pela crítica constante ao seu desempenho profissional ou a sua forma de pensar e agir principalmente por parte de seus superiores imediatos. Pode ocorrer também quando os/as trabalhadores/as são obrigados a exercer suas funções em um ambiente de trabalho deteriorado onde as condições são precárias e inadequadas, uma situação muito frequente no ambiente escolar.

A psiquiatra francesa Marie France Hirigoyen, na obra Mal Estar no Trabalho, definiu o assédio moral como: “Qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade e integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego, ou degradando o clima de trabalho”.

COMO ACONTECE?

No ambiente de trabalho, o assédio moral, segundo a psiquiatra, pode se dar pela recusa da comunicação direta, desqualificação, descrédito, isolamento, obrigatoriedade ao ócio, vexame, indução ao erro, mentira, desprezo; abuso de poder, rivalidade, ou ainda pela omissão da empresa em resolver o problema ou pela ação da empresa em estimular métodos perversos. São problemas que ferem o âmago da pessoa e sua dignidade, gerando a perda da confiança que se tinha depositado na empresa, na hierarquia ou nos/as colegas.

O assédio moral pode ser individual ou coletivo. Exemplos: as pressões que ocorrem em situações de greve; as práticas antissindicais; intimidações para que os/as trabalhadores/as aceitem condições de trabalho consideradas pelo grupo como sendo prejudiciais, dentre outros casos.

Nos casos mais frequentes, ou seja, nas hipóteses de assédio praticado pelo superior/a hierárquico/a, nas instituições de ensino, o diretor/a (ou supervisor/a ou coordenador/a de ensino) cria, sistematicamente, uma série de situações constrangedoras, vexatórias e de pressão insustentável contra a vítima (o/a professor/a).

A caracterização de assédio moral se dá pela humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora 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.



Em resumo: um ato isolado de humilhação não é assédio moral.

Este pressupõe:

1. Repetição sistemática
2. Intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego)
3. Direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório)
4. Temporalidade (durante a jornada, por dias e meses).
5. Degradação deliberada das condições de trabalho

E O/A TRABALHADOR/A, O QUE SENTE?

A dor e a humilhação decorrentes do assédio moral se constituem em riscos invisíveis, porém, são concretos nas relações de trabalho e na saúde dos/as trabalhadores/as.

Estudos revelam a diferenciação entre homens e mulheres, nas manifestações dos sentimentos, após experimentarem as situações vexatórias e constrangedoras: as mulheres expressam a sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas; já os homens sentem indignação, revolta, desonra e raiva.

Os/as trabalhadores/as, independente de sexo, passam a conviver com depressão, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, tremores, palpitações, dores generalizadas, alteração da libido e pensamentos ou tentativas de suicídios. É fato que, independentemente do problema de saúde, a prática do assédio moral leva a vítima ao sofrimento e ao perecimento.

Como já dito, a ausência de harmonia no ambiente de trabalho conduz o/a trabalhador/a ao adoecimento, sendo certo que estes problemas de saúde, caso sejam identificados, podem ser caracterizados como doenças ocupacionais.



QUAIS OS DIREITOS DESSE/A TRABALHADOR/A?



O/a trabalhador/a adoecido/a tem o direito de se afastar e solicitar a concessão do benefício previdenciário junto ao IPREV no caso dos/as profissionais pertencentes ao Regime Estatutário e ao INSS para os/as profissionais do regime Celetista. Caso seja constatada a doença, o/a empregado/a será afastado/a pelo órgão previdenciário, devendo ficar licenciado/a.

A doença, uma vez ocorrida em razão das condições prejudiciais geradas no ambiente do trabalho, deverá ser caracterizada como **acidente de trabalho**, e quando do retorno do/a trabalhador/a da licença previdenciária, gozará, por força da lei ou da convenção coletiva de trabalho, de estabilidade no emprego.

Em função dos problemas de saúde, advindos do assédio moral poderá levar a exclusão da vítima de seu posto de trabalho. Esta situação decorre da pressão realizada de forma reiterada que resulta no afastamento do emprego (pedido de demissão, aposentadoria ou licença médica).

