ILAESE

O que é e como combater o Assédio Moral no serviço público

Uma análise sobre as relações no poder judiciário

Apresentação

Esta cartilha é uma produção do Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário Federal da Bahia – Sindjufe- BA conjuntamente com o ILAESE (Instituto Latino Americano de Estudos Sócio Econômicos).

O estudo foi coordenado por Ana Godoi.

Todos os dados foram retirados de fontes oficiais devidamente indicadas em cada caso.

ÍNDICE

Sumário

Introdução.....3

Mas afinal, o que é o assédio moral?.....5

1.Assédio moral: uma história que vem de longe.....5
2.Como o assédio moral se manifesta?.....6
Todo conflito no ambiente de trabalho ou aplicação de penalidade ao trabalhador se configura em assédio moral?.....8
3.O assédio moral na administração pública.....9
4.O assédio como uma forma de violência contra mulheres, negros/as e LGBTT`s 11
5.Quais as consequências do assédio moral?.....12

Assédio moral em tempos de pandemia: o problema do teletrabalho.....13

1.Alguns exemplos do teletrabalho no serviço publico.....13
2.Produtividade e Metas.....14
3.Desvantagens para o trabalhador.....15

Existe proteção legal contra o assédio moral?.....16

1. Que medidas o trabalhador pode tomar contra o assédio?.....16
2. Como prevenir o assédio moral?.....17
3. O mais importante é fortalecer o sindicato e a organização por local de trabalho (OLT).....18

Conclusões.....20

Introdução

Nas últimas décadas, o trabalho passou por profundas transformações. Hoje, trabalhamos de forma totalmente diferente do como fazíamos antigamente, isso porque, com a chamada reestruturação produtiva, que começou a ser implementada no país com maior força a partir da década de 1990, as empresas passaram a adotar novos métodos de produção e de trabalho que afetaram profundamente os trabalhadores e as trabalhadoras. Essas mudanças, somadas às novas tecnologias, alteraram completamente a forma de se trabalhar, nas fábricas, escritórios e outros locais de trabalho, tarefas que antes eram executadas por dois, às vezes três empregados, passaram às mãos de um trabalhador que agora é obrigado a se "desdobrar" para dar conta da produção. O número de horas extras imposto aos trabalhadores é cada vez maior, a eliminação dos tempos e pausas durante a jornada para se adequar à produção "just-in-time", "enxuta" e com ritmo pré-determinado, leva o trabalhador e a trabalhadora a ultrapassar seus limites, tudo isso sob a constante pressão das chefias, das máquinas e até dos próprios companheiros; e das ameaças de demissões e fechamento de postos de trabalho.

A reestruturação produtiva é um dos pilares do neoliberalismo e tem significado constantes demissões, corte de custos, polivalência, flexibilização da jornada e direitos e outras mudanças altamente prejudiciais aos trabalhadores. As reformas que vimos acontecer, ajustam-se perfeitamente nessa dinâmica e são parte do processo geral. A busca incessante pelo lucro, própria do modo de produção capitalista, exige que a exploração da força de trabalho seja permanentemente intensificada. Dentro dessa lógica, qualquer método de coerção que resulte no aumento da produtividade torna-se válido e é justamente no submundo das relações cotidianas entre patrões e empregados, no dia-a-dia do ambiente de trabalho, que essas práticas se manifestam, de uma forma completamente abominável e nem sempre perceptível. O assédio moral, que se tornou hoje um problema tão frequente dentro do ambiente de trabalho, nada mais é do que uma das manifestações desses métodos de coerção.

Não bastasse todas as mudanças no mercado de trabalhado, reflexo do neoliberalismo, que tem levado a uma enorme precarização das relações trabalhistas e redução de direitos, as trabalhadoras e trabalhadores passaram a conviver com mais um inimigo no dia a dia de suas atividades: o assédio moral no ambiente do trabalho.

As inovações tecnológicas, bem como novos métodos de produção e gestão, longe de serem utilizadas para facilitar a vida dos trabalhadores, tem servido para aumentar mais e mais a exploração. O neoliberalismo tem significado também a total retirada do Estado de suas obrigações para com o conjunto da população, através de privatizações, corte de gastos nas áreas sociais, ajustes fiscais, retirada de direitos e desregulamentação da economia.

