

A insuportável violência pelo assédio

Um quarto das vítimas de agressões morais no trabalho pede demissão. Situações são comuns, mas há quem reaja, apelando à Justiça

RAFAEL MOTTA

DA REDAÇÃO

A atitude costuma vir do chefe que impõe metas impossíveis de cumprir, ridiculariza subordinados, desdenha da competência de empregados. Mas também ocorre entre colegas de serviço, quando, de forma aberta, um põe em dúvida a capacidade do outro ou os demais se afastam de um companheiro publicamente humilhado.

Isso é assédio moral. E pode matar – inclusive, por suicídio. Para não adoecer física nem mentalmente ou por não suportar pressões do tipo, uma em cada quatro vítimas desse tipo de violência no ambiente de trabalho pede demissão.

Não são fenômenos isolados: cerca de 20% dos trabalhadores admitem já ter sido assediados moralmente, conforme levantamento da Isma-BR – sigla, em inglês, para o braço brasileiro da Associação Internacional de Gerenciamento de Estresse, instituição internacional sem fins lucrativos que se dedica à prevenção e ao tratamento do estresse.

Hoje, porém, nem todo assediado se cala. Vinculada ao Ministério do Trabalho e Emprego, a Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Santos recebe, em média, um processo do gênero por mês.

Pressão da chefia, discriminação e tentativas de induzir o empregado a pedir demissão são as questões mais comuns, diz a gerente da unidade, Rosângela Mendes Ribeiro Silva.

EM CRESCIMENTO

Desde 2004, uma Emenda Constitucional dá à Justiça do Trabalho a tarefa de julgar processos por assédio moral em empresas. Mesmo sem informações precisas, advogados e juizes notam que mais trabalhadores procuram o Poder Judiciário em busca de indenizações ou da condenação de superiores à prestação de serviços comunitários.

Mesmo assim, “o assédio tem crescido muito”, como observa a médica do trabalho Margarida Barreto. Há 20 anos no ramo, ela entende que os pedidos de reparação não são ainda mais frequen-



Comente esta reportagem na internet e bata um papo com o repórter Rafael Motta, da editoria Baixada Santista. Acesse o site: www.atribuna.com.br/papocomeditores

tes por causa de obstáculos pessoais e corporativos.

“Quanto mais baixas a posição do empregado na hierarquia e sua instrução, mais medo ele tem de agir, pois teme não encontrar um novo emprego. E 90% das empresas adotam uma postura de fuga: encaram o assédio como um problema entre duas pessoas”, diz Margarida, também professora do curso de Especialização em Medicina do Trabalho da Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo.

POR EXTENSÃO

Os problemas decorrentes do assédio continuam depois que o empregado bate o ponto para ir embora. Há quem desconte as pressões do cotidiano nas pessoas mais próximas e, de forma inconsciente, prejudique suas relações familiares e de amizade.

“O trabalho tem papel central na vida da pessoa adulta: seus relacionamentos giram em torno dele. Ela tem medo de reagir (ao assédio), pois, se perder o emprego, perderá inserção social”, comenta Maria Izabel Calil Stamat, doutora em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade Católica (PUC) de São Paulo.

Como empresas têm reduzido seus quadros, “isso leva ao assédio moral por parte das gerências e das chefias. E elas, em vez de dispensar o empregado pelas vias normais, o isolam das funções, para que ele peça demissão e não receba verbas rescisórias”, destaca o advogado trabalhista Marcos Gonçalves, ex-dirigente do Sindicato dos Urbanitários de Santos e Região (Sintius).

COLABORARAM LUIGI DI VAIO
E SANDRO THADEU

Alguns tipos de chefe



Profeta

Sua missão é enxugar o mais rápido possível a máquina, demitindo indiscriminadamente os trabalhadores. Refere-se às demissões como a “grande realização da sua vida”. Humilha com cautela, reservadamente. As testemunhas, quando existem, são seus superiores, mostrando sua habilidade em esmagar elegantemente



Tigrão

Esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público que assista a seu ato, para sentir-se respeitado e temido por todos



Troglodita

É o chefe brusco, grotesco. Implanta as normas sem pensar e todos devem obedecer sem reclamar. Sempre está com a razão. Seu tipo é: “Eu mando e você obedece”



Garganta

É o chefe que não conhece bem o seu trabalho, mas vive contando vantagens e não admite que seu subordinado saiba mais do que ele. Submete-o a situações vexatórias, como colocá-lo para realizar tarefas acima do seu conhecimento ou inferiores à sua função



Grande irmão

Aproxima-se dos trabalhadores e mostra-se sensível aos problemas particulares de cada um, independentemente de ser intra ou extramuros. Na primeira oportunidade, utiliza estes mesmos problemas contra o trabalhador, para rebaixá-lo, afastá-lo do grupo, demiti-lo ou exigir produtividade



Pitbull

É o chefe agressivo, violento e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer



Mala-babão

É aquele chefe que bajula o patrão e não larga os subordinados. Persegue e controla cada um com mão de ferro. É uma espécie de capataz moderno



‘Tasseá’ (“Tá se achando”)

Confuso e inseguro. Esconde seu desconhecimento com ordens contraditórias: começa projetos novos para, no dia seguinte, modificá-los. Exige relatórios diários que não serão utilizados. Se algum projeto é elogiado pelos superiores, colhe os louros. Caso contrário, aponta a “incompetência” dos seus subordinados

