

# PERCEPÇÕES DO ASSÉDIO MORAL

3

## **Natalina Rosane Gué**

Natalina Rosane Gué. Advogada, Especialista em Saúde e Trabalho.

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Diretora do Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região.

E-mail: natalinargue@terra.com.br

## **Sandro Artur Ferreira Rodrigues**

Publicitário, Especialista em Saúde e Trabalho.

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Diretor do Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região.

E-mail: sandro@sindbancarios.org.br

### **PALAVRAS-CHAVE**

Saúde do trabalhador. Transtornos traumáticos cumulativos. Comportamento social.

### **KEY WORDS**

Occupational health. Cumulative trauma disorders. Social behavior.

Ao pensarmos sobre assédio moral, devemos lembrar que este provavelmente nasce junto com o trabalho, não nos primórdios da pré-história, mas desde que começou a exploração do homem pelo homem na antiguidade, com a expropriação do produto do trabalho alheio. Mais recentemente no século XIX após a 1ª Revolução Industrial verificamos as precárias condições em que se realiza o trabalho, com extensas jornadas de trabalho, chegando até 15 horas diárias; uso da mão-de-obra infantil e no Brasil, largamente utilizada a força de trabalho escrava. Quanto aos locais de trabalho, as condições de higiene e de segurança refletiam a mesma lógica de exploração, pois a busca dos baixos custos, objetivava a maximização dos lucros, resultando em lugares insalubres, e mesmo perigosos, tornando penosa à atividade laboral. Na zona rural, nas atividades agrícolas e pecuárias não havia a adoção das mínimas garantias legais que já se esboçavam nas cidades com a gênese da industrialização, embora nos conglomerados urbanos eram comuns acidentes que mutilavam e incapacitavam os trabalhadores de forma total ou parcial, principalmente na crescente indústria. O trabalho então era caracterizado pelo ritmo e controle exacerbados, exigindo esforço físico para compensar as deficientes e poluentes máquinas; condições de vida precárias e de extrema pobreza e péssimas condições de higiene; baixos salários diante do capitalismo nascente.

No início do novo milênio o mundo informatizado apresenta enormes semelhanças, pois o ritmo tornou-se alucinante para acompanhar as máquinas; os trabalhadores são sugados em sua “multifuncionalidade” atuando em condições precárias com sobrecarga física e psíquica que ocorrem nos processos de trabalho determinados pelas máquinas e métodos gerenciais; os controles são rígidos, colega controla colega; os baixos salários e o medo do desemprego assolam os lares dos trabalhadores; tornando os trabalhadores reféns da empregabilidade. A idéia é que cada trabalhador deve estar completamente à disposição do empregador, a qualquer momento e sem reclamar.

A precarização do trabalho que objetiva a maximização dos lucros com a diminuição de custos trabalhistas, escapando da pressão sindical e favorecendo o os empregadores na correlação de forças no mundo do trabalho, possibilitando a intensificação das práticas de demissão, processo este que encontrou guarida no ideário neoliberal. A precarização do trabalho se manifesta através da terceirização, banco de horas, da contratação irregular de estagiários, entre outros mecanismos e práticas largamente utilizadas pelas empresas, gerando entre os trabalhadores o medo do desemprego, que é constante nos ambientes de trabalho e é utilizado como instrumento gerencial para ampliar exigências. A lógica é: “se você não quer trabalhar, tem gente esperando o teu lugar!”.

Dar visibilidade às questões referentes ao adoecimento dos trabalhadores, decorrente de novas formas de organização do trabalho, diminuição dos postos de trabalho, longas jornadas, multifuncionalidade, diminuição da autonomia, apropriação da subjetividade do trabalhador, privatizações, terceirizações, entre outras mazelas, confere a esta análise um engajamento social e político condizente com um sindicato que se propõe a melhorar as condições dos trabalhadores.

