



ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E A PERSEGUIÇÃO SINDICAL

CARUCCIO, Nádía Wichrestink⁽¹⁾; PINTO, Rodrigo Serpa⁽²⁾.

⁽¹⁾ Acadêmica do Curso de Bacharelado em Administração – UFPel – wichrestink@yahoo.com

⁽²⁾ Docente do Depto. de Administração e Turismo – DAT/UFPel – rodrigo_pinto@ufpel.tche.br

1. INTRODUÇÃO

Um dos problemas mais debatidos atualmente, no que diz respeito às relações de trabalho, é o assédio moral. Embora tal prática seja muito antiga, os estudos acerca do assunto são muito recentes, tendo início na década de 90. O presente trabalho tem como objetivo analisar as formas, causas e conseqüências do assédio moral, especificamente quando relacionado à liberdade sindical. Para isso, foram discutidos alguns recursos práticos e legais pertinentes ao assunto, que podem ser utilizados após a ocorrência de tal prática.

Conforme Hirigoyen (2006), qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho, é caracterizado como assédio moral no trabalho.

As formas que essa prática apresenta não são necessariamente realizadas pelo superior hierárquico. Há diversas formas de assédio moral quanto à direção e escalonamento, ou seja, quem realiza e quem sofre, conforme o cargo que ocupa dentro da estrutura da organização. Há, ainda, diversas formas de exteriorização do assédio, tais como atitudes hostis, xingamentos, e algumas vezes até a agressão física. Como conseqüências, podem identificar-se o estresse, a ansiedade, distúrbios do sono e alimentares, a depressão e até mesmo ao ato último desse processo, o suicídio.

Dessa forma, trata-se de um assunto complexo e polêmico, que envolve várias pessoas dentro e fora da organização. E, é justamente nesse aspecto o presente estudo pretende atentar, ou seja, quando o assédio moral ocorre fora do ambiente interno da organização, restringindo a liberdade do indivíduo em relação a participação sindical.

2. O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Em geral, a maioria das pessoas que passam pelo problema acima descrito não busca auxílio de especialistas na ordem jurídica, psicológica ou

médica. Por essa razão, sofrem sozinhas as mais cruéis humilhações, muitas vezes por longos anos. Contudo, qual a razão para isso ocorrer uma vez que a nossa legislação garante proteção a essas situações? Conforme a Constituição Federal em seu art. 5º:

“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;”

Dessa forma, por quais razões os funcionários continuam negligenciando esse tipo de direito e proteção? Serão apresentados a seguir motivos que explicam tal conduta.

O medo de perder o emprego, reforçado pela grande dificuldade de ocupar uma nova colocação no mercado de trabalho e, ainda, a exigibilidade de sustentar uma família, bem como honrar as dívidas e compromissos, formam um dos principais fatores que acarretam o silêncio do assediado. Contudo, Hirigoyen (2008) afirma que a existência de outros fatores que podem impedir o indivíduo a reagir. A autora sustenta que os responsáveis pelo *mobbing* (termo utilizado nos Estados Unidos, que caracteriza o assédio moral no trabalho) utilizam-se de táticas perversas de manipulação, como as utilizadas em regimes totalitários. Nesses casos, o assediado é estressado, crivado de críticas e censuras, vigiado, cronometrado.

Enfim, é retirado do indivíduo o senso crítico, que ao ser perseguido jamais tem noção do porquê está recebendo determinado tratamento, não lhe é informado o problema e, portanto, ele ignora a conduta que deve adotar. Ademais, o agressor, intencionalmente ou não, recusa-se a dialogar. E isso agrava ainda mais o estado de terror psicológico que o indivíduo se depara.

Recusando-se a mencionar o conflito ou a discuti-lo o agressor impede o debate que poderia levar a uma solução. [...] [...] o que se busca fazer é impedir o outro de pensar, de compreender, de reagir. (Hirigoyen, 2008, p. 76).

A autora ainda apresenta outras formas de impedimento como a desqualificação do funcionário, que ocorre pela comunicação não aberta, como subentendimentos e ironias, que produz a dúvida da competência, colocando-a em cheque. Há ainda o descrédito e o isolamento, este não raras vezes utilizado como um estágio inicial. O vexamento, a indução ao erro e até mesmo o assédio sexual também são elencados como fatores de impedimento a reação.

Dessa forma, percebe-se que muitas vezes, após evidenciar o assédio e perceber que se está na condição de vítima, surge a necessidade de assistência ao assediado. Essa ajuda necessita vir de um profissional qualificado, como um médico, psicólogo ou psiquiatra; contudo não se deve desconsiderar o recurso jurídico.

3. LIBERDADE SINDICAL

Conforme Aguiar (2007) há diversas motivações que permitem ao trabalhador reclamar essas condutas desaprováveis: motivos religiosos, resistência à padronização, revista pessoal em função de doença, atos de improbidade, orientação sexual, maus-tratos e, ainda, pela participação

sindical. Esta última é a que será abordada, a partir de agora, para fins de exemplificação concreta.

É importante observar, que os trabalhadores contam com o apoio dos sindicatos para intermediar quaisquer situações que possam prejudicar-lhes dentro da organização.

