

O PAPEL DOS SINDICATOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A SUA ATUAÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL

Camile Silva Nóbrega¹

RESUMO

O papel dos sindicatos na atuação contra o assédio moral nas relações de trabalho, criando mecanismos de defesa em favor do trabalhador.

Palavras-chave: Assédio moral; direito coletivo; sindicatos; doença no trabalho.

ABSTRACT

The role of unions in action against bullying in labor relations, creating defense mechanisms in favor of the employee.

Keywords: bullying - right coletivo- unions and disease at work

1 INTRODUÇÃO

Este artigo tem como objetivo estudar as relações de trabalho, em que os Sindicatos e Conselhos têm papel fundamental. Essas relações, como qualquer atividade humana, são extremamente complexas, por isso precisam ser insistentemente estudadas para sua compreensão.

Neste contexto, é preciso entender alguns conceitos, como a “natural” relação de poder, que vem disfarçada de muitas formas, como o assédio moral, por exemplo. Fato muito

¹ Advogada, Mestre em Direito Constitucional com Especialização em Direito Processual Civil e Direito do Trabalho, com experiência na área Direito Público, contencioso e consultivo, envolvendo Contratos e Processos Administrativos, Lei de Licitações, matéria tributária e financeira. Atuou em Empresas Nacionais e Multinacionais no setor jurídico, auxiliando na área contenciosa e consultiva em Direito Civil e Processual, Direito do Trabalho e Processual, Direito Empresarial, Direito Financeiro e Direito Tributário. Atualmente leciona em matéria de Direito Empresarial, Tributário, Previdenciário, Trabalhista e legislação ambiental, bem como com experiência de atuação no ensino à distância.

bem estudado por Marie France (2001, p. 103) quando diz: "Todavia a conscientização e esclarecimentos sobre a prática do assédio moral ainda é algo mascarado, camuflado."

Com esta manifestação, a autora quis enfatizar situações *sui generis* de encarar a relação mais próxima, pois, afinal, o trabalho é o nosso espaço de maior contato humano, se pensar que dormimos um terço de nosso tempo.

Mesmo vivendo na Era da Informática, fato que sugere maior tranquilidade e independência contínua, talvez, mais ligado nas relações.

E transformando aquilo que nos seria prazeroso, na maior exposição de situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a nossa jornada de trabalho, no exercício de nossas funções.

O objetivo deste artigo é motivar uma consciência crítica, onde a participação dos Sindicatos e Conselhos tem o papel fundamental de proteger os trabalhadores contra o assédio moral.

Neste contexto, caberá ao projeto estabelecer total harmonia à atuação dos sindicatos nas relações de trabalho e o seu papel educacional em combater, por ações afirmativas, a prática de assédio moral.

2 A relevância do estudo do assédio moral para o campo do conhecimento educacional

A globalização e o aumento de competitividade aguçaram a ocorrência do assédio moral, expondo o trabalhador a pressões no que tange ao aumento de produtividade com melhor perfeição técnica, sem qualquer valorização do empregado.

A submissão à prática do assédio reflete na humilhação, trabalho forçado e constrangimentos... Tudo isso em troca da manutenção do seu emprego e salário.

Decerto que as conseqüências de um trabalhador assediado recaem sobre a sua saúde, capaz de alastrar efeitos, muitas vezes, irreparáveis.

Barreto² afirma que:

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo a sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando danos saúde física e mental que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego, ou até mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto nas relações e condições de trabalho.

² BARRETO, MARIA. **Uma Jornada de Humilhações**. Dissertação de Mestrado em psicologia social, PUC, São Paulo, 2000.

E continua: “Assédio moral, ou violência moral do trabalho, é a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva, o que caracteriza uma atitude desumana, violenta e antiética nas relações de trabalho

No mesmo entendimento, Hirigoyen³ afirma que a evolução do fenômeno do assédio moral se dá por brincadeira, ou seja, a vítima sente-se acuada, retorna para casa humilhada e reprimida. Há a repetição de constantes vexames e humilhações, resultando numa vítima frágil com medo de cometer erros.

De que forma os Sindicatos vêm atuando, na formação de políticas públicas, para evitar a prática de assédio moral nas relações de trabalho?

Seria, portanto, esta a definição do objeto a ser investigado e como o campo educacional dos movimentos sociais poderiam facilitar o entendimento deste fenômeno, ou seja, a devida adoção de medidas preventivas para combater a prática deste tipo de discriminação.

3 OBJETIVOS

Ainda na avaliação médica de Barreto⁴, as doenças são um dos riscos invisíveis do assédio moral.

Os primeiros sintomas são o choro, insegurança, ansiedade, baixa autoestima e sensibilidade excessiva.

O aparecimento de enfermidades psíquicas, tais como depressão, estresse patológico, síndrome do pânico e burnout, sendo essa uma das mais perigosas, onde o paciente atinge um estágio de desesperança e pensa em suicídio.

Vale a pena citar Heloani⁵ quando observa que a incapacidade de reagir do assediado está diretamente relacionada à sua falta de percepção. “Algumas pessoas pensam que se trata apenas de uma informalidade sem grandes conseqüências.”

Diante das manifestações destes especialistas, é possível afirmar que o objetivo do projeto é fazer com que o assediado busque apoio dos movimentos sociais.

Os Sindicatos, Associações e Conselhos podem diretamente criar mecanismos de defesa aos trabalhadores, seja no âmbito administrativo, ou no âmbito judicial.