Todas essas mudanças afetam as trabalhadoras e os trabalhadores, que são submetidos a um ritmo de trabalho cada vez mais intenso. O número frequente de horas extras, a eliminação dos tempos e pausas durante a jornada, a constante ameaça de demissão e fechamento de postos de trabalho, combinados com a constante pressão das chefias e até dos próprios companheiros de trabalho para atingir metas e garantir a produção, geram uma enorme tensão sob as trabalhadoras e trabalhadores, obrigando a ultrapassar seus limites para dar conta das tarefas e assegurar seu emprego e sua subsistência. E a implementação do teletrabalho, trouxe uma nova faceta ao problema. Se a pressão no local de trabalho leva muitas vezes os indivíduos ao limite, o trabalho remoto quebra as barrerias de horário, fazendo inclusive o trabalhador aumentar sua jornada, acreditando, por pressão, ser essa a única alternativa. Ou seja, intensifica as pioras nas condições de trabalho.

Dentro dessa lógica, o assédio moral tem sido cada vez mais utilizado como método para garantir que o trabalhador se adéque aos novos métodos de exploração. Embora seja um assunto amplamente comentado, muitos trabalhadores e trabalhadoras ainda desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre o que é assédio moral.

No âmbito da Administração Pública, o neoliberalismo também significou mudanças: privatizações, corte de gastos nas áreas sociais, ajustes fiscais, retirada de direitos, desregulamentação da economia, em resumo, a política do Estado Mínimo. Nesse contexto de permanentes ataques aos direitos sociais e trabalhistas do conjunto da população, os servidores públicos também sofrem. Se a prática de assédio moral é uma realidade constante dos empregados da iniciativa privada, no serviço público isso não é diferente. Nosso objetivo é lançar luz sobre esse tema, como se dá a prática de assédio moral na Administração Pública, que toma contornos menos nítidos, pelas peculiaridades no serviço público. Nesse sentido, quanto mais informações tiver o trabalhador, maior será sua capacidade de se defender. Por isso, esta cartilha tem por objetivo conscientizar o trabalhador sobre o tema, a partir de uma perspectiva classista. Com exemplos práticos, são indicadas situações que configuram assédio moral e listadas as possíveis causas e consequências desse tipo de conduta para a vida e a saúde do trabalhador.

Também são apresentadas medidas para prevenir e combater o assédio moral de forma a fortalecer a organização dos trabalhadores e tornar o ambiente de trabalho mais saudável.

Mas afinal, o que é o assédio moral?

1. Assédio moral: uma história que vem de longe

A terminologia "assédio moral" surgiu pela primeira vez nos Estados Unidos durante a década de 1970, mas foi durante os anos 90 que se tornou mais conhecida. Entretanto, pode-se dizer que o assédio moral é própria expressão da novidade que já nasceu velha, já que nada mais é do que a velha opressão sobre os trabalhadores, renovada e aumentada. O motivo principal do assédio moral não é a maldade psicológica de um chefe ou outro, mas a necessidade do capital de aumentar seus lucros e vencer seus concorrentes. A pressão, ou seja, o assédio torna-se então parte da política das empresas de diminuição dos custos da produção e aumento da produtividade. E, para isso, elas precisam de trabalhadores submissos, assustados e obedientes. O assédio moral é, portanto, a manifestação, nos tempos atuais, do ataque dos patrões aos trabalhadores. É a velha opressão e chantagem que os exploradores sempre exerceram contra os explorados, só que agora de cara nova, muito mais intensa, muito mais ampla, muito mais banalizada.

No caso das empresas públicas, muitas vezes o assédio apresenta-se de forma mais grave pelo fato de não existir uma relação patronal direta, o que faz com que estes se transformem em locais carregados de situações perversas, com chefias fazendo verdadeiros "plantões" de assédio moral. Como o chefe não dispõe sobre o vínculo funcional do empregado, isto é, não pode demiti-lo diretamente, passa a humilhá-lo e sobrecarregá-lo. Outro aspecto que influência é o fato de que, em muitos casos, os chefes serem indicados por seus laços de amizade ou relações políticas, e não por sua qualificação técnica e preparo para o desempenho da função. Despreparado para o exercício da chefia, e muitas vezes sem o conhecimento mínimo necessário para tal, mas escorado nas relações que garantiram sua indicação, o chefe se torna arbitrário e intocável.

