

A Violência, o Assédio e o Stress nos Locais de Trabalho BASTA DE HUMILHAÇÃO!

Assédio Moral em Amares

“O Tribunal Administrativo de Braga anulou a suspensão de uma funcionária da Câmara Municipal de Amares. A mulher que atendia ao público está agora num armazém; um motorista de crianças conduz retroescavadoras. (...)

Márcia Barbosa de Macedo está com atestado médico no qual um psiquiatra do Hospital de Braga diz que tem “síndrome depressivo reactivo”. E acrescenta: “Reactivo a uma complexa situação de conflito laboral.” Após processo disciplinar instaurado pela autarquia, Márcia foi

suspensa 30 dias, com perda de vencimento. Recorreu para o Tribunal Administrativo de Braga, que anulou a suspensão, obrigando a Câmara a pagar o salário à funcionária. A autarquia também recorreu e o caso continua nos tribunais. Márcia, de 38 anos e 2 filhos, tem desde então uma secretária “sem equipamento” num armazém de tubos e tampas de saneamento. Quando está frio, leva um cobertor, pois o armazém não tem aquecimento. “Estou todo o dia sem nenhuma função atribuída”, diz.”

Excerto da notícia publicada
Jornal de Notícias, 10-05-2012

Não sendo fenómenos novos, a violência e a intimidação nos locais de trabalho são uma grande fonte de stress e revelam uma tendência crescente, fruto da competitividade selvagem imposta pelo modelo vigente de liberalização económica. Manifestando-se com particular incidência em períodos de crise económica¹, é precisamente aqui que se torna imperioso combater este flagelo.

Quando se fala em violência nos locais de trabalho, tendemos a pensar em agressões físicas. De igual forma, quando se fala de assédio, a tendência é para pensar em assédio sexual. Mas na verdade, falar de violência nos locais de trabalho é falar tanto na violência física efectiva e na agressão verbal, como

¹ Lopes, 2012, *Assédio moral em tempos de crise*, in Revista Segurança, nº 207, Março/Abril

também na percepção da ameaça de violência física por terceiros que não os colegas de trabalho (ex: cliente, utente). Assim, falar em assédio nos locais de trabalho é falar, não só, de assédio sexual, como também de assédio moral – o mesmo será dizer *mobbing* ou violência psicológica² (que, no plano escolar, conhecemos como *bullying* e que, também aqui, se apresenta como fenómeno em crescimento).



Enquanto prática que assenta num comportamento abusivo (palavra, gesto ou atitude) repetido e persistente, que atenta contra a dignidade ou integridade física ou psíquica do trabalhador, através da humilhação e da diminuição da sua pessoa, o assédio moral destrói o ambiente de trabalho e diminui a produtividade, ao mesmo tempo que põe em risco a segurança e o bem-estar de quem dele é vítima, provocando dor e sofrimento e originando, em muitos casos, situações irreversíveis, que podem mesmo levar ao suicídio.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho e com a Organização Mundial de Saúde (OMS), a violência moral no trabalho afecta milhões de trabalhadores/as, sendo cada vez mais considerada um caso de direitos humanos, com repercussões na eficiência e no sucesso das organizações.

“a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo directo, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afectivas 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”

(Nascimento, s.d.)

Tipos de Assédio

Em contexto laboral, o assédio moral está frequentemente associado a hierarquias de cariz autoritário, evidenciando o poder de quem o pratica. Mas

² OSHA, 2009

não podemos por isso dizer que o assédio no trabalho é praticado apenas pelas chefias.

Vejamos então os vários tipos de assédio³:

☞ **Assédio Vertical Descendente:** procedimentos abusivos por parte de um superior que, pelo poder hierárquico que tem, entende poder submeter o trabalhador à sua vontade.

☞ **Assédio Horizontal:** procedimentos abusivos por parte de um colega, pode ocorrer quando se fomenta a competitividade entre os trabalhadores e/ou quando ambos (agressor e agredido) disputam o mesmo cargo/promoção.

☞ **Assédio Ascendente:** quando um ou mais trabalhadores assediam um superior hierárquico.

☞ **Assédio Misto:** quando o assédio perpetrado por um colega se mantém no tempo sem qualquer intervenção da chefia, que assim se torna cúmplice, o assédio horizontal assume a forma de assédio vertical descendente.