Independente de quem seja o autor do assédio moral, para o processo trabalhista, a responsabilidade pelo pagamento da indenização para reparação do dano causado (dano moral), será do empregador. Há casos em que além do dano moral, verificam-se danos materiais (despesas com tratamento da saúde, redução da remuneração por conta do licenciamento previdenciário, etc.). A Justiça do Trabalho poderá determinar a reparação do dano causado, tanto sob o aspecto moral como patrimonial (dano moral e material, respectivamente).

É dever do/a empregador/a manter um ambiente de trabalho saudável e harmônico, sendo assim, é dele/a o risco do negócio e, portanto, os riscos provenientes da situação formada num determinado ambiente de trabalho devem ser assumidos objetivamente pela empresa que contratou o/a empregado/a (isto é, não importa se houve dolo ou culpa de sua parte).

O assédio moral permite, também, a rescisão indireta do contrato de trabalho (rompimento do contrato por justo motivo contra o/a empregador/a, conforme o artigo 483 da CLT), sem detrimento do pagamento de indenização por dano moral e material.

O registro com o detalhe das agressões sofridas, a publicidade aos demais colegas e a denúncia são essenciais. O silêncio do/a trabalhador/a, além de aumentar a dor, gerando outros problemas de saúde, estimula de forma indireta, o prosseguimento da conduta pelo/a agressor/a.

O assédio moral, por tudo que foi dito, é um ato perverso praticado contra o/a trabalhador/a que, além de gerar uma infinidade de problemas de saúde, conduz o empregado ao isolamento, que poderá resultar no seu afastamento em definitivo do trabalho.



PERFIS DOS ASSEDIADORES

De acordo com observação de trabalhadores, Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt, na obra “O assédio moral no Direito do Trabalho”, traça os seguintes perfis dos/as assediadores:

PROFETA: Para ele/a demitir é “grande realização”. Gosta de humilhar com cautela, reserva e elegância.

PITBULL: Humilha os/as subordinados/as por prazer. É agressivo/a, violento/a e até perverso/a no que fala e em suas ações.

TROGLODITA: É aquele/a que sempre tem razão!

TIGRÃO/TIGRESA: Quer ser temido(a) para esconder sua incapacidade e necessidade de público para sentir-se respeitado(a).

MALA-BABÃO: É um “capataz moderno” – embora seja um/a assediador/a de quinta categoria -, que controla e persegue os/as subordinados/as com “mão de ferro”. Geralmente é um empregado/a que foi promovido/a, que faz de tudo para se manter no cargo, é capaz de transigir a própria honra como o/a assediador/a Piranha.

GRANDE IRMÃO(Ã): Finge ser amigo(a) do/a trabalhador/a, mas depois de conhecer seus problemas particulares manipula-o/a na primeira oportunidade.

GARGANTA: Vive contando vantagens e não admite que seus/as subordinados/as saibam mais que ele/a.

TASSELA (“TÁ SE ACHANDO”): É confuso/a e inseguro/a. Dá ordens contraditórias. Se forem feitos elogios ao trabalho, está sempre pronto para recebê-los; contudo se é criticado, coloca a culpa nos/as subordinados/as.

Outros perfis podem ser enumerados, também baseados nas observações dos(as) trabalhadores(as) da educação:

CAROLA: Arrasta-se nas barras de uma batina, é bajulador(a) e não tem escrúpulos. É hipócrita. Finge pregar o bem e usa a religião como capa para esconder a violência moral que pratica contra seus/as subordinados/as.

MARQUETEIRO(A): Geralmente vem de fora da empresa, só assumindo a chefia por ter sido indicado/a por um(a) parente ou agregado(a). Gosta de se fazer passar por magnânimo(a), de estar sempre em evidência e, principalmente, de auferir vantagens em tudo o que faz. Utiliza luz alheia para brilhar.

Tem uma maneira pragmática de exercer a chefia da empresa, onde o lucro está acima de tudo. Não admite que ninguém conteste ou aponte defeitos da sua “hável” administração. Se isso acontecer, passa sorrateiramente a assediar o/a trabalhador/a, direta ou por meio de outras pessoas.

PIRANHA: É um/a profissional frustrado(a), capaz de transigir a sua própria honra em prol dos caprichos do(a) “chefe”. Obriga, ameaça, constrange e chantageiam moralmente seus/as colegas de trabalho, sujeitando-os/as às mais diversas humilhações, provocando-lhes doenças psicológicas e/ou físicas.