A categoria bancária ao longo dos últimos anos vem sendo estudada sob vários focos e por profissionais das mais diversas áreas. Reestruturação produtiva, práticas gerenciais, mudanças tecnológicas e seus efeitos sobre os bancários, como por exemplo, a alta incidência das LER/DORT (Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho), assédio moral, sofrimento mental, estão contribuindo para que possamos estudar e propormos estratégias de enfrentamento à realidade. A atividade bancária é executada sobre forte pressão, representada pelo grande volume de trabalho; o público demandante; as metas de captação e vendas de produtos; o cumprimento de prazos estabelecidos, obrigando os bancários a exercer tarefas em ritmo acelerado, eliminando pausas e intervalos, inclusive para alimentação, especialmente nos chamados dias de “pico”; trabalhar aos fins-de-semana, ligando para residências visando a venda de produtos da instituição financeira e extensão das jornadas, sem a remuneração devida. Ao mesmo tempo, novas formas de gerenciamento estimulam a competitividade, incrementam mais ainda as exigências de produtividade e de dedicação ao banco, levando bancários a uma enorme intensificação de trabalho, concomitante com contínua diminuição do quadro de pessoal.

Novas exigências do ambiente laboral vêm sendo incorporadas gerando múltiplos sentimentos e sensações, tais como: medo, incertezas, ansiedade, angústia e tristeza. A ansiedade ante uma nova tarefa, o medo de não saber, a avaliação cons-

tante do desempenho sem o devido reconhecimento, a requisição da eficiência técnica, da excelência, da criatividade e da autonomia geram tensão e incertezas sobre o devir. As múltiplas exigências para produzir são “transversais” por abuso de poder e freqüentes instruções confusas, ofensas repetitivas, agressões, humilhações, maximização dos “erros” e culpas, que se repetem por toda jornada, degradando deliberadamente as condições de trabalho. O ambiente laboral vêm transformando-se em campo minado pelo medo, inveja, disputas, fofocas e rivalidades transmitidos vertical e horizontalmente entre os trabalhadores de diferentes e mesmos níveis hierárquicos. As conseqüências dessas vivências repercutem na individualidade do trabalhador, interferindo com a sua qualidade de vida, levando-o a desajustes sociais e a transtornos psicológicos e o colocando face a face com situações de enfrentamento, diante desse quadro, faz-se necessário compreender como o assédio moral se manifesta, e é percebido pela gerência e funcionários e tratado dentro das organizações, uma vez que é um fenômeno presente na realidade organizacional, mas que freqüentemente é banalizado, e até ignorado; algumas vezes por indiferença, outras por covardia e, até mesmo, por desconhecimento ou necessidade.

Existem várias definições que variam segundo o enfoque desejado, tais como o enfoque médico, o psicológico ou o jurídico. Juridicamente, o assédio moral pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, sem conotação sexual ou racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, por meio de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento.

Nem sempre a prática do assédio moral é de fácil comprovação, porquanto, na maioria das vezes, ocorre de forma velada, dissimulada, visando minar a auto-estima da vítima e a desestabilizá-la. Pode camuflar-se numa “brincadeira” sobre o jeito de ser da vítima ou uma característica pessoal ou familiar, ou ainda, sob a forma de insinuações hu-

milhantes e degradantes acerca de situações compreendidas por todos, mas cuja sutileza torna impossível a defesa do assediado, sob pena de ser visto como paranóico ou destemperado.

A intensificação do assédio pode levar ao isolamento da vítima, como forma de autoproteção, o que, posteriormente, a faz ser considerada pelos próprios colegas como anti-social e sem espírito de cooperação. Enumeramos os exemplos das situações de assédio moral mais freqüentes: dar instruções confusas e imprecisas; bloquear o andamento do trabalho alheio; ignorar a presença de funcionário na frente de outros; pedir trabalhos urgentes sem necessidade; fazer críticas em público; não cumprimentá-lo e não lhe dirigir a palavra; fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre a pessoa, forçar a demissão; insinuar que o funcionário tem problemas mentais ou familiares; transferi-lo do setor, para isolá-lo.

Diante de um quadro inteiramente desfavorável à execução tranqüila e segura do serviço que lhe foi conferido, o empregado assediado moralmente sente-se ansioso, despreparado, inseguro e, por conseqüência, os riscos de ser acometido de doenças profissionais ou de vir a sofrer acidentes de trabalho são potencializados.

