

Assédio no trabalho

Casos atingem saúde física e mental dos trabalhadores e trazem prejuízos às empresas

► **Noemia Garcia Porto**

O assédio moral traduz uma das formas de violência no local de trabalho. Trata-se de questão grave que se insere na perspectiva da prevenção dos riscos profissionais e da promoção da saúde dos trabalhadores, a qual ganhou visibilidade há pouco menos de 20 anos. Primeiro, houve uma tomada de consciência da frequência e gravidade das formas de violência física, e dos seus custos para as vítimas, as famílias, as empresas, a sociedade e o Estado. Só mais tarde, outras formas de violência receberam atenção de estudiosos quanto à delimitação conceitual e às singularidades que compreendem a sua ocorrência, incluindo as mais sutis e psicológicas, como o assédio.

Atualmente, o tema do assédio está inserido num contexto de preocupação com o equilíbrio e a salubridade do meio ambiente. Observado tal contexto, seria importante indagar quais estruturas ambientais trabalhistas parecem contribuir para situações assediadoras. O assédio, sem dúvida, é fenômeno multifatorial, exigindo análises complexas das estruturas do mundo do trabalho. Entretanto, algumas reflexões, ainda que iniciais, podem ser desde logo lançadas.

Embora possam ocorrer situações vexatórias ou humilhantes que, pela gravidade e projeção, indicam a ocorrência de assédio direcionado a determinada pessoa (por exemplo, um ato de discriminação racial), em geral, não se trata de algo isolado, ou seja, de uma prática esporádica ou individual, mas, sim, encontra-se tal violência inserida num conjunto comportamental que afeta o meio ambiente do trabalho de forma mais ampla.

Em razão do assédio moral, o trabalhador fica exposto a situações constrangedoras e humilhantes de

forma repetida e prolongada, o que pode ocorrer tanto em face da sua inserção em relações hierárquicas (chefia e subordinados – assédio vertical), como na convivência com outros trabalhadores que ocupam níveis semelhantes na organização (assédio horizontal), ou, ainda, é possível se deparar com o assédio praticado por chefes e colegas de trabalho ao mesmo tempo (misto). Para a prática do assédio pode ser escolhido um modo de atuar ou a combinação de várias formas, entre gestos, falas, textos, mensagens, “presentes”, comportamentos de natureza psicológica, etc., às quais possuem a coincidência de evidenciar, especialmente pela repetição, o desprezo pelo trabalhador.

SITUAÇÕES

São exemplos que evidenciam o assédio, e que encontram ressonância nos inúmeros casos julgados pela Justiça do Trabalho e nos estudos a respeito do tema, o estímulo à competição exacerbada, que culmina com a premiação pública dos vencedores e com a ridicularização, também pública, de quem não logrou atingir os resultados esperados. Há, ainda, os apelidos e os xingamentos, explícitos ou velados, porém, compreensíveis, ao menos pelos destinatários, que indicam discriminação em razão de dados considerados sensíveis (gênero, raça, orientação sexual, origem social, credo religioso, etc.). Tem-se, ainda, os casos em que são retiradas tarefas ou atribuições do trabalhador, ou mesmo ferramentas de trabalho, ainda que sem rebaixamento salarial, para promover o seu isolamento do grupo ou para lhe impor condição de ociosidade, a fim de que se sinta desnecessário. Há situações em que o trabalhador é aliado de confraternizações ou eventos sociais dos quais participam os demais colegas, deixando-se claro que a sua presença é indesejável. Podem ocorrer, outrossim, estratégias em que dúvidas são lançadas, às vezes de forma discreta, mas repetidas e insistentes, sobre a capacidade profissional, inclusive com críticas sistemáticas às suas decisões, ao seu trabalho e ao seu desempenho, co-

BETO SOARES/STUDIO BOOM



mo se nunca nada fosse satisfatório. Para dificultar o desenvolvimento do trabalho, são sonegadas informações a fim de que a realização das tarefas fique prejudicada, ou ocorre a definição de excesso de atribuições, para que sobrevenham a exaustão e o cometimento de erros. O rigor excessivo pode fazer parte da rotina laboral, com controles dos mais variados, com mínima margem de tolerância, como de horários, descansos, ausências, licenças médicas, idas ao banheiro, dentre outros. Enfim, são incontáveis as variações



Noemia Garcia Porto - Vice-presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, doutora em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília (UnB) e juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF e TO).



de comportamento que visam à perseguição do trabalhador.