Fonte: site Assédio Moral no Trabalho (www.assediomoral.org)

Como reagir

Adiante, medidas que devem ser tomadas por vítimas de assédio moral:

Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário)

Dar visibilidade ao fato, procurando ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor

Não falar com o agressor sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical

Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e médicos ou advogados do sindicato, bem como ao Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina

Buscar apoio de familiares, amigos e colegas

Se você é testemunha de cena de humilhação no trabalho, seja solidário com seu colega. Você poderá ser a próxima vítima

Fonte: www.assediomoral.org

Aos sindicatos

A médica do Trabalho Margarida Barreto recomenda que, tanto quanto as empresas, os sindicatos estejam alertas a ocorrências de assédio moral no trabalho. Ela salienta que empregados agredidos podem se tornar menos produtivos e estão mais sujeitos a acidentes. “O assédio pode ser um problema individual, mas a reação deve ser coletiva: os demais trabalhadores também sofrem, firmando um pacto de silêncio ou evitando se misturar com o humilhado”. Em Santos, por exemplo, o presidente do Sindicato dos Servidores Municipais (SindServ), Flávio Saraiva (foto), afirma que a instituição tem alertado o funcionalismo com a distribuição de materiais e pedido à Prefeitura que coíba a prática de assédio moral e o reconheça como crime. O SindServ representa em torno de 11 mil funcionários públicos



Empresários precisam ficar de olho nas chefias



Dor de cabeça, notório sinal de estresse motivado por assédio e pelas cobranças exageradas advindas dele

DIVULGAÇÃO

Empresários devem ficar de olho nas chefias das equipes. Quando o trabalhador vítima de assédio moral busca reparação na Justiça, a ação judicial é aberta contra a empresa. Caso seja condenada, só depois poderá cobrar a conta do chefe agressor, em um novo processo.

A ressalva é feita pelo juiz Samuel Angelini Morgero, diretor-adjunto da Associação dos Magistrados Trabalhistas da 2ª Região (Amatra), que abrange a Capital e a Baixada Santista. “O chefe pode, até, gritar, mas não pode desrespeitar nem humilhar o funcionário”.

Práticas do tipo, quando devidamente comprovadas, costumam terminar em ganho de causa ao empregado.

As queixas mais comuns são relativas à cobrança de

metas difíceis de alcançar e contra chefes muito rigorosos ou que ofendem subordinados com xingamentos.

Mas passa de tudo pelas mãos de Morgero. Casos em que “o pior vendedor é obrigado a fazer a dancinha da garrafa”; em homenagens, os *bons* ficam no palco, os *ruins* descem; há quadros de avisos, no ambiente de trabalho, onde se desprestigiam empregados”.

Nem sempre, entretanto, o trabalhador vence batalhas judiciais. “O resultado é, digamos, meio a meio. Mas é mais fácil definir a ocorrência do assédio do que a indenização. Seu valor depende da gravidade da ofensa, da repercussão no meio social e do poder aquisitivo do empregador. O juiz tem de se colocar no lugar da pessoa (vitimada)”, pondera o juiz.

Personagem

B.,

ENGENHEIRO ELETRICISTA, 51 ANOS
Ele trabalhou por 25 anos em uma companhia de geração e transmissão de energia elétrica paulista. Ingressou em 1978, aos 18 anos, quando a empresa ainda era pública. Trabalhava em Santos desde meados dos anos 1980. Em 2003, com a firma já privatizada, foi transferido para Campinas, onde teve de desempenhar “uma função para a qual não fui treinado. E me cobravam resultados. Mas eu não tinha intenção de sair nem de me aposentar. Às vezes, tinha vontade de me sentar e chorar”. B. não ficou quatro semanas no interior: “Em novembro de 2003, houve uma homenagem para mim e outros colegas pelos 25 anos de empresa. Fomos hospedados num hotel, trouxemos familiares, ganhei um relógio e um diploma. Na segunda-feira seguinte, nos mandaram embora”. Desde 2006, B. processa a empresa por assédio

Leitura rápida

Dia dos Namorados

Poupatempo promove atividades para a data

O Poupatempo Santos realiza atividades gratuitas para comemorar o Dia dos Namorados. Hoje, alunos de uma escola de cabeleireiros atenderão interessados em estética facial, das 9 às 17 horas, e em podologia, das 14 às 17 horas. Na sexta-feira, haverá maquiagem, limpeza de pele e corte de cabelo. Endereço: Rua João Pessoa, 246, Centro.

Trânsito

Colégio terá orientações para crianças

A Cidade Portinho Seguro estará em Santos, entre quarta e sexta-feiras, no Colégio Universitar (Rua Venâncio José Lisboa, 6, Ponta da Praia, em Santos). O espaço é destinado a crianças de 5 a 11 anos. A intenção é conscientizar os futuros motoristas de forma divertida e agradável. Haverá um circuito com cruzamentos, semáforos e outros elementos presentes em ruas e avenidas.

Pessoa física

CPF de plástico deixa de ser emitido hoje

A partir de hoje, a Receita Federal deixa de emitir o cartão CPF em plástico e fornecerá somente o comprovante de inscrição. O documento é gerado, no ato do atendimento, em órgãos conveniados, como Banco do Brasil, Correios e Caixa Econômica Federal. O comprovante poderá ser impresso no site da Receita, sem custo e quantas vezes forem necessárias.