Assim, é possível concluir que o empregado, vítima do assédio moral, que não é demitido pela queda de produtividade, pelo absenteísmo, pela desmotivação, não raro será vítima de doenças ou acidentes ocupacionais.

Sob o prisma econômico o assédio moral é um péssimo “negócio” para as empresas, pois não é um método eficiente na medida em que causa perda de produtividade. Para que as pessoas trabalhem e produzam elas precisam ter boas condições e ambiente de trabalho saudável. Um ambiente laboral sadio também é fruto das pessoas que nele estão inseridas, a partir das relações pessoais, do entrosamento de grupo, da motivação e da união de forças em prol de um objetivo comum: a realização do trabalho. Com isso, podemos afirmar que a qualidade do ambiente de trabalho, sob o aspec-

to pessoal, muito mais do que relacionamentos meramente produtivos exigem integração entre todos os envolvidos.

Esta integração, todavia, está irremediavelmente comprometida quando os empregados se sentem “coisificados”, “despersonalizados”, perseguidos, desmotivados, assediados moralmente. O assédio moral inevitavelmente instala um clima desfavorável na empresa, de tensão, de apreensão, de competição e dissemina-se tanto mais quanto for desorganizada e desestruturada a empresa, ou ainda, quando o empregador encoraja-o ou omite-se. Daí a importância da instituição de um programa de prevenção por parte da empresa, com a primazia do diálogo e da instalação de canais de comunicação. Para tanto, indispensável é, em primeiro lugar, uma reflexão da empresa, sobre a forma de organização do trabalho e seus métodos de gestão de pessoal. Implementar uma política estratégica de desenvolvimento humano como forma de substituir a competitividade de negócios, diminui as chances de surgirem comportamentos negativos isolados, que tanto propiciam o assédio moral. A implantação da cultura de aprendizado, no lugar da punição; permitir a cada trabalhador a possibilidade de escolher a forma de realizar o seu trabalho; reduzir a quantidade de trabalho monótono e repetitivo; aumentar a informação sobre os objetivos organizacionais; desenvolver políticas de qualidade de vida para dentro e fora do ambiente organizacional são atitudes sensatas a serem adotadas. Para informar e conscientizar os trabalhadores, é recomendável a realização de eventos, tais como seminários, palestras, dinâmicas de grupo, etc., em que haja troca de experiências e a discussão aberta do problema em todos os seus aspectos, inclusive as formas como ele se exterioriza, as responsabilidades envolvidas e os riscos que dele derivam para a saúde, sem esquecer a importância de postura solidária dos colegas, em relação ao assediado. *Faz-se também necessária a adoção de um código de ética, que vise ao combate de todas as formas de discriminação e de assédio moral e se-*

xual. Outra medida é a difusão do respeito à dignidade e à cidadania, inserida na política de recursos humanos, que se exige dos empregados. Ressalte-se, entretanto, que de nada adiantam a conscientização dos trabalhadores ou o estabelecimento de regras éticas ou disciplinares, se não forem criados, na empresa, espaços de confiança, para que as vítimas possam dar vazão às suas queixas. Tais espaços podem ser representados pelos Ouvidores ou pelos comitês formados nas empresas, especialmente indicados para receberem denúncias sobre intimidações e constrangimentos, garantindo-se sempre o sigilo das informações, ou ainda, por meio de caixas postais, para que as vítimas depositem, anonimamente, suas denúncias.

Outro aspecto fundamental para transformar o ambiente de trabalho é adotar políticas gerenciais que não sejam agressivas e respeitem os limites do ser humano norteados pelo conceito de saúde, entendido como o equilíbrio e bem-estar físico, mental, psicológico e social, evitando a imposição e cobrança de metas e produtividade que resultam em riscos e agravos a saúde dos trabalhadores, descaracterizando portanto a cobrança sistemática e autoritária de resultados como um desvio de conduta de um determinado gestor, pois este somente está buscando os objetivos os quais lhe são também cobrados, existindo portanto um “casamento de idéias” entre empresa e gestor local, tornando este gestor também vítima do sistema. As estatísticas revelam a oportunidade da discussão sobre a necessidade de se preservar a saúde mental dos trabalhadores, um dos valores inerentes à própria dignidade da pessoa humana, princípio sobre o qual se fundamentam os ordenamentos democráticos modernos.

