

VISÃO HUMANISTA DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Daniel César Botto Collaço

Juiz de Direito da 2ª Vara Cível de Araxá-MG

Professor de Direito Constitucional do UNIARAXÁ

Presidente da Turma Recursal da Região Jurisdicional de Araxá

Coordenador da Central de Conciliação das Varas de Família da Comarca

Coordenador do programa "Fórum Humanizado" – Araxá – TJMG

No cerne da vida está o Sengyo: "Um cercado de peixes é construído para pegar peixe: devemos guardar o peixe e esquecer o cercado. Uma armadilha é para pegar o coelho: devemos guardar o coelho e esquecer a armadilha. Palavras são para transmitir significado: devemos guardar o significado e esquecer as palavras".

UMA VISÃO GERAL

O assédio moral indica as situações passadas pelo ser humano quando é submetido a constrangimentos tendo em vista a realização de resultados que lhe são externos, mas de que é participante. Essas situações são mais presentes nas relações de trabalho, potencializadas hoje pela competição acirrada entre as empresas, mas podem ser percebidas também em outros ambientes sociais, como a família e a escola.

O fenômeno é verificável em qualquer ambiente caracterizado por uma estrutura hierarquizada. Atualmente, com as mudanças produzidas pela globalização, as empresas são o cenário onde prosperam mais os sintomas do assédio moral.

As situações em que um superior exerce pressão psicológica sobre um subordinado, estressando-o com o objetivo de impor a esse os fins de seu interesse, chegam a ser rotineiras.

O assédio moral não conta com uma legislação que proteja suas vítimas. O problema vem se manifestando até nos processos de seleção de pessoal, como recurso para ajustar o indivíduo à corporação. Ante a precarização das relações de trabalho, o sujeito acaba compactuando com essa prática, tornando-se, em vez de colaborador, um adversário de seus colegas.

Uma reação é necessária, a começar pela denúncia dessa desumanização do mundo do trabalho. A Justiça já está dando suas primeiras sentenças. A favor das vítimas.

O PROBLEMA

A globalização trouxe várias mudanças na organização do trabalho, não só nas empresas como no modelo de Estado. A palavra-chave da competição inter-

140

nacional é produzir sem cessar, a custos cada vez mais baixos. Surgiram as terceirizações, o desemprego, o subemprego, a precariedade no trabalho, o fim das carreiras e a redução dos direitos sociais.

A participação do Estado no setor produtivo, através das empresas públicas e organizações paraestatais, gerou déficit excessivo e as dívidas interna e externa não pararam de crescer. O neoliberalismo passou a apontar a privatização como única saída.

Tanto nas organizações públicas como privadas, esse novo modelo de gestão veio ocasionar um mercado de trabalho incerto e instável. E veio trazer aos locais de trabalho, junto com a instabilidade e a incerteza quanto ao futuro, a figura do assédio moral.

O assédio moral é a repetição de atitudes, por parte de quem está acima na hierarquia da empresa, que procuram tornar insustentável a permanência do empregado na mesma. Pode-se dar como exemplo de assédio moral a submissão do funcionário a situações vexatórias, exigências e missões impossíveis ou, alfinetadas em sua auto-estima, com trabalhos inexpressivos ou não condizentes com sua escolaridade.

O assédio moral pode ser caracterizado por condutas que fogem às regras sociais ou às práticas definidas no contrato de trabalho. Um dos principais motivos do assédio moral é o fato de o empregador desejar o desligamento do funcionário, mas não querer ou não poder demiti-lo, seja em função das despesas trabalhistas decorrentes, seja por impedimentos legais. Cria-se, então, uma situação insustentável em que o empregado é levado a pedir demissão.

O assédio moral é uma forma de perseguição que visa desqualificar, desmoralizar e desestabilizar emocionalmente as pessoas, para que se demitam, cedendo seu lugar a outros protegidos ou outros que aceitem salários menores. O principal alvo dos assediadores são aqueles que ocupam altos cargos, os mais titulados e os mais criativos.

Muitas pessoas que sofrem assédio moral não sabem que podem processar seus chefes e impetrar uma ação de danos morais que é passível de indenização.

A globalização, o empreendimento, a competitividade, os ganhos de produtividade e demais técnicas, deixam claro que a quantidade de trabalho e a exigência de qualificação dos profissionais são crescentes, tendo como objetivo oferecer melhores resultados para garantir a sobrevivência das organizações em uma concorrência cada vez maior.

