

Assédio moral: o terror no trabalho

Author(s):

[José Soeiro](#) ^[1]

Show Author Info?:

0

Falamos de situações de verdadeira tortura psicológica, com intenções deliberadas e objetivos concretos: fazer com que a pessoa acabe por perder o seu posto de trabalho ou sair da empresa para se libertar do inferno em que lhe transformaram a vida, imputando-se perversamente ao trabalhador a responsabilidade pela situação de que é vítima. O assédio moral tem consequências devastadoras para quem trabalha, quer do ponto de vista físico quer psicológico. Mas para muitas empresas tornou-se uma manobra de gestão da força de trabalho que compensa. Isolando e humilhando as pessoas, elas fazem na prática despedimentos indiretos e encapotados, contornando a lei, arrasando com quem persegue e livrando-se do cumprimento da lei e do pagamento das compensações a que os trabalhadores teriam direito.

Não estamos a falar de um fenómeno ocasional. No Novo Banco como na Sonae, na Fnac como no Porto de Leixões, e em tantas outras empresas, têm vindo a público denúncias deste tipo de perseguição. E no entanto, há um paradoxo: se é uma realidade tão expressiva e se existem orientações, nomeadamente europeias, para que a lei preveja mecanismos de proteção, por que razão há tão poucas queixas formais e ainda menos condenações?

Em primeiro lugar, pelo facto do abuso se ter tornado a norma no mundo laboral. A precariedade significa isolamento, receio de falar, medo de denunciar e de perder o emprego. Aliás, essa é uma das suas funções principais: a domesticação pelo medo. Por isso mesmo, não há combate ao assédio moral sem atacar simultaneamente a precariedade e a individualização das relações laborais.

Mas há mais razões. Elas prendem-se com a insuficiência de meios e de ação da Autoridade para as Condições de Trabalho. E resultam também de um quadro legal que, claramente, não dá resposta. Por vários motivos.

Em primeiro lugar, quem denuncia e quem é testemunha não está protegido. Faz algum sentido que pessoas vítimas de assédio possam ser alvo de um processo disciplinar interno à empresa se decidirem falar? Não faz, mas é o que acontece.

Em segundo lugar, a escassez de condenações deve-se também ao facto de o conceito de assédio, tal como está na lei, só abranger o chamado "assédio discriminatório", isto é, só ser considerado o caso em que o trabalhador consegue identificar um colega seu, na mesma situação, com a mesma condição e função na empresa, em relação ao qual se considera

discriminado. Mas há muitas situações em que o assédio é individualizado e em que aquela comparação se torna impossível. Sem alterar a abrangência do conceito, e o próprio ónus da prova, uma parte considerável da realidade fica de fora.

Em terceiro lugar, do ponto de vista dos custos para as empresas, o assédio continua a compensar. Se quisessem despedir um trabalhador, dentro dos parâmetros contemplados na lei, os empregadores teriam de pagar compensações. Se um trabalhador quiser rescindir um contrato com justa causa, também tem direito a ser compensado pela empresa. No caso do assédio, a empresa força a pessoa a sair pelo seu próprio pé, ou induz-lhe um estado físico e psicológico que a obriga a ausentar-se do posto de trabalho ou que lhe diminui as capacidades. Depois, o processo é simples: imputa-se ao trabalhador a decisão e responsabiliza-se o próprio pela sua desgraça. Se a lei quiser combater esta prática, tem de considerar uma saída em resultado de assédio como um despedimento ilícito, com todas as consequências que daí resultam.

Em quarto lugar, mesmo quando se prova que houve assédio, as indemnizações que os trabalhadores recebem são escassas. Além de agravar o quadro sancionatório, não devem as empresas ser responsabilizadas pelas doenças que provocam aos trabalhadores, pelos custos de assistência na saúde, pelos danos que lhes infligem, considerando que na verdade se trata de doenças profissionais e de situações equiparáveis a acidentes de trabalho?

Por último, se queremos que o combate ao assédio seja mais do que uma declaração de intenções, é preciso imputar à empresa custos numa das dimensões mais preciosas do seu valor: a imagem pública. Tornar públicas as condenações, com uma lista negra das empresas prevaricadoras, obrigar a que essa informação conste dos anúncios de emprego e proibir as empresas condenadas de concorrer a arrematações ou concursos públicos, não seria uma forma eficaz de inibir este tipo de práticas?

Esta semana, foi apresentado pelo Bloco um projeto de lei com estas e outras alterações. Sabemos que há grandes interesses que já se movimentam para manter tudo na mesma. Mas se os trabalhadores vítimas de assédio não são filhos de um deus menor, precisamos de mudanças concretas. O desafio está lançado.

Artigo publicado em expresso.sapo.pt [2] em 30 de setembro de 2016

Sumário da Home:

Um em cada seis trabalhadores em Portugal diz já ter sido vítima de assédio no trabalho.

Lead:

Um em cada seis trabalhadores em Portugal diz já ter sido vítima de assédio no trabalho.

Sobre o/a autor(a):

- [Biblioteca](#)
- [Agenda](#)
- [Jornal Esquerda](#)
- [Blogosfera](#)
- [Comunidade](#)
- [Revista Vírus](#)
- [Wikifugas](#)

• Ficha Técnica

URL de origem: <http://www.esquerda.net/opinioao/assedio-moral-o-terror-no-trabalho/44713?page=0>

Ligações:

[1] <http://www.esquerda.net/author/jos%C3%A9-soeiro>

[2] <http://expresso.sapo.pt/blogues/jose-soeiro/2016-09-30-Assedio-moral-o-terror-no-trabalho>