Não podemos compactuar com um sistema que maltrate, humilhe e intimide pelo medo, muitos trabalhadores são testemunhas de colegas que sofrem, que são prejudicados no ambiente de trabalho, mas calam-se diante do medo. O ambiente de trabalho tem que ser saudável e livre de discriminações e de pressões excessivas.

O assédio moral no trabalho não é um fato isolado, como podemos pensar ele se baseia na repetição ao longo do tempo de práticas constrangedoras, explicitando o estrago de determinar as condições de trabalho num contexto de desemprego, desfilialização e aumento da pobreza urbana. A batalha para recuperar a dignidade, a identidade, o respeito no trabalho e a autoestima, deve passar pela organização de forma coletiva através dos representantes dos trabalhadores do seu sindicato e das CIPA's (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) e a procura dos Centros de Referência em Saúde dos Trabalhadores (CRST), Comissão de Direitos Humanos e dos Núcleos de Promoção de Igualdade e Oportunidades e de Combate a Discriminação, em matéria de Trabalho e Emprego, que existem nas Delegacias Regionais do Trabalho e Emprego. Depende também da informação, organização e mobilização dos trabalhadores, pois um ambiente de trabalho saudável é uma conquista diária possível na medida em que haja “vigilância constante” objetivando condições de trabalho dignas, baseadas no respeito ao outro, no incentivo a criatividade e cooperação.

O combate de forma eficaz ao assédio moral no trabalho exige a formação de um coletivo multidisciplinar, envolvendo diferentes atores sociais: os sindicatos; as empresas; o Estado em suas diversas esferas e instâncias, bem como os profissionais de várias áreas, tais como: advogados, médicos, psicólogos, sociólogos, assistentes sociais, administradores, entre outros. Estes são passos iniciais para conquistarmos um ambiente de trabalho saneado de riscos e violências e que seja sinônimo de cidadania.

No mundo hodierno, surgiu a nova tônica nas relações de trabalho, o individualismo exigindo do trabalhador um novo perfil: autônomo, flexível, competitivo, criativo e qualificado. *As pressões por produtividade e o distanciamento entre os órgãos dirigentes e os trabalhadores de linha de produção resultam a impossibilidade de uma comunicação direta,*

*desumanizando o ambiente de trabalho, acirrando a competitividade e dificultando a germinação do espírito de cooperação e solidariedade entre os próprios trabalhadores.*

Esse fenômeno não é privilégio só dos países em desenvolvimento, ele está presente no cenário mundial. Atinge homens e mulheres, altos executivos e trabalhadores braçais, a iniciativa privada e o setor público.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em diversos países desenvolvidos, as estatísticas apontam distúrbios mentais relacionados com as condições de trabalho.

Temos consciência de que a solução dos problemas de assédio não está apenas nos dispositivos legais, mas na conscientização tanto da vítima, que não sabe ainda diagnosticar o mal que sofre, do agressor, que considera seu procedimento normal, e da própria sociedade, que precisa ser despertada de sua indiferença e omissão.

O diagnóstico para as próximas décadas é sombrio, quando predominarão depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização do trabalho, desafiando a mobilização da sociedade e adoção de medidas concretas, especialmente visando à preservação e à reversão dessas expectativas.

Infelizmente, o objetivo do assédio moral é sempre, como já comentamos uma forma de se livrar das pessoas que são atingidas prioritariamente. Os estudos que são feitos sobre a população em geral, pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, dão números que oscilam de 5 a 8% de pessoas vítimas de assédio moral, mas existem outras formas de sofrimento no trabalho, que vem se somar ao assédio, o que significa que há, portanto, muitos trabalhadores que sofrem nos seus locais de trabalho. Dentro destes 8%, 70% são mulheres.