Entendemos que o assédio moral consiste na exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, situações essas que ofendem a sua dignidade ou integridade física. Cabe destacar que, em alguns casos, um único ato, pela sua gravidade, pode também caracterizá-lo como assédio moral.

O assédio moral é toda e qualquer conduta – que pode se dar através de palavras ou mesmo de gestos ou atitudes – que traz dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica do trabalhador, que coloque em risco seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho.

O objetivo do assediador, via de regra, é motivar o trabalhador a pedir demissão, transferência para outro local de trabalho ou se aposentar, mas o pode ter por objetivo também mudar a forma de proceder do trabalhador em relação a algum assunto, por exemplo, para que deixe de apoiar o sindicato ou determinado movimento de luta em curso, ou simplesmente visando a humilhá-lo perante a outras chefias e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões ou atitudes manifestadas. O importante, para a configuração do assédio moral, é a presença de conduta que vise a humilhar, ridicularizar, menosprezar, inferiorizar, rebaixar, ofender o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e físico.

2. Como o assédio moral se manifesta?

A Organização Internacional do Trabalho enfoca que o exercício do assédio pode se dar mediante ataques negativos e persistentes ao rendimento pessoal ou profissional sem razão justificada; manipulação pessoal ou profissional de uma pessoa através de rumores ou ridicularização, abuso do poder através do menosprezo persistente ao trabalho da pessoa ou a fixação de objetivos com prazos pouco razoáveis ou a atribuição de tarefas impossíveis ou controle desmedido ou inapropriado da pessoa e de seu rendimento profissional. Algumas formas vexatórias e agressivas de tratamento que constituem assédio moral, como: marcar tarefas impossíveis ou assinalar tarefas elementares para a pessoa que desempenha satisfatoriamente papel mais complexo; ignorar o empregado, dirigindo-se a ele apenas por meio de terceiros; sobrecarrega-lo com tarefas que são repetidamente desprezadas; mudar o local físico, sala, mesa

de trabalho, para outro de precárias instalações.

O assédio moral pode se manifestar de diversas maneiras, sendo que as mais correntes são:

- Ameaças ou intimidações;
- Fragilização, ridicularização, inferiorização, humilhação pública do trabalhador;
- Recusa, por parte do assediador, em falar diretamente com o assediado, só se comunicando por mensagens eletrônicas ou bilhetes;
- Mudar turnos ou horário de trabalho sem avisar previamente;
- Não repassar nenhum trabalho ao funcionário, deixando-o ocioso, provocando a sensação de inutilidade e prejudicando as avaliações, além de atrasá-lo em promoções e outros benefícios;
- Delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- Imposição de condições e regras de trabalho personalizadas ao trabalhador, caso em que são exigidas, de determinada pessoa, tarefas diferentes das que são cobradas das demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- Dar um prazo muito curto para execução de uma tarefa complexa ou repassá-la quando o prazo está acabando;
- Despromoção injustificada ou retirada de funções gratificadas ou cargos em comissão, com a consequente perda de vantagens ou postos que anteriormente conquistados;
- Segregação física do trabalhador no ambiente de trabalho, ou seja, casos em que o mesmo é colocado em local isolado, com dificuldade de se comunicar com os demais colegas;
- Impedimento do trabalhador se expressar, sem explicar os motivos;
- Proibir o trabalhador fazer pausa para o café ou lanche ou de ir ao banheiro, e/ou vigiar o tempo em que permanece no mesmo;
- Reduzir o intervalo das refeições;
- Manipulação de informações de forma a não serem repassadas com a antecedência necessária ao trabalhador;
- Punir sem justificativa ou aplicar advertência em razão de atestados médicos ou reclamação de direitos;
- Tratar o trabalhador doente com desconfiança como se fossem dissimuladores ou estivessem fingindo;

