

Tormentos no trabalho

Recusa de comunicação, privação de instrumentos de trabalho, atribuição de tarefas absurdas, críticas sem fundamento – assim se pode fazer a vida negra a um funcionário e levá-lo a demitir-se.

Por: Isabel Ramos

Acende um cigarro no outro enquanto, com as lágrimas dentro das rugas à volta dos olhos, declara: “Não posso mais!” Emagreceu 12 quilos e não tem memória de quando dormiu, pela última vez, uma noite tranquila, sem pesadelos ou insónias. Queixa-se de que lhe fazem ‘a vida negra’ no trabalho. Desde há seis meses – “foi quando entrou o novo director” – não tem tido paz.

O equilíbrio emocional deste professor de 45 anos está por um fio. Senta-se com as pernas cruzadas e o tronco inclinado para a frente. Parece acossado. Diz que se chama Rui. “Por favor não escreva o meu apelido, senão depois ainda é pior.” E agora, como é? “O director não me dá trabalho ou então atribui-me tantas aulas que não consigo organizar-me devidamente. Os meus colegas não falam comigo. Se converso com alguém no corredor ele abre a porta e espreita. O colega vai-se logo embora. Tenho a certeza que o director os proibiu de me dirigirem a palavra.”

Foi o investigador e psicólogo sueco Heinz Leymann quem primeiro, na década de 80, deu nome – ‘mobbing’ (intimidação) – a esta forma de violência no trabalho. Os espanhóis chamaram--lhe ‘acoso’ (acossamento) e os italianos ‘molestia’, que traduz bem o carácter indirecto e insidioso implícito.

Os portugueses falam de ‘assédio moral’, copiando a expressão francesa ‘harcèlement morale’. Juristas, médicos do trabalho e psiquiatras usam aquela expressão para nomear as condutas hostis – atribuição de tarefas humilhantes, recusa de comunicação, críticas sistemáticas e sem fundamento – que visam diminuir o trabalhador, tornando-lhe a vida impossível. “O objectivo é incomodá-lo tanto que ele acaba por ir-se embora”, explica a professora de Direito do Trabalho Rosário Palma Ramalho.

O assédio moral, constata os sindicalistas, existiu sempre nas relações de trabalho, embora tenha ganho enorme impulso nos anos

noventa, com a globalização, o aumento de competitividade e a reengenharia nas empresas. Em Portugal, o Código do Trabalho, em vigor desde 1 de Dezembro de 2003, consagra a figura do assédio, avançando uma definição. Nos termos do art. 24.º, “entende-se por assédio todo o comportamento indesejado [...] com o objectivo de afectar a dignidade da pessoa, ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.”

Mais de 180 mil trabalhadores portugueses afirmaram, em 2001, ter sido vítimas de assédio moral no trabalho e um em cada dez disse recear que isso pudesse acontecer-lhe no futuro. Os dados fazem parte de um estudo da União Europeia, na altura ainda a Quinze.

'IR TRABALHAR É UM TORMENTO'

O marido da Joana aconselhou-a vezes sem conta a despedir-se. “Ela chora quando chega a casa. Os miúdos perguntam-me o que é que a mãe tem quando a vêem correr para o quarto e fechar a porta.” A mãe trabalha numa câmara municipal. Ou melhor, não trabalha, pois, como ela própria diz, limita-se a estar ali. “Estou ‘emprateleirada’ desde que chegou o novo chefe. Ele trouxe uma pessoa que executa as minhas tarefas.” Mesmo assim, Joana não tenciona despedir-se. “O quê? Sair assim, sem nada, ao fim de dez anos de serviço dedicado? Sair sem direito sequer ao subsídio de desemprego? Podem esperar sentados.” O Rui não é tão resistente – contratou uma advogada para representá-lo em tribunal num processo de rescisão. “Não posso mais. Estou no limite das minhas forças. Ir trabalhar é um tormento. Eu já só quero que me paguem aquilo que me devem.” O estado de depressão do professor é evidente mesmo para quem não o conhece bem. Pressionado pela família, o Rui iniciou um processo de psicoterapia e começou a tomar antidepressivos.

Os trabalhadores acoitados são, com frequência, como assinala o professor de Psicologia Telmo Baptista, vítimas de ansiedade e depressão, entregando-se ainda a rumações obsessivas. O que fazer então? O mais importante é aprender a lidar com a ameaça e diminuir o sentimento de vulnerabilidade.

Miguel Santos, empregado de escritório, conseguiu dar a volta por cima. “No meu caso o assédio traduzia-se em crítica sistemática. Nada do que eu fazia estava bem feito. Eu era um mau funcionário. Eu era o pior de todos. Não se podia contar comigo. Todos os dias ia para casa de rastos.” O clic deu-se quando o Miguel percebeu que não era mau funcionário e começou a comportar-se em conformidade. “Houve um dia em que consegui separar aquilo que eu era da imagem que o meu

chefe fazia, ou fingia que fazia, de mim. Lembro-me bem de pensar qualquer coisa como ‘não, ele não está a falar de mim, nem do meu trabalho.’”