Constatamos, que são vítimas também do assédio moral as pessoas que se expressam muito, que defendem seus colegas, que não aceitam as manipulações da empresa, por exemplo, os re-

presentantes sindicais são muito mais assediados do que as pessoas que são dóceis e aceitam tudo. Sempre que alguém dá visibilidade a um problema que está ocorrendo na empresa sabe-se que ele corre o risco de ser vítima de assédio moral.

De certa forma, o objetivo é *calar as pessoas que estão denunciando situações na empresa*, por exemplo, denunciando desigualdades ou irregularidades, portanto confrontando as políticas de recursos humanos e de gestão adotadas pelas empresas. No fundo, o assédio moral visa isolar as pessoas, fazê-las calar-se e torná-las totalmente dóceis, em todos os aspectos profissionais.

A importância das leis como instrumento de prevenção. *Não basta punir o agressor, é necessário mudar as políticas de gestão da empresa* e não deixar se instaurar procedimentos de humilhação e desqualificação das pessoas.

Dado os difusos perfis do fenômeno, torna-se de difícil elaboração o conceito jurídico do assédio moral no ambiente de trabalho, e assim é que alguns doutrinadores enfatizam no conceito o dano psíquico acarretado à vítima em face da violência psicológica já descrita; outros destacam mais a situação vexatória e o dano à imagem que o assédio moral provoca. Entretanto, há elementos em torno dos quais a doutrina e a jurisprudência estão em consonância como caracterizadores do assédio moral. São eles:

#### Social behavior.

- a) a intensidade da violência psicológica.
- b) o prolongamento no tempo, pois episódio esporádico não o caracteriza.
- c) a intenção de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho.

a conversão, em patologia, em enfermidade que pressupõe diagnóstico clínico, dos danos psíquicos.

Conforme as diversas bibliografias consultadas constatamos a procedência de estudos das mais diversas áreas que tentavam elucidar a questão do conceito e da caracterização do fenômeno “assédio moral”, estabelecendo algumas considerações, tais como: o assediador pode ser uma pessoa ou um grupo de pessoas. O referencial bibliográfico é unânime em apontar o perfil do assediador moral como o de uma pessoa “perversa”, que se utiliza dos mecanismos perversos para se defender. É um indivíduo com uma personalidade narcisista que ataca a autoestima do outro, transferindo-lhe a dor e as contradições que não admite em si mesmo: o seu ego é tão grandioso quanto a sua necessidade de ser admirado e a sua falta de empatia. Muitas vezes o objetivo do assediador é massacrar alguém mais fraco, cujo medo gera conduta de obediência, não só da vítima, mas de outros empregados, que se encontram ao seu lado. Ele é temido e, por isso, a possibilidade de a vítima receber ajuda dos que a cercam é remota. A meta do perverso, em geral, é chegar ao poder ou nele manter-se por qualquer meio, ou então mascarar a própria incompetência. O importante para o assediador é o domínio na organização; é controlar os outros.

O assediado é uma vítima e, por tal foi designado pelo agressor, tornando-se o bode expiatório responsável por todo o mal. O perfil psicológico do assediado é de uma pessoa plena em vitalidade, mas que teme a desaprovação e tem uma tendência a se culpar. Em geral, busca conseguir o amor e admiração dos outros oferecendo ajuda e proporcionando prazer: enreda-se num jogo perverso, porque, inconscientemente, acha que pode “doar vida” e ajudar o agressor a superar a infelicidade.

No Brasil, como quase em todo mundo, a legislação não trata do crime de assédio moral, embora já existam inúmeras tentativas de parlamentares para tipificação do crime de assédio sexual. De outro lado, a mera inclusão da

figura no nosso Código Penal pouca valia terá, se as vítimas não estiverem conscientes da necessidade de reunir o maior número possível de provas que permita a sua comprovação e a final condenação dos agressores.

