OPINIÃO SINDICAL

Publicação do Sindicato dos Trabalhadores em Entidades Sindicais do Estado de Minas Gerais - Abril/Maio de 2012

TÃO ANTIGO QUANTO O PRÓPRIO TRABALHO

SITESEMG PROMOVE PALESTRAS PARA DAR VISIBILIDADE E DEBATER ASSÉDIO MORAL

Saiba mais na página 4

ENTREVISTA

TRABALHADOR DEVE RESISTIR DE FORMA INDIVIDUAL E COLETIVA

Página 2 e 3

PREVENÇÃO

PARA PSICÓLOGO, TRABALHADORES DEVEM SER ESCUTADOS

Página 4

“Trabalhador deve resis

Um dos palestrantes convidados para o debate sobre assédio moral no trabalho, marcado para o dia 3 de maio, em Belo Horizonte, o advogado Luciano Pereira afirma que a interpretação do fenômeno ainda depende do critério de quem julga. Para Pereira, o Brasil está atrasado na definição de mecanismos de proteção ao trabalhador que se torna vítima de violência moral, ainda que a Justiça do Trabalho tenha avançado nos últimos anos no sentido de reconhecer que determinadas condutas do empregador que até pouco tempo eram tidas como aceitáveis se tratam, na realidade, de assédio.

Em entrevista a Opinião Sindical, Pereira destaca a importância de o país aprovar uma lei federal para coibir a prática e orienta as vítimas de assédio moral a resistirem do ponto de vista individual, mas, sobretudo, coletivo. “É importante ter a noção de que esta é uma questão coletiva,pois, se acontece com um trabalhador individualmente, pode vir a afetar a todos”.

Em 2007, em um seminário promovido pelo SITESEMG, o Juiz do Trabalho Marcelo Furtado Vidal afirmou que a interpretação do assédio moral ainda dependia de quem julgava. Continua assim?

Esta é uma matéria recente e ainda pouco precisa na Justiça do Trabalho. Apesar de o assédio moral ser tão antigo quanto o próprio trabalho, só muito recentemente o ordenamento jurídico e a própria Justiça do Trabalho passaram a reconhecer a prática como uma conduta delituosa do empregador. Portanto, ainda está em formação o processo de entendimento da legislação e da própria Justiça do Trabalho acerca da conceituação do assédio moral e das repercussões que esta prática pode gerar. O critério para avaliação, portanto, ainda é muito subjetivo.

Só muito recentemente o ordenamento jurídico e a própria Justiça do Trabalho passaram a reconhecer o assédio moral como uma conduta delituosa do empregador. O critério para avaliação, portanto, ainda é muito subjetivo.

Já há casos de empresas condenadas a pagar indenização por assédio moral. Como vê as decisões tomadas até aqui?

Ainda que possamos ter um grande campo para a subjetividade, em relação ao arbitramento de uma indenização para o trabalhador temos cada vez mais um universo de formulação teórica e jurisprudencial que vai gradativamente dando menos espaço para a subjetividade e consolidando determinados entendimentos. Há um avanço positivo no sentido de reconhecer que atos do empregador que tempos atrás eram tidos como condutas aceitáveis se tratam, na realidade, de violência moral. Tenho um olhar positivo sobre este processo de consolidação do entendimento do assédio moral.

Mas a Justiça do Trabalho ainda é muito tímida em relação ao arbitramento de valores de indenização. Não somente a advinda do assédio moral como as indenizações relacionadas a acidentes do trabalho e doenças profissionais, que passaram a ser competência da Justiça do Trabalho arbitrar. Ainda vejo uma timidez muito grande em reconhecer o impacto do dano causado ao trabalhador em função do assédio moral. Os valores ainda são insuficientes para inibir por completo esta atitude do empregador.

As indenizações em dinheiro não têm sido suficientes para reparar o dano? E para coibir a prática?

A indenização em dinheiro nunca é suficiente quando se trata de dano moral, mas é um instrumento legal à disposição do trabalhador. Este fenômeno suscita uma série de buscas de solução para alteração desde quadro, que passam por um processo de conscientização do próprio trabalhador, para que ele deixe de ver como natural a violência moral, pois, em muitos casos, mesmo a reconhecendo, há trabalhadores que atribuem legalidade a este tipo de violência, como se fosse algo normal. E esta conscientização deve se estender também aos empregadores e prepostos que, muitas vezes, são os agentes do assédio moral. No campo da Justiça do Trabalho, a penalização não pode se resumir ao pagamento

stir de todas as formas”

de uma indenização por dano moral, mas a Justiça do Trabalho ainda é muito limitada no exercício de uma prestação jurisdicional mais efetiva, que preveja, além da imposição de um ônus patrimonial para o empregador, outros elementos de correção que venham a impedir que a prática se perpetue. Neste sentido, o próprio trabalhador e o movimento sindical devem atuar para identificar novos mecanismos de proteção, suficientemente capazes de combater efetivamente o problema.

Muitas vezes, mesmo a reconhecendo, há trabalhadores que atribuem legalidade a este tipo de violência, como se fosse algo normal.

