



*Teresa Cyrne – O Assédio no Sector Bancário*

Assédio é todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. O trabalhador visado é exposto a situações humilhantes e constrangedoras repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício das suas funções sendo comum em relações hierárquicas autoritárias em que predominam relações desumanas e éticas de longa duração de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados destabilizando a relação da vítima com o trabalho forçando-o a desistir do emprego.

**O assédio tem como objectivo tornar os trabalhadores vulneráveis na relação de trabalho, tornando-se um instrumento eficaz para que o capital atinja os seus propósitos, justificando os despedimentos e as reduções salariais.**

Na Banca não temos conhecimento de casos de assédio sexual, no entanto são imensos os exemplos de manifestação do assédio moral: exigir que o empregado execute actividades não condizentes com a sua categoria profissional, não atribuição de tarefas à pessoa visada, sobrecarga de trabalho dificultando as condições da sua execução, advertências absurdas e descabidas, mudanças de local de trabalho, horários excessivos, intimidações e ameaças quanto a perda do emprego, ridicularização do empregado frente aos seus pares, desqualificação e desvalorização generalizada do trabalho, aumento e cobrança exagerada das metas.

### **Situação na Banca**

Foi elaborado um estudo que revela que em 560 bancários inquiridos, 64 relataram situações de assédio moral, a situação tende a piorar uma vez que o patronato utiliza a desculpa da crise para “justificar” os despedimentos que estão a ocorrer neste sector.

A crise tem influenciado e agravado as situações de assédio moral.

As dificuldades para provar o assédio agravam-se com uma frequente "falta de solidariedade dos colegas" pelo trabalhador assediado. O assédio moral visa "desgastar e humilhar o trabalhador" e criar condições para o prejudicar ou excluí-lo mesmo das empresas ou instituições.

O medo de denunciar as situações é muito maior" em tempo de crise, "porque o posto de trabalho vai sendo um bem cada vez mais raro".

"É um fenómeno muito complexo. As vítimas muitas vezes sofrem no silêncio".

## Exemplos:

- 1- Tivemos conhecimento de um director que convoca os seus subalternos para reuniões até altas horas da noite, forçando os trabalhadores a estar no local de trabalho até muito tarde. É regra na banca os directores e administradores saírem muito depois da hora de expediente obrigando os trabalhadores a seguirem os seus exemplos, sob pena de quem cumprir o horário de trabalho ficar mal visto; quem não aderir a esta prática é isolado pelas chefias e até mesmo pelos colegas. Além da pressão psicológica exercida sob estes trabalhadores ainda são prejudicados aquando das avaliações e aumentos. Esta prática é comum na banca.
- 2- A carga excessiva de trabalho também é uma variante do assédio moral, as chefias definem objectivos praticamente impossíveis de atingir, forçando os trabalhadores a vender todo o tipo de produtos financeiros, desde a venda de cartões de crédito, moedas de colecção, seguros etc., quem não consegue alcançar estes objectivos é ostracizado pelas chefias.
- 3- Há vários casos no BES de grávidas que quando regressam aos seus locais de trabalho são deslocadas para outros balcões (muitas vezes a mais de 50 kms do balcão onde exerciam a sua actividade), esta situação é mais grave na província. Algumas trabalhadoras têm recebido *emails* intimidatórios para não exercerem o direito de amamentação e chegando ao ponto de receberem críticas (por *mail*) em como são más trabalhadoras.
- 4- No Santander retiraram a isenção de horário a um colega por este exercer actividade sindical, para além disso dão trabalhos inferiores à categoria profissional (nível 10) deste trabalhador (põem-no a fazer arquivo e nada mais lhe dão para fazer).
- 5- Por último vou falar de uma colega que foi dispensada de fazer o seu trabalho normal por se ter recusado a assinar um contrato de trabalho que a voltava a colocar como contratada a prazo. Colocaram esta trabalhadora numa pequena secretária ao pé da entrada do banco (tipo segurança) só com um telefone à disposição, foi-lhe retirado o computador e não lhe davam trabalho.

## Como reagir?

É necessário mobilizar a sociedade para que sejam elaboradas leis que apliquem penas severas aos agressores, devendo ser aplicadas coimas pesadas para os mesmos. Em casos mais graves deverá ser mesmo aplicada a pena de detenção para o(a) assediador(a).

Enquanto não existirem leis severas e actuates, caberá ao empregado reunir o maior número de provas possíveis tais como documentais (e-mails) e testemunhais (vítimas de assédio moral/sexual que trabalham ou trabalharam na mesma empresa), além de denunciar o caso no sindicato. O art. 29º do Código de Trabalho proíbe o assédio e o nº 4 desse mesmo artigo estabelece que o assédio constitui contra ordenação muito grave.

A formação e informação de activistas e dirigentes sindicais é de extrema importância, esta é uma das formas de alertar os trabalhadores através do diálogo e da sensibilização. Outra forma de combate deste flagelo é a divulgação junto da população através de debates, distribuição de folhetos, divulgação junto dos *media*.

Não nos podemos esquecer que há poucos anos a violência doméstica era tolerada, hoje é inaceitável e punida pela lei, devemos fazer o mesmo caminho no que toca ao assédio, porque o assédio é uma forma de violência que destrói os trabalhadores na sua vida laboral e pessoal. O assédio é responsável por muitas depressões que conduzem a baixas médicas e que resultam em prejuízo para as empresas e principalmente para as vítimas.