- Estabelecimento de vigilância específica sobre o trabalhador considerado;
- Colocar um trabalhador controlando o outro, fora do contexto da estrutura hierárquica da repartição ou empresa, espalhando assim a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas;
- Estimular a competitividade e o individualismo, discriminando por sexo ou orientação sexual;
- Passar listas para que os funcionários (as) se comprometam a não procurar o sindicato ou ameaçar os trabalhadores sindicalizados;
- Desvio de função, mandando fazer cafezinho, limpar o local de trabalho, executar serviços particulares para as chefias nos finais de semana;
- Discriminação contra funcionários que têm ações na justiça e pressão para a retirada dessas ações;
- Desrespeito à data de marcação de férias;
- Ameaças para que o pessoal de turno aceite realizar treinamento em dias de folga;
- Ameaças constantes de mudanças de regime de trabalho,

Todo conflito no ambiente de trabalho ou aplicação de penalidade ao trabalhador se configura em assédio moral?

Evidentemente que nem todo conflito que ocorre no ambiente de trabalho se configura em assédio moral, mas somente nos casos em que o trabalhador fica sujeito a situações humilhantes, geralmente, repetidas e prolongadas, ou então únicas, mas extremamente graves, de forma a causar-lhe sofrimento emocional e físico. Vale destacar, que o contrato de trabalho dá ao empregador o poder de direção e que o exercício deste, nos marcos dos limites legais, não configura nenhum desvio de conduta. Esse poder de direção, que consiste na faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do

contrato de trabalho, deve ser exercida, manifesta-se de três formas: o poder de organização, que se dá em combinação com os demais fatores de produção, tendo em vista os fins objetivados pela empresa; o poder de controle sobre o trabalho, que é o direito de fiscalizar o trabalho do empregado, tanto no que concerne ao modo como o trabalho é executado, mas também quanto ao comportamento do trabalhador no ambiente de trabalho; e o poder disciplinar sobre o trabalhador, que é o poder de impor sanções disciplinares aos empregados, desde que sujeitado aos limites legais. Dessa forma, o exercício desses poderes pelo empregador, nos limites da lei e de forma a não causar constrangimentos e humilhações injustificadas ao trabalhador, não configura assédio moral. O mesmo ocorre no âmbito do serviço público: a orientação e fiscalização do trabalho, bem como, por exemplo, a aplicação de penalidades previstas pela legislação específica do servidor público, não configura, por si só, a prática do assédio moral, o que só ocorrerá se tais procedimentos forem levados a efeito mediante constrangimentos e humilhações injustificadas do trabalhador.

3. O assédio moral na administração pública

Não há diferenças significativas na ação de assediadores nos universos público e privado, porém, em virtude da natureza do serviço público, o assédio se torna mais grave, pelo fato de que na administração pública não existe uma relação patronal direta e sim uma hierarquia que deve ser respeitada. A relação patronal no serviço público reside no dever do servidor público tratar com respeito, decoro e urbanidade todo e qualquer cidadão. Este é o verdadeiro “patrão”, que custeia a remuneração do servidor por meio do pagamento de tributos. Assim, em suas relações de trabalho, o que sujeita o servidor público é ao princípio da hierarquia constituída principalmente para estabelecer um grau de responsabilização e ordem, garantindo que o serviço público alcance seu objetivo maior, que é o bem comum. É a hierarquia, portanto que regula as relações entre os agentes da administração pública. O servidor somente tem a condição de subordinado em relação ao princípio orientador da hierarquia, entre a instituição e a função, e não porque é agente de menor ou maior capacidade do que o funcionário numa função acima da sua. A distribuição dessa hierarquia é questão de organização da administração pública e também modo de operação dos atos e não uma divisão de castas de pessoas ou funções. Desse modo, no âmbito da administração

pública, o funcionário dos serviços gerais tem a mesma importância, para os fins do serviço público, que um chefe de gabinete e, dentro de sua categoria, é igual hierarquicamente a outros (todos são servidores públicos); suas funções são diferenciadas apenas por questões de organização, mas sua importância dentro do quadro do funcionalismo é a mesma. A hierarquia, portanto, não significa superioridade pessoal ou de cargo, e sim de mera função dentro da organização estatal.