NA ORGANIZAÇÃO

Mais recentemente, tem adquirido relevância falar-se em assédio moral organizacional, o que se manifesta como método de gestão imposto a partir da lógica do exercício do poder de direção, sobressaindo comportamentos agressivos, tanto pelas chefias quanto por colegas de trabalho, normalmente no contexto de um ambiente em que são valorizadas de for-

ma preponderante a competitividade e a produtividade, traduzidas em números, metas ou objetivos. Diante disso, desenha-se ambiente hostil, marcado pela ausência de solidariedade e pela convivência dos próprios trabalhadores dos mais diversos níveis. O individualismo incentivado e excessivo bloqueia condutas de respeito recíproco à diversidade e à diferença no ambiente laboral, normalizando práticas discriminatórias. A gestão por assédio não apenas se vincula ao abuso do exercício do poder de direção, como, ainda, pode se inserir no contexto do excesso do exercício do poder disciplinar. As organizações, públicas e privadas, estabelecem um padrão supostamente neutro de trabalhador (incansável, criativo, disponível, competitivo, obediente, flexível, etc) e tendem a estigmatizar, humilhar, fragilizar e demonstrar desprezo em relação aos considerados desviantes. Em situações-limite, a inserção em ambiente construído a partir de tais lógicas conduz ao adoecimento e/ou à iniciativa de desligamento por parte do trabalhador, atingindo de forma negativa, ao contrário do que se poderia supor, justamente a capacidade criativa e produtiva, tanto na perspectiva quantitativa quanto qualitativa. A agressão a um trabalhador é vista e interpretada pelos demais, afetando, de forma negativa, toda a construção das relações laborais.


Há pesquisas que descortinam o assédio organizacional, a especificidade do assédio sexual, as questões discriminatórias envolvidas, inclusive na perspectiva de gênero, e apontam para o problema de que as violências têm se intensificado no mundo do trabalho, com consequências no campo da medicina e da segurança, na medida em que o trabalhador passa a ser visto como meio dentro de um contexto em que a finalidade lucrativa é um fim em si mesma. O modo de produção capitalista pós-fordista assume uma expressão corporativa, em linguagem e comportamentos, em que ao trabalhador é destinada a única alternativa de uma adesão exponencial aos empreendimentos.

DESAFIO

As situações de assédio, além de atingirem a dignidade dos trabalhadores, inclusive no campo da saúde física e emocional, podem causar prejuízo para a imagem institucional das organizações públicas e privadas, além de comprometer o bom de-

envolvimento e desempenho das atividades laborais, sendo causa de absenteísmo, conflitos no ambiente de trabalho e constante rotatividade de trabalhadores. De fato, é desafiador pensar como seria possível conectar os princípios constitucionais da liberdade contratual, liberdade sexual, igualdade e democracia na construção de relações de trabalho que passem ao largo de práticas de violência.

A discussão sobre o assédio envolve reflexões sobre a adoção de políticas preventivas e repressivas, podendo ser citados o comprometimento com a promoção de uma educação corporativa que esclareça o que é assédio, difundindo-se uma cultura de respeito, traduzida numa educação para o trabalho e no trabalho que reforce políticas igualitárias e de respeito às diferenças; previsões em regulamentos internos que confirmem visibilidade e seriedade no trato da questão; maior democratização das relações laborais; formação de redes de solidariedade e de canais anônimos de denúncia; existência de comissões representativas que possam adotar medidas para a solução dos conflitos denunciados.

O combate efetivo à violência que o assédio representa é o caminho para a valorização do trabalho como expressão de cidadania, com ganhos evidentes, não apenas para o cumprimento dos direitos fundamentais constitucionalmente vinculados nos artigos 5º e 7º, como, ainda, para o desenvolvimento econômico que se realize de forma sustentável, projetando organizações privadas e públicas que se remodelem e se modernizem na concepção do que sejam produtividade e criatividade, às quais dependem do componente humano, e por isso diverso e plural, das pessoas. 

Para saber mais:

BORGES, Lara Parreira de Faria. Espiando por trás da persiana: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres. 2015.

PORTO, Noemia & YAMAKAWA, Ana Paula Porto. Relações de trabalho e o gênero feminino: (des)igualdade e assédio sexual. In: Roberto Parayba de Arruda Pinto; Alessandra Camarano; Ellen Mara Ferraz Hazan. (Org.). Feminismo, Pluralismo e Democracia. 1ed. São Paulo. LTR, 2018.

Assédio moral e sexual disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>, acesso em 29 de novembro de 2018.