Seria importante a aprovação de uma lei pelo Congresso Nacional?
Seria muito importante que esta matéria tivesse um tratamento legislativo. Já temos leis municipais e estaduais que tratam do tema, mas a legislação trabalhista é de competência da União. Então, se pensarmos no assédio moral no ambiente de trabalho, temos que pensar numa legislação de âmbito nacional. Estamos atrasados na definição de mecanismos de proteção ao trabalhador.

Se pensarmos no assédio moral no ambiente de trabalho, temos que pensar numa legislação de âmbito nacional. Estamos atrasados na definição de mecanismos de proteção ao trabalhador.

O que impede a aprovação de uma lei?

O Congresso Nacional reflete a correlação de forças presente na sociedade e os interesses empresariais estão lá muito bem representados. Portanto, qualquer projeto de lei que de alguma maneira atente contra estes interesses se torna alvo de uma resistência enorme no seu processamento e a experiência tem mostrado que projetos de lei desta natureza só avançam com a mobilização dos próprios trabalhadores. Sem isso, dificilmente obterá êxito.

O trabalhador deve resistir de todas as formas, ou seja, não pode aceitar que sua dignidade seja violada.

O trabalhador que se torna vítima de assédio moral é, muitas vezes, isolado no ambiente de trabalho. Daí resulta a sensação de “invisibilidade” do problema relatada por vários deles. Como reagir de forma individual e coletiva ao fenômeno?

Acho que esta questão retrata uma realidade muito difícil para quem é vítima de assédio moral: o pacto de silêncio que se faz em torno da situação pelos próprios colegas, em função até do medo de perder o emprego. E não raramente há por parte dos colegas uma reprodução do assédio que vem dos superiores hierárquicos. Uma situação como essa só pode ser revertida com educação, até que se constate que esta conduta viola um direito fundamental do trabalhador. O trabalhador deve resistir de todas as formas, ou seja, não pode aceitar que sua dignidade seja violada. E promover esta resistência no âmbito individual – registrando e documentando cada uma das situações de que se torna vítima – e, ao mesmo tempo, buscando se amparar em seus colegas, em seu sindicato e nos órgãos públicos que têm competência para fiscalizar situações como esta, como o Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho. E, no limite, levar o caso à Justiça do Trabalho. Mas, antes de tudo, é importante que todos tenham noção de que esta é uma questão coletiva, que deve ser abraçada pelos órgãos de representação, pois, se acontece com um trabalhador individualmente, pode vir a afetar a todos. Quando isso ocorre, o assédio moral deixa de ser um problema de apenas um e passa a ser de interesse geral de uma categoria.

SITESEMG põe em debate assédio moral no trabalho

Palestras serão realizadas no dia 3 de maio, em Belo Horizonte

Tão antigo quanto o próprio trabalho, nos últimos anos o assédio moral ganhou destaque na abordagem dos problemas enfrentados pelos trabalhadores brasileiros em seu cotidiano.

Por isso, o Sindicato dos Trabalhadores em Entidades Sindicais no Estado de Minas Gerais (SITESEMG) irá oferecer a seus associados e a outros interessados no tema duas palestras no dia 3 de maio, a partir de 19 horas, no auditório doSindibel, em Belo Horizonte. Os palestrantes serão Luciano Pereira, advogado especializado na área trabalhista, e Rogério Djalma de Oliveira, diretor da área de saúde do Sindicato dos Metalúrgicos de Betim.

O interesse em tratar do assunto, segundo a direção do SITESEMG, se deve às inúmeras denúncias que a entidade passou a receber nos últimos anos, segundo as quais o problema também está presente no dia-a-dia dos sindicatos de trabalhadores.

PRÁTICA DELITUOSA

Embora só muito recentemente o assédio moral tenha sido conceituado por aqueles que passaram a se dedicar ao estudo do problema, a prática não é nova. Mas, a partir do momento em que condutas que até pouco tempo eram vistas com naturalidade passaram a ser consideradas como práticas delituosas e nocivas à saúde do corpo e da mente, o fenômeno ganhou forma.

Simultaneamente, trabalhadores em todo o Brasil passaram a recorrer à Justiça do Trabalho para ter o assédio moral caracterizado e buscar reparações aos danos causados por quem utiliza de seu poder de mando em desfavor de seus empregados.

O psicólogo Carlos Eduardo Carrusca Vieira adverte, entretanto, que, "na perspectiva da Psicologia do Trabalho, interpretar a conduta abusiva dos gestoresapenas como manifestação das características da personalidade do indivíduo – como,aliás, tem sido feito nas abordagens tradicionais do assédio moral – pode ser um grandeequívoco".

Para o psicólogo, "é fundamental compreender que, além dos casos eventuais deindivíduos realmente 'perversos' que ocupam os cargos de gestão e atuam semqualquer impedimento, por parte das organizações – omissas nesse caso –, há fatoresrelacionados ao próprio trabalho e à atividade associados às condutas autoritáriaspraticadas pelos gestores". "O que se espera dos gestores é que imponham, sempre, orendimento máximo aos trabalhadores. E, se não o fazem, eles próprios se tornam,muitas vezes, alvos da organização".