Apesar disso, o que se percebe é que no interior das repartições públicas as humilhações repetitivas e prolongadas tornaram-se prática considerada quase natural, predominando o menosprezo e indiferença, evidenciando a perversidade e a arrogância de relações autoritárias. Embora o setor público transmita a impressão que tudo é muito bom e maravilhoso, em seu interior, predominam práticas abomináveis de assédio moral e de desvalorização dos servidores que se tornam cada vez mais reféns dessa condição. Mas se a hierarquia no interior da administração pública tem por objetivo garantir a qualidade do atendimento, não se pode admitir que um funcionário de grau hierárquico superior cometa assédio contra um subordinado, na medida em que um ato dessa natureza coloca em risco toda a administração, todo um elaborado sistema de controle do trabalho. Qualquer conduta individual que tenha por consequência prejudicar o bom andamento do serviço público pode e deve ser encarada como um atentado contra a própria administração pública. É evidente que a responsabilidade final será sempre da administração pública, pois responde por lesões morais o órgão que não coibir atos de assédio moral contra qualquer um de seus agentes. No entanto, esse mesmo agente deverá responder frente a administração pública em ação regressiva. Cabe, portanto, a exigência de que o ato seja punido de maneira exemplar, por meio da abertura de processo administrativo disciplinar e de processo por desvio de conduta ética, com a aplicação de todas as sanções impostas pelo ordenamento disciplinar e ético.

4. O assédio como uma forma de violência contra mulheres, negros/as e LGBTT`s

Já vimos que o assédio moral é parte da lógica de um sistema de produção baseado no lucro, e que por isso mesmo atinge todos os trabalhadores, mas é preciso dizer que a condição de opressão e discriminação de determinados setores em nossa sociedade, faz delas vítimas preferenciais do assédio moral por parte das chefias, como as mulheres, negros/as e LGBTs. No caso das mulheres, por exemplo, a situação de desvantagem, por conta da ideologia machista que as consideram inferiores aos homens, além das principais responsáveis pelo cuidado da casa e educação e saúde dos filhos, faz com que o comportamento do assediador se cubra de certas especificidades. Pode-se dizer que, desde a hora da admissão da mulher no emprego ela já é discriminada, a exigência da "boa aparência" para se admitida no trabalho demonstra que elas são submetidas também a critérios subjetivos na hora da seleção, se ela é negra, a situação é ainda pior. Mas não é só isso, a discriminação persiste através da diferenciação salarial ou na falta de oportunidade de ascensão profissional. Não é à toa que as mulheres, os negros/as e os LGBTs são a maioria nos setores mais precarizados da economia.

Com relação ao assédio moral propriamente dito, pode aparecer através do não reconhecimento das necessidades biológicas próprias das mulheres, em não aceitar atestados de acompanhamento dos filhos ao médico, também na implicância com determinado corte de cabelo, ou exigir o uso de determinado penteado ou o cabelo preso, sem falar no não reconhecimento de indivíduos transexuais; mas no geral, a forma mais recorrente em que se manifesta, é na repetição de comportamentos machistas e preconceituosos através de piada ou comentários ofensivos a dignidade. Essas "piadas" ou "brincadeiras", muitas vezes compartilhadas pelos próprios colegas de trabalho, longe de serem inofensivas, são uma forma de violência, agridem e ofendem a dignidade e deixam livre as chefias para seguir assediando. Por isso não devemos reproduzi-las, pois, ao fazê-lo, estamos contribuindo para a divisão de nossa classe e a prática do assédio moral no conjunto. Parte da luta contra o assédio moral é a batalha contra o machismo, o racismo, a homofobia e qualquer tipo de discriminação.

No âmbito da administração pública, o assédio moral costuma se configurar na repetição de comportamentos machistas e preconceituosos através de piada ou comentários ofensivos a sua dignidade. Mas a todas essas situações deve-se acrescentar ainda outra, o assédio sexual no ambiente de trabalho, ao qual estão expostas todas as trabalhadoras, numa sociedade onde a

mulher é vista como um objeto, um “brinquedo” do homem. Não é à toa que a história das mulheres trabalhadoras é marcada pela existência de incontáveis casos daqueles que sofreram e ainda sofrem com o assédio sexual.

5. Quais as consequências do assédio moral?

O assédio moral não é uma doença, mas a chande dessa prática provocar uma doença ocupacional do trabalho é enorme. No geral, as consequências para a vítima são graves, atingindo sua personalidade, honra e dignidade. A falta de motivação e de concentração aumentam as chances de erros e acidentes. O trabalhador assediado acaba se afastando do trabalho ou prejudicando a prestação do serviço. Toda a esfera social do assediado se vê comprometida, sem falar nas consequências econômicas.