Embora as legislações dos países ainda sejam incipientes no que se relaciona a imposição de leis que punam o assédio moral, espera-se que os sindicatos e organismos que atuam em defesa de trabalhadores iniciem por informar o que é o assédio moral, como ele ocorre, as formas de combatê-lo e procurar influir no sentido de que os contratos coletivos contenham cláusulas compensatórias e que as legislações possam ser adaptadas a essa nova realidade.

Conforme já enfocado anteriormente, enquanto não existir a gestão participativa, o cenário estará mais favorável à gestão pelo medo, propiciando atitudes típicas do assédio moral.

O ideal é reagir o mais cedo possível, antes de ser mergulhado em uma situação que não haja outra solução a não ser sair do emprego. A partir daí é importante atentar para qualquer forma de provocação, ou a toda e qualquer agressão, pois que a dificuldade de defender-se reside no fato de que raramente há provas evidentes. A vítima então deverá acumular os dados, os indícios, registrar as injúrias, fazer fotocópia de tudo que poderá, em um momento ou outro constituir sua defesa. Seria igualmente desejável que ele garantisse o apoio de testemunhas. Infelizmente em um contexto de opressão os colegas não se solidarizam com a pessoa assediada, por medo de represálias, além disso, quando um assediador se fixa em uma determinada pessoa, geralmente os outros ficam à salvo e preferem permanecer à sombra. Para defender-se de igual para igual é preciso estar em boas condições psicológicas.

Em decorrência dessa situação, surgem várias legislações com o objetivo de coibir a prática do abuso moral. No Brasil já temos legislações estadual e municipal promulgadas, mas a

sua aplicabilidade restringe-se aos servidores ou ocupantes de cargos públicos.

*Finalizando o assédio moral*, como fenômeno social de tempos antigos, mas de reconhecimento recente, deve ser analisado com cautela, no tocante à sua caracterização jurídica. É necessário que se comprove a natureza psicológica do dano causado pelo assédio moral, provocado por uma conduta prolongada no tempo e que tenha ocasionado o desencadeamento de uma doença psíquico-emocional, constatada por meio de avaliação médica ou psicológica capaz de verificar o dano e onexo causal relacionado ao meio ambiente do trabalho.

Está havendo a banalização do assédio moral no ambiente organizacional, isso ocorre devido as grandes e constantes mudanças que viraram rotina na vida dos trabalhadores. Nos dias atuais, identificamos uma busca incessante em manter alguma ordem perante o caos em que se transformaram as organizações nestes últimos anos. Tudo isso caracteriza uma percepção de que não há mais espaço para a mentalidade tradicional e que novas formas de relacionamento e comunicação se constroem, mas, na realidade, muitas empresas ainda não conseguiram se desvincular dos tradicionais métodos de administração de pessoas.

Na atualidade aparentemente, o trabalho é fisicamente menos duro devido ao desenvolvimento tecnológico, mas psicologicamente as pessoas sofrem mais, porque há menos solidariedade. O sistema de trabalho hoje propicia um tipo de comportamento que trata o trabalhador como um objeto descartável. É muito importante refletir sobre valores e princípios éticos e o que fazer para sustentá-los, defendê-los e, sobretudo, exercitá-los. Os trabalhadores estão cada dia mais vulneráveis, mais ameaçados, mais perdidos e vazios, sem saber a quem recorrer e confiar. Se a violência moral existe é obrigação da empresa criar condições mais harmônicas que resguarde a saúde do trabalhador.

A agressão moral pode causar danos irrepa-

ráveis à saúde da vítima de agressão, pois quando a pessoa é submetida a humilhações, pode manifestar doenças, originadas do estresse causado pelo sentimento de extremo sofrimento, impotência e incapacidade que a vítima de assédio é submetida. Está mais do que provado que o estresse pode levar o ser humano a um estado depressivo, de desequilíbrio emocional, transtornos ansiosos, que podem desencadear a origem de muitas doenças. A saúde física e mental da pessoa é afetada em conjunto como consequência do abatimento moral e do constrangimento, levando a vítima do assédio moral a degradação de suas condições de trabalho e qualidade de vida. Os sintomas podem acometer diferentes sistemas orgânicos e o trabalhador pode apresentar distúrbios psicossomáticos, cardíacos, digestivos, respiratórios, endocrinológicos, etc...