Mesmo com um discurso de humanização, relações mais participativas no ambiente de trabalho continuam favorecendo a centralização de poder e o autoritarismo. Sabemos que o modelo hierárquico piramidal se sustenta na autoridade, porém, a autoridade pode ser exercida sem abusos e excessos de poder. A administração por *stress* possibilita um terreno fértil que favorece a instalação da falta de escrúpulos de profissionais perversos que sentem prazer em práticas humi-

lhantes e violentas, favorecendo o assédio moral.

Estamos vivendo em uma sociedade cada vez mais superficial, os valores são representados pelo dinheiro, sucesso, um bom currículo para sermos reconhecidos. Precisamos de segurança. Ensinarão-nos a aceitar o sistema mesmo não concordando com ele.

Em uma sociedade onde prevalece a arrogância e a violência, seus indivíduos também serão arrogantes e violentos. Para promover a mudança, é necessário que cada pessoa repense seus valores e esteja aberta para mudar.

O assédio moral sempre existiu, porém, na nova organização do trabalho, justificada pela globalização, onde a palavra de ordem é vencer, o valor real do ser humano tem pouca importância.

AS CONSEQUÊNCIAS

Para compreendermos o que venha a ser essa situação oculta, não declarada e causadora de tantas tragédias já catalogadas, basta examinarmos os efeitos que ela mesma produz, fazendo-se necessário refletirmos a política econômica neoliberal e seu traço destrutivo, concorrência e competitividade desenfreada entre trabalhadores, desemprego massivo, aumento da miséria urbana, exclusão social.

Podemos observar que a essência da expansão desse projeto econômico neoliberal se concentra na migração dos riscos dos países do norte para os países do sul, com os efeitos decorrentes já conhecidos: quebra de direitos sociais, desregulações, reformas no contrato de trabalho com predomínio do emprego temporário, presença crescente dos estagiários permanentes, incremento do trabalho terceirizado, gerando subemprego, subcontratações, utilização da mão-de-obra conhecida como *free-lance* e outras modalidades legislativas tidas como modernas que patenteiam e reforçam a precarização do trabalho.

Buscam, obstinadamente, satisfazer a voracidade por lucros cada vez maiores. Discorrem dia após dia sobre a necessária motivação, entusiasmo e liderança, na perseguição incansável da maior lucratividade e produtividade.

A intencionalidade é criar um clima de contentamento geral e aceitação sem questionamento do modelo imposto, independentemente das condições de trabalho propiciadas ao conjunto de trabalhadores, em que predomina a flexibilização e a precarização em nome da empregabilidade.

E, para a reprodução do capital, o que importa são as metas, o controle da produtividade, o ritmo de trabalho, obrigando o trabalhador a dispor cada vez mais de menos tempo para atingir as metas então estabelecidas de produção; conjugada com a execução de múltiplas tarefas a um só tempo, essa metodologia adotada permite atingir as mesmas metas, permitindo-se que se possa utilizar, cada vez mais, menos trabalhadores contratados.

Assim, esses trabalhadores que ainda permanecem contratados são submetidos a jornadas de trabalho prolongadas, dilatadas, mas não transparentes, posto que escamoteadas pela adoção, como exemplo, do banco de horas autorizado pela legislação de cunho flexibilizador e que tem o efeito de aumentar ao máximo o tempo de disposição do empregado em favor da produção, sem a contrapartida salarial correspondente, permitindo-se ao empregador pagar salários cada vez menores e de custos da produção cada vez mais reduzidos.

O processo de terceirização permite a existência de empresas flexibilizadas e horizontalizadas nas formas de gerir e de produzir, atuando em redes com regras claras e fixas, quer para admitir ou demitir.

A adoção desse sistema de terceirização, quarterização, permite, em nome da adoção de novas tecnologias, o processo de demissão do empregado da unidade produtiva central, que, como num passe de mágica, se desonera dos custos de produção direta, contornando a aplicação da legislação social vigente por outra menos protetiva e benéfica aplicável aos empregados terceirizados. Essa mesma legislação tão festejada, porque mais flexibilizada, vai aos poucos quebrando a saúde física e mental dos trabalhadores, diuturnamente ameaçados com o flagelo do desemprego.

Para a empresa, flexibilizar significa terceirizar, quarterizar, subcontratar, subempregar e transferir riscos que se configuram em novas redes empresariais de precarização. Para os trabalhadores e trabalhadoras, significa maiores exigências e sobrecargas. Ser flexível é adaptar-se às mudanças constantes. É deixar-se expropriar o tempo de lazer e convívio com a família, pois o tempo é de domínio da empresa. E a instabilidade no emprego faz parte do pacote flexibilizado.