Não raras vezes, o assédio moral se apresenta quando um funcionário é membro do sindicato da sua categoria. Nesses casos, questionam-se vários aspectos da conduta do assediado. São levantadas calúnias, difamações ou injúrias ameaçando a sua reputação e colocando em cheque sua dignidade. Comumente, a violência ultrapassa os limites expondo cruelmente o funcionário, como bem exemplifica Aguiar (2007, p. 98) no caso de um funcionário que foi acusado de embriaguez durante o trabalho e não aceitou fazer o teste:

[...]foi nessa oportunidade, que chegou a polícia de choque; a polícia encostou na empilhadeira e com metralhadora e revólver, tirou-o da empilhadeira, dizendo que ele era vagabundo, que estava bagunçando na área; o sargento deu uma gravata nele, jogando-o no chão, onde ficou com as armas da polícia em cima dele; nisso chegou o preposto da requerente aqui presente, e ele, o depoente perguntou-lhe se ele não ia impedir o que estava acontecendo; o preposto respondeu-lhe que ele teria que fazer o teste, fosse por bem ou por mal; o depoente perguntou ao preposto se a razão de tudo aquilo era por ele ser sindicalista; o que foi confirmado pelo preposto; nesse instante os policiais empurraram-no para dentro da ambulância, pegaram um tubo e enfiaram em sua boca, mandando que ele soprasse, e chamando-o de vagabundo[...]

O fato foi reconhecido pela Justiça do Trabalho da Bahia como assédio moral, onde percebeu-se a tentativa clara de afastar o empregado dos quadros funcionais da organização em função desse ser sindicalista.

A seguir, será apresentado um acórdão extraído do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, com caso similar de restrição da liberdade sindical:

EMENTA: ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O trabalho realizado pelo empregado não foi a causa única desencadeadora da enfermidade que foi acometido. No entanto, sua atividade contribuiu decididamente para o agravamento da sua condição. Situação que gera conseqüências que resultam em evidente prejuízo ao empregado, ensejando o pagamento de indenização por dano moral [...]

[...] Afirma o autor que era sindicalista e que, em razão disso, sofria perseguição, sendo que seus colegas receberam ordem para que não mantivessem contato consigo, sob pena de serem demitidos. Alega, ainda, que, certa feita, a ré ordenou que um colega seu fosse testemunha da empresa em um processo de apuração de falta grave, sendo que o empregado se recusou e foi dispensado. Assim, postula indenização por danos morais em razão do assédio moral noticiado[...].

[...] A única testemunha ouvida, declara que havia comentários entre os funcionários de que o autor, por ser do sindicato, não deveria conversar com os outros empregados; que o depoente por ser encarregado, recebeu

do encarregado Carlos Gomes o pedido para que seus empregados não tivessem muito contato com o autor [...].

O funcionário declarou que sofria perseguição por ser sindicalista e seus colegas eram proibidos de manter contato com ele, sob pena de serem demitidos. Uma vez que o reclamante apresentou uma testemunha, cujo relato deu-se de forma plausível, o funcionário fez jus ao direito de indenização.

Como se percebe, os laços dessas relações são extremamente frágeis. As ações ameaçam todas as partes envolvidas. Os próprios sindicalistas (que lutam pelo equilíbrio de forças das relações trabalhistas) paradoxalmente também são vítimas dessas perseguições, conforme foi anteriormente exemplificado. A grande ironia se apresenta quando esses fatos atingem essas organizações (sindicatos), cujo objetivo é a proteção dos direitos dos próprios trabalhadores. Logo, verifica-se que os sindicatos não estão encontrando forças suficientes para fiscalizar o problema aqui abordado.

4. CONCLUSÕES

O que se verifica é a carência de assistência às vítimas de assédio moral, sendo imensos os obstáculos que impedem o seu estancamento. Dessa forma, a fim de que as lutas sindicais ganhem força contra essa questão, apresentam-se algumas propostas.

Inicialmente, julga-se interessante que estejam engajados nessa causa tanto os sindicatos, como a Justiça e o Ministério do Trabalho. É importante que se passe a valorizar empresas que adotem uma postura “anti-assédio”.

Outra proposta é a criação de uma ONG a fim de auxiliar as vítimas de assédio moral. Uma estrutura composta por profissionais qualificados, subsidiada pelas empresas que tendem a adotar a conduta acima exposta. Também, sugere-se a criação de um serviço de telefonia gratuita (0800) – SAVAMT (Serviço de Atendimento à Vítima de Assédio Moral no Trabalho), a partir da ONG, a fim de que esses sejam os primeiros contatos para auxiliar o assediado.

Com as estruturas iniciadas, pretende-se que o assediado possa procurar auxílio para cessar os fatos que vem lhe prejudicando, procurar orientação jurídica e ser encaminhado às mediações legais, bem como a um tratamento, quando necessário, e até mesmo “desabafar” e compartilhar as (más) experiências.

Por fim, espera-se a aprovação dos projetos de lei que tramitam na esfera judiciária do poder e que prevêm a criminalização do assédio moral sob pena de reclusão (SINTRAJUF – NOTÍCIAS – RS, 2009).

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, A. S. **Assédio Moral**. São Paulo: LTR, 2007.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

_____, M. F. **Mal Estar no Trabalho**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

<http://www.trt4.jus.br/portal/trt4/consultas/jurisprudencia>, acessado em 03/07/2009.

http://www.oitbrasil.org.br/news/nov/ler_nov.php?id=3186, acesso em 08/07/2009.

http://sintrajufe.tempsite.ws/noticias/noticias_detalhes_site.asp?CodNoticia=2507&,
acesso em 06/07/2009.