O assédio no trabalho implica, em grande parte dos casos:

- A desqualificação do trabalhador
- A atribuição de tarefas degradantes
- A colocação de objectivos e/ou prazos dificilmente atingíveis
- Exigir, sem necessidade, a realização urgente de tarefas que, depois de realizadas, não têm qualquer proveito
- A pressão para o não exercício de direitos
- Insinuações dissimuladas ou até em tom de “brincadeira”
- Intrigas, ridicularizações, calúnias e/ou difamações com vista a desacreditar e descredibilizar o trabalhador
- Levar o trabalhador a cometer um erro, para com ele “justificar” a crítica e/ou o afastamento
- Ignorar e isolar o trabalhador, não lhe dando informação, formação ou oportunidades, não o convocando para reuniões (formais e informais), desvalorizando o seu trabalho...

Efeitos sobre a saúde

Sendo uma ameaça muitas vezes invisível, o assédio leva, frequentemente, o trabalhador considerar-se culpado da situação em que se encontra. Gerando sentimentos de inutilidade, incompetência e incapacidade, é uma prática

³ Hirigoyen, M-F, 2002, **O assédio no trabalho, como distinguir a verdade**, Pergaminho, Cascais

sistemática e recorrente, que pode destruir por completo a auto-estima da pessoa e cujo sofrimento só ganha visibilidade quando a pessoa adocece.

Podendo ter efeitos brutais sobre a saúde, estes podem manifestar-se das mais diversas formas, entre elas:

- Perda de apetite, perda de peso, dores de estômago ou hipertensão;
- Falta de ar, dores musculares, dores de cabeça, fadiga crónica e distúrbios do sono;
- Perda de memória, ansiedade, irritabilidade, depressão, desordem de stress pós-traumático
- E chegando, em muitos casos, a levar ao suicídio

No entanto e de forma muito perversa, esta prática é utilizada por alguns empregadores como forma de conseguirem o que não têm alcançado com as sucessivas tentativas de desregulamentação da legislação laboral, designadamente, o levantamento da proibição constitucional do por eles tão almejado despedimento sem justa causa. Marca de um enorme retrocesso no quadro das relações laborais, o assédio moral é hoje uma das armas mais usadas para pressionar trabalhadores/as “indesejáveis” a abandonar a organização (por “vontade própria” ou, melhor dizendo, por desespero) e cada vez são mais os trabalhadores e as trabalhadoras que se vêem afectados/as.

O que diz a lei

Constituição da República Portuguesa

O assédio, tal como hoje o entendemos, existe há cerca de uma década, na medida em que até então, Portugal não dispunha de uma lei que lhe desse visibilidade. No entanto, se atendermos à própria Constituição da República Portuguesa, vários são os artigos que, implicitamente, tornam a sua prática ilegal.

Desde logo, o artigo 13º estabelece o princípio da igualdade para todos os cidadãos, considerando que todos “têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.”

Assumindo a vida humana como inviolável (artigo 24º), o artigo 25º é claro ao considerar que também o são a integridade moral e física, sendo que “ninguém pode ser submetido a tortura, nem a tratos ou penas cruéis, degradantes ou desumanas.” **Ora, o assédio moral é uma forma degradante de agressão, preconizada sobre uma pessoa por outra, que se apresenta com mais força e/ou mais poder.**

Mais ainda, no que respeita os direitos, liberdades e garantias de quem trabalha, o artigo 53º proíbe o despedimento sem justa causa ou motivado por questões políticas ou ideológicas, enquanto o artigo 59º encerra em si um conjunto de direitos dos trabalhadores, designadamente o direito que todos os trabalhadores têm “à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual...”, bem como “à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes...” e “à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde.”

Considerando que a relação laboral estabelece a retribuição como contrapartida pelo trabalho prestado, é ilegal “pôr um trabalhador na prateleira”, esvaziando-o das suas funções.

Lei 59/2008 - Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP)

De acordo com o número 1 do artigo 14º do RCTFP, “A entidade empregadora pública não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, no seu artigo 14º, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical”

Partindo desta premissa, o RCTFP define o assédio no seu artigo 15º, considerando, tal como já o Código do Trabalho o havia feito em 2003, que:

1. Constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador.
2. Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no número 1 do artigo anterior, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou destabilizador.
3. Constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referidos no número anterior.