Numa das pontas do sistema, flexibilização e terceirização viraram regra comum nas empresas, os riscos passaram a ser terceirizados e “desapareceram” da responsabilidade da corporação. Com ambientes de trabalho *clean* e aparentemente saneados, os programas de controle dos acidentes chamados de “tolerância zero” exibem uma realidade que contrasta com o contingente de trabalhadores que adoecem, sendo demitidos e substituídos por outros ainda sadios e de menor custo operacional, criando um exército de trabalhadores doentes, lesionados, desempregados, **vítimas do assédio moral no trabalho**.

Em outra ponta, o modelo da organização de trabalho ainda mantém como traço categórico das relações hierárquicas o abuso de poder, o controle contínuo dos trabalhadores, e em muitos casos sabidos, até mesmo de quantas vezes o trabalhador vai ao banheiro.

A conseqüência é o medo de não saber, de não ser reconhecido, de ser excluído por incompetência. Medo do futuro, da sobrevivência da família. Medo que engendra vergonha, tolerância, sujeitamento, isolamento. Medo que é manipulado e transformado em instrumento da produtividade, sendo nesse próprio ambiente desequilibrado que surgem novas doenças, até mesmo as de ordem psicossomáticas.

Doenças que sequer são creditadas ao mundo do trabalho, mas que lá

têm sua origem. São as depressões, síndromes do pânico, distúrbios do comportamento, estresse laboral, fadiga crônica, *burnout*, impotência, diminuição da libido, isolamento social, aumento do uso de drogas, sendo mais usual o uso do álcool. As conseqüências ultrapassam o indivíduo, pois invadem e desarticulam as relações sociais e afetivas na família; quebram laços de camaradagem, originam sentimento de inutilidade que levam muitos a ter idéias suicidas ou mesmo ao suicídio, especialmente entre aqueles que perderam o emprego. Dessa forma, é desolador ouvirmos falarem do seu sofrimento.

São humilhados e ridicularizados em diferentes espaços. Incompreendidos na família, pois não conseguem readmitirem-se no mercado formal.

Aos poucos a doença vai sendo reconfigurada, acentuando o sentimento de inutilidade e impotência, permitindo o agravamento da tristeza pelo que perdeu. Fato comum entre trabalhadores que receberam a “voz da demissão” de forma sumária e impiedosa em finais de tarde e ou mesmo em períodos de festas natalinas e ou de finais de ano. Desesperados, afogam-se na bebida para esquecer a traição a tantos anos de dedicação exclusiva. Todos são consumidos pelo desespero e impotência. Não obstante a adoção dessas práticas, a legislação social vigente no País é protetiva do trabalho humano, mas, seguidamente, descumprida. O trabalhador tem que ser tratado não como peça descartável, mas como parceiro da produção econômica, tendo o direito de ser bem tratado, com equilíbrio e isonomia. Pois, da mesma forma que é obrigado a ter um tratamento respeitoso para com seu empregador, este também é obrigado a respeitar o trabalhador, não ferindo sua dignidade, **constitucionalmente** assegurada.

É notório que nenhum trabalhador é admitido se estiver doente. Todos, no processo admissional, são verificados minuciosamente. Adentram aqueles com saúde perfeita. Adoecem em conseqüência do trabalho, são rejeitados sem consideração humana. Esse é o panorama do modelo econômico que viola a dignidade do trabalhador, incapacitando-os.

A Constituição da República Federativa do Brasil, assim como o novo Código Civil brasileiro, impõe às empresas, **antes do lucro, sua responsabilidade social** para com toda a sociedade, não se admitindo práticas que vêm vitimando milhares de trabalhadores, ceifados abusivamente, enquanto força de trabalho produtiva, de relacionar-se socialmente com os outros homens, propiciado por sua condição material e econômica, fruto do trabalho digno a que todo cidadão tem assegurado, visando sua melhor qualidade de vida.

As condições de trabalho e a forma como estão organizadas as relações hierárquicas de trabalho podem configurar-se como pressão, opressão e coação que impõem limites à ação humana, configurando o nefasto assédio moral. Nesse sentido, é necessário que o Estado não se afaste de regular as relações capital-trabalho, sendo também imperativo que as empresas se submetam ao princípio basilar do direito à dignidade humana e que o Estado democrático cumpra seu papel de garantir a todos, independente de raça, idade, sexo ou classe social, o direito à vida e à condições dignas no ambiente de trabalho, com políticas

fiscalizatórias e punitivas dos respectivos incumprimentos da legislação protetiva do trabalho humano. Fechar os olhos é ser cúmplice desse cenário. É esquecer que toda “pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições eqüitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”, como recomenda o art. 23 da Declaração da Organização Internacional do Trabalho, relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

Que o meu poema: “O homem deixou de ser o fim de toda criação, passou a trabalhar como escravo, tornou-se um meio de produção” deixe de ser uma verdade.