Dentre as marcas prejudiciais do assédio moral na saúde do trabalhador, podemos citar as seguintes:

• Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;

• Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;

• Insônia, alterações no sono, pesadelos;

• Diminuição da capacidade de concentração e memorização;

• Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;

• Sensação negativa em relação ao futuro;

• Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;

• Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;

• Redução da libido;

• Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;

• Uso de álcool e drogas, e

• Tentativa de suicídio.

Assédio moral em tempos de pandemia: o problema do teletrabalho

O conceito de teletrabalho é aquele em que “o trabalho é executado à distância, através das novas tecnologias de comunicação, permitindo a flexibilização do tempo e do lugar de trabalho, com redução de custos”. Essa modalidade já é bastante comum em muitos países, sendo que no Brasil, vem ganhando cada vez mais espaço.

Mas o que talvez nem todo mundo saiba é que o modelo também é adotado no serviço público. Diversos órgãos da administração já permitem o trabalho remoto, enquadrando-o nas regras do que é chamado de teletrabalho com a finalidade de incrementar a produtividade e diminuir os custos de manutenção de sedes.

Entretanto, o teletrabalho no funcionalismo público tem sido motivo de polêmica. Primeiro porque muitas regulamentações em âmbito público tratam o teletrabalho não como um regime de prestação de serviço, mas como uma benesse ou vantagem a ser concedida ao trabalhador. Além disso sua implementação tem sido dada com a adição de requisitos inexistentes na lei que regulamenta a modalidade, o que agrava a prestação do trabalho.

1. Alguns exemplos do teletrabalho no serviço publico

O teletrabalho surgiu no serviço público federal em 2005, a partir de um projeto-piloto implementado pelo SERPRO - Serviço Federal de Processamento de Dados, empresa de informática vinculada ao Ministério da Fazenda. Em 2009, o Tribunal de Contas da União (TCU) também aderiu ao teletrabalho, com adesão de cerca de 10% a 12% dos servidores. Em 2010 foi a vez da Receita Federal que implementou um programa piloto de teletrabalho para os integrantes da carreira de Auditoria, assim como a Advocacia Geral da União (AGU) ao final de 2011 para seus membros.

Outro a testar o modelo, foi o TST, que em 2012 passou a permitir que até 30% de seus servidores trabalhassem de forma remota. O TRF-4, que abrange os três estados do sul do país

(Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul), instituiu o teletrabalho em 2013, com limite de 30% da lotação. Em 2015, foi autorizado o aumento para 40%.

Também em 2015, o Banco do Brasil já permitia o modelo para perfis prioritários, como portadores de deficiência e mulheres, com exigência de metas de produtividade 15% maiores para quem optar pelo trabalho remoto e obrigatoriedade de trabalhar de forma presencial na agência ao menos uma vez por semana. O STF adotou o modelo em 2016, apenas para servidores lotados no Distrito Federal, sendo que quem opta pelo home office precisa, ainda, ter autorização da presidência da corte, do diretor-geral ou do chefe de gabinete. Além disso, deve participar de reuniões presenciais quinzenais.

Outro a adotar o teletrabalho em 2016 foi o CNJ, sendo que lá também é preferencial para pessoas com deficiência, com filhos, cônjuges ou dependentes com deficiência, gestantes e lactantes.

2. Produtividade e Metas

A sociedade capitalista baseada na exploração do trabalhador precisa adequar cada vez mais as relações de trabalho à lógica do individualismo, da competitividade, da produtividade e de metas. O que passa a valer é resultado, independente das condições de saúde e vida dos trabalhadores.

O teletrabalhador produzirá sempre mais porque não há uma separação entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho. Assim a carga horária não terá um limite diário, nem tampouco semanal. A continuidade deste trabalho por semanas, meses e anos a fio, produzirá um efeito psíquico causando danos as relações sociais e familiares. O isolamento social associado a cobranças de cumprimento de metas leva a falta de dimensão coletiva de trabalho. Para o servidor público, que se coloca para atender às demandas da sociedade, perder essa dimensão coletiva é também enfraquecer sua identidade de classe/categoria profissional.