Uma das estratégias aconselhadas para lidar com o assédio é, de facto, a auto-afirmação. O Miguel descobriu-o por si. Não chegou a entrar em conflito aberto. Mas este pode ser inevitável e, nesse caso, o melhor é estar preparado. O chefe directo da Ana, secretária, descompunha-a em público. “Gritava comigo dia sim dia sim. Quando me dava trabalho dizia-me logo que havia de falar comigo se eu cometesse qualquer erro.” Ela fazia os relatórios com medo e, naturalmente, errava. Muito. “Erros básicos. Faltas que eu nunca cometeria numa circunstância normal.” A Ana pediu conselhos ao advogado do sindicato. “Ele disse-me que as empresas faziam isto quando queriam ver-se livres dos empregados. Preparou-me para a eventualidade de me chamarem para rescindir o contrato por mútuo acordo, como costuma dizer-se.” Isso não aconteceu, mas a Ana preparou-se para o conflito – assumiu-o quando apresentou queixa do superior directo. “Se me pergunta se deixaram de incomodar-me, respondo--lhe que não. Mas já não me sinto como antes, à mercê. É como se o tivesse obrigado a respeitar-me, a ver-me como alguém que não admite mais humilhações. Aquilo não podia continuar indefinidamente.”

DE CIMA PARA BAIXO E VICE-VERSA

O assédio moral no trabalho não é apenas exercido por um superior hierárquico. Há assédio horizontal, entre colegas, com acordo superior, e de baixo para cima, quando, por exemplo, um empregado que não gosta do chefe o acusa de algo que ele não fez.

- 13 milhões de trabalhadores da UE vítimas de assédio moral
- 180 mil de trabalhadores portugueses vítimas de assédio moral
- 10% percentagem de trabalhadores portugueses que receiam ser vítimas
- 2% decréscimo da produtividade de cada trabalhador acochado
- 2,6 mil milhões de euros de prejuízo anual associado ao assédio
- 70% dos trabalhadores acochados são mulheres

VIVER ACOSSADO

Os espanhóis chamam-lhe ‘acoso’ – a vítima sente-se como um animal acochado. Mudam as palavras mas não o objectivo: fazer com que o trabalhador se demita.

O QUE É?

Assédio moral no trabalho é, segundo a psiquiatra France Hirigoyen, “qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, atitude...) que atente, pela sua repetição, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em risco o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.”

O QUE NÃO É

Não deve confundir-se assédio moral no trabalho com agressão – física ou verbal – ocasional; stress; conflitos entre pessoas, grupos ou organizações; brutalidade de gestores e pessoal dirigente; outras formas de violência, nomeadamente a xenofobia, o racismo e o assédio sexual.

EFEITOS

Stress, sentimento de impotência e humilhação, estado depressivo grave (em dois terços das vítimas), perturbações psicossomáticas (quando o mal-estar psíquico tem tradução física, em metade das vítimas) são os efeitos mais frequentes do assédio moral sobre os trabalhadores.

O QUE FAZER

Os trabalhadores vítimas de assédio moral devem denunciar a situação, junto da Inspeção-geral do Trabalho e dos sindicatos que os representam. Muitos deles precisam também de apoio clínico. Nestes casos, a psicoterapia destina-se essencialmente a reduzir a vulnerabilidade.

OPINIÃO DA JORNALISTA DULCE GARCIA

A COBARDIA

Se não fôssemos agressivos nunca tínhamos saído da idade da pedra. O problema é que a nossa agressividade foi perdendo a sua vocação antropológica, para se assumir, cada vez mais, como violência gratuita. No estudo ‘Neurologia da Agressividade Humana’, um grupo de psiquiatras diz que o Homem é, por natureza, agressivo, mas não violento. Os investigadores admitem que o século XX foi o mais violento de toda a História e garantem que nunca a mente humana teve tanta dificuldade em controlar os seus impulsos mais ferozes. Quer isto dizer que em vez de pegarmos em paus e facas artesanais

para cortar mato e construir civilização, optámos por arremessá-los contra o outro, a troco de nada.

O homínídeo utilizou o seu instinto agressivo para evoluir. Com a força física aprendeu as técnicas rudimentares da caça para se poder alimentar; com a agressividade psicológica construiu as primeiras armas e com elas expulsou do seu domínio todas as espécies que o pudessem ameaçar.

Richard Leakey, conhecido antropólogo e paleontólogo queniano, diz que a guerra humana começou no Neolítico, quando o homo sapiens decidiu assentar arraiais e dedicar-se à agricultura e criação de animais. O mesmo é dizer que a génese de todas as batalhas está no sentido da propriedade. Faz sentido!

Os autores deste estudo defendem que uma das causas do aumento da violência no século XX é a dificuldade de dividir recursos escassos por uma população que não pára de crescer. As agressões modernas têm nomes estrangeiros: mobbing, bulling. A primeira caracteriza o terror psicológico exercido sobre um indivíduo no seu local de trabalho e foi baptizada por um etimologista que estudava o comportamento dos animais. A segunda consiste na perseguição violenta de uma criança por parte de outras crianças. No trabalho e na escola as pessoas atacam pelas mesmas razões: dificuldade em fazer valer a sua autoridade; medo de perder a ascendência sobre os outros; incapacidade de lidar com as próprias fragilidades. Os psicólogos dizem que o homem nunca foi tão violento. Eu ousaria acrescentar – e cobarde!

Fonte: Correio da Manhã, 30 de Abril de 2006