Devemos então rejeitar a retórica daqueles que dizem que “não é grave” que, “é só uma pessoa ou outra”, que “esses indivíduos não contam”. É essencial afirmar que o assédio moral é um problema da nossa sociedade, fruto das políticas de gestão de pessoal e produtividade. Incentivo todos vocês a reagir, a não deixar que o assédio moral se instale nos ambientes de trabalho e devemos lutar para implantar e implementar políticas de prevenção.

Ao realizarmos pesquisa com os bancários, identificamos os efeitos degradantes do assédio na vida dos trabalhadores, conforme depoimento da bancária D.R.

Eu acho que a degradação do trabalho, ela vem assim sem a gente nem sentir, na rotina, no dia-a-dia [...], vai ocorrendo à gente não sente, a gente acaba levando para a casa a irritação [...], problemas, acaba ficando uma pessoa mecânica [...], têm que obedecer todas as ordens, a gente só pensa em meta, trabalho, a gente não lê, a gente não se diverte, a gente não lê outra coisa, a não ser livros de [...] vendas, de como vender mais, de como produzir mais, de como ser um funcionário [...] e

aí aquilo vai te deixando alienado[...]. Tu vai pegar um DVD, tu já não pega um DVD pra ti divertir, é sobre um...sabe,sobre como vender, como ficar rico em dois dias e[...].Ai a gente não sente quando a gente sai, daí que tu nota que tu tá alienado ao mundo, que tu ficou ali sete ou oito anos da tua vida sabe, vivendo em função do banco e o meu banco que é 30 horas, a gente se tornou 30 horas também, a gente comprou a idéia, a gente[...], não é nem 24 é trinta porque se o dia tivesse trinta horas, a gente ficava conectado, que além disso[...] saía das oito horas de jornada de trabalho né, entre aspas, que se tornavam 12 ou 14, a gente chegava em casa ligava o palm-top, continuava cadastrando, pra poder entrar todas as contas para o banco no mês né, porque podia não bater meta, morrer na praia, mas as contas tinham que entrar todas durante aquele mês, o banco não poderia ser prejudicado, agora tu poderia ser prejudicado. E aí, quando tu te dá por conta, tu já te estourou, então a degradação vem dia-a-dia, e a gente não sente, a gente não se toca que a gente ta vivendo para eles e não mais pra ti. “ Ah não, mas eu ganho bem, tenho ticket, eu tenho Unimed”, e tu não tem tempo de ir ao médico, tu não tem tempo de ir almoçar, e o que adianta ter tudo isso, hoje eu to estourada, não tenho mais ticket e vivo no médico, ai eu tenho tempo demais de ir ao médico, vivo no médico, já to de saco cheio de médico, mas não tenho mais ticket porque tô[...] afastada, daí não tenho, na hora que eu tenho tempo para almoçar com meus colegas, bater papo, eu não tenho[...] aí a qualidade de vida, tu não tem mais financeiramente, têm é tempo. É isso[...]. É isso, se deixar a gente chora aqui, fala o dia inteiro. (Depoimento verbal, D.R.).

Podemos identificar ainda várias questões que merecem atenção e estudo e isto aponta para a necessidade de buscarmos alternativas que possam dar conta das inúmeras demandas dos trabalhadores.

Assim, calar-se em caso de assédio moral é contribuir para a proliferação deste e para a per-

manente impunidade dos agressores e, como cidadãos, todos devem lutar pelo exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais.

## REFERÊNCIAS

- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: PUC, 2000.
- BRAVERMANN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: LTC, 1974.
- DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**: Rio de Janeiro: FGV, 1999.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez–Oboré, 1987.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- JINKINGS, Nise. **Trabalho e resistência na “fonte misteriosa”**: os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro. Campinas: Unicamp, 2002.
- PAGÉS, Max et al. **O Poder das organizações**. São Paulo: Atlas, 1987.
- NASCIMENTO, Sônia A. C. **O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: set. 2006.