Levemos também em consideração que o sucateamento do serviço público, faz com que o servidor fique responsável por garantir a estrutura necessária para trabalhar. Se alocado nas sedes dos órgãos muitas vezes é necessário que o servidor arque com materiais necessários para cumprimento das atividades cotidianas, com o trabalho remoto todas as responsabilidades estruturais recairá sobre ele. Mesmo que a legislação trabalhista prevê o contrário sabemos que há toda uma campanha para redução de custos das instituições, reestruturando os espaços físicos, diminuindo consumo de água, energia, manutenção de equipamentos, etc.

3. Desvantagens para o trabalhador

O isolamento social é um dos principais problemas do teletrabalho. Como a pessoa trabalha em casa, obviamente não terá colegas no entorno. A comunicação, quando ocorre, é feita pelo telefone ou pela internet. Essa praticidade toda, embora facilite a vida, pode acabar sendo prejudicial, pois pode fazer com que o trabalhador se isole socialmente, deixando de interagir com outras pessoas ao vivo. Esse isolamento tem consequências também no intercâmbio de experiências. Sem tanto contato com outras pessoas, acaba-se perdendo a oportunidade de troca ideias – coisas que são fundamentais para ampliar horizontes, ver sob novas perspectivas e instigar a criatividade.

Mas se por um lado, o trabalhador se isola dos colegas, se mora com outras pessoas, por vezes pode ser difícil fazê-las entender que, mesmo em casa, você não está de folga, isso pode levar a conflitos familiares; a dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal, portanto, é outra consequência do teletrabalho. Além disso aquela ideia de que em casa se trabalha menos não é bem assim: sem a rigidez de um cartão-ponto ou horário de expediente, pode-se trabalhar horas a mais todos os dias e acabar ainda mais estressado, levando ao comprometimento da saúde física e mental. Os meios de comunicação são parte desse problema. A exigência de permanente conectividade, além do pronto atendimento às solicitações da chefia, faz com que a carga horária de flexibilize de tal maneira, que o trabalhador simplesmente não para de trabalhar. A qualquer hora do dia é exigido que este atenda ligações, responda mensagens via, principalmente, whatsapp. Para as mulheres, que já cumpre jornadas de trabalho estendida, por fazerem duplas e

triplas jornadas, por conta do trabalho doméstico, significa um agravamento importante de sua saúde física e mental. Muitas relatam que neste momento, cumpre as tarefas domésticas de madrugada, por não conseguirem tempo ao longo do dia.

Isso é agravado pelo isolamento das instituições coletivas de representação que discutem condições de trabalho. A impossibilidade de fiscalização por parte das instituições responsáveis, que não têm a autoridade de inspeção no ambiente residencial sem autorização judicial, pode levar a riscos elevados de desenvolver patologias relacionadas à saúde mental, como também os já relacionados transtornos músculos esqueléticos (LER/DORT).

Existe proteção legal contra o assédio moral?

A legislação específica sobre assédio moral no Brasil ainda está em fase de construção, mas mesmo não tendo havendo uma legislação específica, já é possível pleitear os direitos do trabalhador com base no dano moral trabalhista e no direito ao meio ambiente de trabalho saudável, garantidos pela Constituição Federal. Nesse contexto, constituir um advogado é fundamental. Os danos sofridos pela vítima podem gerar perdas de caráter material e moral, o que daria o direito à indenização.

1. Que medidas o trabalhador pode tomar contra o assédio?

O mais importante a fazer é informar o sindicato, que pode e deve contribuir nessas situações, através da busca da solução do conflito e da prevenção de novas situações dessa espécie ou, se for o caso, através de orientação jurídica. Você pode procurar também o cipista eleito ou o delegado de base do seu setor.

Ao mesmo tempo, anote tudo o que acontece. Faça um registro diário e detalhado do dia-a-dia do trabalho, procurando, ao máximo, coletar e guardar provas do assédio (bilhetes ou mensagens

eletrônicas do assediador, documentos que mostrem o repasse de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou inúteis, documentos que provem a perda de vantagens ou de postos, etc). Ao conversar com o agressor procure fazê-lo sempre na presença de testemunhas, como um colega de confiança ou mesmo um integrante da cipa eleita ou um representante do sindicato.