O que fazer

O primeiro passo para combater o assédio é vencer o medo e tornar o assédio visível. Para isso, é importante ter uma boa base de apoio, dentro e fora do local de trabalho.

Procurar o apoio dos colegas é muito importante, sobretudo daqueles que o presenciam ou que também já foram alvo do mesmo.

Registrar todas as manifestações de assédio: data, local, hora, quem agrediu, como agrediu (o que disse/fez), quem viu/ouviu, como se sentiu/reagiu.

Sempre que possível, coloque as suas questões e/ou o resultado do seu trabalho por escrito (via correio electrónico, por exemplo) e solicite que todas as instruções que recebe sejam também colocadas por escrito. Guarde cópias dos registos.

Evitar falar e/ou estar sozinho com o agressor. Sempre que tiver questões para colocar, procure fazê-lo na presença de um colega. Nunca feche a porta.

O Sindicato e os Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho desempenham aqui um papel fundamental e por isso não há que hesitar em pedir a sua ajuda.

Procure apoio e ajuda na família e nos amigos. Não guarde para si o que sente.

Solidariedade e Luta – A União faz a Força!

O crescimento dos casos de assédio moral no trabalho traduz uma realidade, deveras preocupante e que é, por si só, razão mais que suficiente para o STAL entender que é urgente sensibilizar os/as trabalhadores/as da Administração Local e seus representantes para a necessidade de empreender um combate sério e consistente contra o assédio.

Sendo um problema individual, o assédio não é um acto isolado - hoje é o "Manuel" que é vítima de assédio, amanhã podemos ser nós. Porque o assédio é capaz de destruir a auto-estima, o respeito e dignidade de quem o sofre, o apoio, a solidariedade e o testemunho de quem presencia situações desta natureza, assume um papel crucial.

Tribunal obriga Câmara de Sernancelhe a repor categoria de funcionária

Conforme noticiou o jornal DN, no passado dia 20 de Abril de 2012, o Tribunal Administrativo e Fiscal de Viseu (TAFV), condenou a Câmara Municipal de Sernancelhe a repor a categoria à funcionária Lúcia Melo (dirigente do STAL) e ao pagamento de uma indemnização no valor de 20 mil euros, acrescidos de juros por *"severos prejuízos" na sua vida privada, nomeadamente na forma como se "degradou a sua vida familiar" e de "relacionamento com os colegas"*.

Na base deste processo (intentado em 2005), está o facto da trabalhadora ter sido retirada, em 2002, das funções que ocupava – chefe de secção – para ser colocada no armazém da Autarquia, ou seja, "fora das competências da sua carreira profissional" e tendo por companhia "sapos, cobras e toda a bicharada",

provocando na trabalhadora sentimentos de vexame, frustração e marginalização, *ao mesmo tempo que "interiorizava" que a sua vida profissional terminara.*

Num seminário realizado pelo STAL, em Julho de 2010, sobre "O Papel dos Representantes dos Trabalhadores na Prevenção de Riscos Psicossociais: stress, assédio e violência no trabalho", Lúcia Melo deu o seu testemunho, dizendo que foi colocada como fiel de armazém, onde "passava os dias sem nada para fazer" e tendo por companhia "sapos, cobras e toda a bicharada", "sem nada e sem qualquer expectativa".

Foi confrontada por uma das filhas que Lúcia Melo sentiu que tinha que reagir e procurar ajuda. Conforme afirma "eu estava doente e não procurava ajuda, porque eu nem dava conta que estava doente."

Após anos de profunda tormenta e muita luta, sempre "com todo o apoio do STAL", Lúcia Melo vê o processo chegar ao fim, com o Tribunal a ordenar a reposição das funções correspondentes à sua categoria, actualmente designada de "coordenadora técnica".

Porque a melhor forma de lutar contra o agressor é reagir e denunciar, a resposta deve ser uma resposta colectiva!

**SE CONHECES CASOS DE ASSÉDIO NO TEU LOCAL DE TRABALHO,
PERDE O MEDO, NÃO TE CALES!
BASTA DE HUMILHAÇÃO!**