Ele ainda acrescenta: "Não estou convencido de que as relações existentes entre ostrabalhadores de sindicatos estejam livres da violência no trabalho. É preciso escutaros próprios trabalhadores para ter intuições verdadeiras a esse respeito".

REGULAMENTAÇÃO

O destaque dado ao problema fez com que projetos de lei que buscam regulamentar o trato da questão passassem a tramitar no Congresso Nacional. Até o momento, contudo, não há uma lei federal que se refira especificamente a assédio moral.

Na perspectiva do trabalhador, os danos causados pela prática podem ser divididos em físicos (hipertensão, distúrbios digestivos, endocrinológicos, respiratórios etc.), psicológicos (depressão, ansiedade, estresse e ideação suicida, entre outros) e sociais (isolamento, gastos com saúde e conflitos familiares). Para as organizações, os prejuízos variam desde dificuldade para o alcance das metas – uma vez que a rotina de trabalho é alterada – e dano à imagem pela pecha de "agressor", até gastos com processos judiciais e com o pagamento de benefícios previdenciários aos trabalhadores.

Palestrante associa adoecimento mental a assédio moral

Um dos palestrantes convidados para o debate, Rogério Djalma de Oliveira, diretor do Sindicato dos Metalúrgicos de Betim, acredita que o aumento de casos de adoecimento mental registrado recentemente pela Previdência Social esteja relacionado às novas formas de gestão e gerenciamento do trabalho, "que exigem do trabalhador maior produtividade, com mais qualidade em menor tempo, e, além disso, sugam a capacidade intelectual, tiram a liberdade de pensar, controlam e manipulam sua subjetividade, tomando sua identidade", diz.

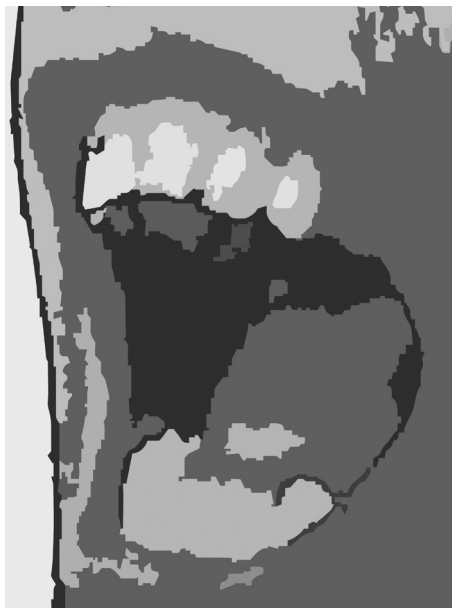
O estímulo à competitividade entre colegas, as jornadas extensivas de trabalho e as horasextras, que tiram o tempo de descanso necessário ao ser humano são outros fatores apontados pelo dirigente sindical como causas do problema.

Por último, o surgimento do chamado "Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP)" – mecanismo adotado pela Previdência Social a partir de abril de 2007, que facilitou a associação entre doença e trabalho– contribuiu para que os casos de adoecimento mentalaparecessem nas estatísticas do INSS.

Para Oliveira, o adoecimento mental pode também estar associado ao assédio moral, na medida em que a prática tolhe a liberdade de escolha, opinião e defesa do trabalhador. "Há muitas empresas que culpam o trabalhador por tudo aquilo que ocorre no ambiente de trabalho", aponta.

O dirigente sindical põe em dúvida a possibilidade de que gestores de sindicatos de trabalhadores cometam assédio moral, mas afirma que "se tais práticas ocorrem, devem ser repudiadas".

"A representação de qualquer categoria deve fazer frente a este tipo de comportamento, sobretudo, porque, pelo menos em tese, os dirigentes sindicais devem, em primeiro lugar, dar bons exemplos de conduta e respeito nos ambientes de trabalho", conclui.



PALESTRAS

ASSÉDIO MORAL E SAÚDE DO TRABALHADOR

QUANDO
03 de maio de 2012, a partir de 19h00.

ONDE
Auditório do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Belo Horizonte (Sindibel)

Avenida Afonso Pena, 726, 18º andar

PALESTRANTES
Luciano Pereira (advogado) e Rogério Djalma de Oliveira (diretor do Sindicato dos Metalúrgicos de Betim)

ENTRADA FRANCA

EXPEDIENTE

OPINIÃO SINDICAL é uma publicação do Sindicato dos Trabalhadores em Entidades Sindicais do Estado de Minas Gerais
Rua da Bahia, 573, Salas 602/603, Centro, Belo Horizonte (MG)
CEP: 30.160-010
Telefone (31) 3222.3072

CNPJ: 17.498.775/0001-31
CNES: 24260.002803-90
COD. SINDICAL: 000.05467-4

Jornalista Responsável:
Alexandre Magalhães (MG 04513 JP)
Projeto Gráfico, Diagramação e Ilustrações:
Rômulo Garcias