É importante também reforçar a solidariedade no local de trabalho, como forma de coibir o agressor, criando uma rede de resistência às condutas de assédio moral. Procurar o departamento de recursos humanos para relatar os fatos é também uma saída, podem ser exigidas explicações do agressor por escrito, enviando carta ao departamento de recursos humanos do órgão, guardando sempre comprovante do envio e da possível resposta. Se houver necessidade, busque apoio médico – de psicólogos ou psiquiatras.

2. Como prevenir o assédio moral?

Uma forma eficiente de prevenção é a realização de campanhas para divulgação das informações sobre o assédio moral, a fim de que o maior número de trabalhadores esteja ciente desse tipo de conduta, de como agir diante dela e das suas possíveis consequências nas esferas cíveis, trabalhista/administrativa e criminal. Dessa forma, será possível a criação de uma rede de resistência e solidariedade entre os trabalhadores, o que, por si só, tem o efeito de intimidar os possíveis agressores.

Outra forma de combate e prevenção do assédio moral é a solidarização no ambiente de trabalho: se você é testemunha de uma conduta de assédio, não seja conivente, fuja da “rede de silêncio”, mostrando sua desconformidade com a conduta e sendo solidário com o colega na busca de soluções para o problema. Mesmo porque quem hoje é testemunha, em outra ocasião pode estar na situação de vítima do assédio, quando precisará contar com o apoio dos colegas de trabalho. É importante também, em relação ao teletrabalho, estipular horários de comunicação que estejam dentro da carga horária de trabalho, não aceitando pressão para o atendimento em horários inoportunos, que seriam destinados aos descanso.

3. O mais importante é fortalecer o sindicato e a organização por local de trabalho (OLT)

Como vimos, o assédio moral constitui uma conduta grave, com reflexo no indivíduo e profundos transtornos nas relações e condições de trabalho. E o mais grave nisso tudo é que, diferentemente do que acontece com os riscos físicos e químicos de determinados ambientes de trabalho (como exposição a poeira e gases que provocam doenças pulmonares ou más condições de segurança, que aumentam os acidentes de trabalho), a pressão psicológica não é materializável. Portanto, é impossível medi-la, a não ser a partir de suas consequências sobre a mente e o corpo de quem trabalha. Desse modo, é importante que os trabalhadores estejam atentos à prática de assédio moral no ambiente de trabalho, a fim de que possam identificar o problema e buscar soluções. Nesse sentido, a conscientização e a divulgação de informações sobre a prática do assédio moral são os primeiros passos para que se possa lutar contra ele. Mas é preciso compreender que não se pode encarar a luta contra o assédio moral de forma individual, essa é uma luta coletiva e por isso o primeiro passo é fortalecer os instrumentos de luta dos trabalhadores, nesse sentido, a organização por local de trabalho é uma das principais armas dos trabalhadores contra o assédio moral. É preciso reforçar toda forma de organização no local de trabalho, as CIPAS, as Comissões, os Delegados ou Representantes de base, etc. Junto com isso é necessário fortalecer o sindicato, por isso, seja parte integrante e ativa da vida sindical. Só assim, poderemos vencer o assédio moral

Conclusões

O ASSÉDIO MORAL?

→ Relações entre empregado e empregador que humilham, ridicularização e rebaixam o trabalhar, que pioram o rendimento do trabalhador e pode causar adoecimento do trabalhador.
→ Mulheres, negros/negras e LGBTT`s estão mais susceptíveis a sofrerem assédio moral, uma vez que as relação para essas pessoas já são desiguais, por conta da opressão. Assim, o assédio moral intensifica a opressão.
→ O isolamento social implementou o teletrabalho no cotidiano dos trabalhadores. Essa modalidade tem aumentado a carga de trabalho e também o assédio moral entre os trabalhadores

COMO COMBATER O ASSÉDIO MORAL?

→A primeira coisa, é saber reconhecer o assédio. Assim, o trabalhador terá condições de denunciar a situação junto ao sindicato.
→ Fortalecer a organização dos trabalhadores é o melhor caminho para impedir e combater o assédio moral no local de trabalho