³ HIRIOGOYEN M.F. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**. Editora Bertrand do Brasil, São Paulo, 2000. pg. 66

⁴ BARRETO, Margarida. **Doença do Trabalho e Assédio Moral**, Atlas, SP, 2.ed, 2001

⁵ HELOANI, Roberto. **Jornal Folha de São Paulo**, 10 dezembro de 2004

4 REVISÃO DE LITERATURA

Considera-se este artigo como mais uma alternativa em demonstrar uma guerra psicológica ensejada por aqueles indivíduos sequestrados pelo poder.

Os Sindicatos, em sua particularidade, assumem um papel fundamental neste contexto.

Segundo Leymann o assédio é considerado um “psicoterror”.

A vítima assediada fica totalmente impedida de reagir, ou seja, retira-se o seu senso crítico, a mesma passa a sentir acuada, sem contar com a total ausência de comunicação entre a vítima e os dirigentes da empresa e do seu local de trabalho.

Passa a ser considerado o “funcionário problema”. Nos ensinamentos de Marie France (2001, p.93): “a prática é pôr o funcionário em quarentena. É algo muito mais gerador de estresse do que sobrecarregar de trabalho.”.

Há, portanto, uma pressão sistemática levando a vítima a erros profissionais, que desencadeiam na maioria das vezes o seu afastamento por motivo de saúde.

O Psicólogo americano Stanley Milgram⁶ estudou os fenômenos sociais de submissão da vítima assediada em relação ao seu agressor e afirma: “Pessoas comuns, desprovidas de qualquer hostilidade, podem simplesmente, tornar-se agentes de um atroz processo de destruição.”.

Desta forma, pretende-se investigar qual tem sido o papel dos movimentos sociais, em especial os Sindicatos, de impedir o assediador da sua prática algoz e quais as medidas de combate estão sendo adotadas para comprovar a prática do assedio moral.

Buscar ações multidisciplinares para proteger o trabalho (médicos, psicólogos, advogados). Com este arsenal, é possível, buscando HIRIGOYEN⁷ banir o “ assédio moral – a violência perversa do cotidiano”.

5 CONCLUSÃO

O reconhecimento, em especial dos Tribunais da Justiça do Trabalho, quanto à existência do assédio moral nas relações de trabalho.

Tendo em vista o Assédio Moral possuir características subliminares, a formação de provas para a sua ocorrência, tornam-se cada vez mais difíceis de serem comprovadas.

⁶ www.leiaassediomoral.com.br

⁷ HIRIGOYEN, 2000. pg. 01

Os Juízes condenam pagamentos de indenização, mas apenas e tão somente reconhecendo o dano moral em seu sentido genérico, sem uma análise profunda do assédio moral.

Não bastasse, é notório também que a maior parte dos trabalhadores somente recorre ao Judiciário depois que se desligaram da empresa ou do serviço público, temendo humilhações ainda maiores.

Em recente matéria jornalística⁸, advogado Lineu Roberto Mickus, de Curitiba, conseguiu uma indenização de R\$ 30 mil para uma cliente que não quer aparecer; as colegas testemunharam que ela era chamada de “feia” e “velha” pela chefe. “A superiora disse ‘Nem com maquiagem você tem mais conserto’”, relata o advogado.

Testemunhas são peças-chave nesse tipo de processo. “A pessoa deve se valer da prova testemunhal, deve procurar sempre estar junto de outra pessoa nas situações de humilhação e o principal: não deve se calar, não deve se conformar”, afirma o juiz Brasilino Santos Ramos.

Não existe estatística oficial, mas juízes do Trabalho confirmam que os processos sobre assédio moral estão crescendo. O cálculo para fixar o valor das indenizações leva em conta, por exemplo, o tempo de duração do assédio e o porte econômico da empresa. A Justiça entende que o crime pode ter sido cometido por um chefe, mas quem responde por ele é o dono do negócio.

O psicólogo Roberto Heloani⁹, pesquisador da Universidade de São Paulo, lembra que outros comportamentos parecidos com assédio também podem parar na Justiça. “Nós temos muitas vezes brincadeiras, explosões, atitudes inadmissíveis que não constituem assédio moral, mas são perfeitamente enquadradas em outros dispositivos penais, como calúnia, injúria e difamação”, explica.

Conversamos com uma vítima de assédio que diz ainda ter cicatrizes, mas que a vitória na Justiça ajudou muito: “Eu me senti vitoriosa, me senti como um exemplo de luta, de não entregar os pontos”.

Como as vítimas podem buscar apoio dos movimentos sociais para estes casos?

Será que também não esbarramos numa questão cultural?

Espera-se que, particularmente, os Sindicatos possam dar visibilidade social aos fatos relatados pelas vítimas, denunciando a existência de assédio moral dentro dos locais de trabalho.

⁸ Jornal Hoje – TV Globo, dia 16 de setembro de 2008

⁹ HELOANI, 2004

6 REFERÊNCIAS

BARRETO, MARIA. **Uma Jornada de Humilhações**. Dissertação de Mestrado em psicologia social, PUC, São Paulo, 2000.

BARRETO, Margarida. **Doença do Trabalho e Assédio Moral**. Atlas, SP, 2.ed, 2001

HELOANI, Roberto. **Jornal Folha de São Paulo**., 10 dezembro de 2004

HIRIOGOYEN M.F **Assédio Moral**: a violência perversa do cotidiano. Editora Bertrand do Brasil, São Paulo,2000. pg. 66