

INTERPELAÇÃO ORAL

Numa recente intervenção neste hemiciclo, recorde em Março de 2006, já tinha alertado publicamente para o caso de muitos trabalhadores da linha de frente e de rendimentos baixos da APM, serem perseguidos no local de trabalho e subsequentemente observados na especialidade de psiquiatria nos hospitais de Macau.

Também por diversas vezes fui entrevistado pelos jornais locais em que alertava para algumas formas de perseguição e discriminação de trabalhadores pelos superiores hierárquicos, com possíveis e previsíveis consequências trágicas.

E aconteceu no dia 18 de Setembro de 2006, uma funcionária dos quadros da Direcção dos Serviços de Estatística e Censos, suicidou-se deixando órfão um filho menor a cargo do seu cônjuge, também este funcionário da DSEC.

Faço lembrar este hemiciclo, que meses antes, mais precisamente no dia 10 de Julho de 2006, a dita funcionária esteve presente com mais três colegas de trabalho, numa conferência de imprensa, denunciando que no local de trabalho tinham sido objecto de ameaças físicas e de assédio sexual, incluindo a sistemática perseguição e cumplicidades por parte dos quadros superiores dos serviços.

São acusações graves que caíram em saco roto, supostamente porque não tiveram o devido seguimento e a população de Macau foi esquecendo do caso, até que o mesmo volta a ser notícia no dia 18 de Setembro passado.

Os dados estatísticos dos últimos anos de algumas associações representativas dos trabalhadores da função pública, indicam um aumento de número de casos de trabalhadores da APM que sofrem de depressão e casos de tentativa de suicídio, a maioria relacionados com o mau ambiente de trabalho.

Temos conhecimento, que nestes serviços públicos, iniciada a perseguição ao funcionário, o usual é o “humilhador”, “agressor”, ou “assediador” de premeditadamente isolar a vítima dos seus colegas de trabalho com objectivo de sujeitar a uma pressão psicológica. A partir deste momento até os colegas de trabalho deixam de falar com a vítima com medo de represálias. É o início da vida negra da “vítima” no seu local de trabalho.

É o início da instauração abusiva processos disciplinares por tudo e por nada e o exemplo mais significativo ocorreu num serviço público onde trabalham cerca de meio milhar de trabalhadores, terem contudo sido instaurados só em 2005 cerca de 50 processos disciplinares.

As “vítimas” e as testemunhas declararam que a perseguição consiste em palavras ou mesmos gestos ou atitudes dirigidas à “vítima” que tem como resultado o dano à sua personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica do trabalhador, pondo em risco o vínculo precário do seu emprego, e a estabilidade financeira para sustentar a sua família.

As perseguições afectam as “vítimas” da agressão e originam irritação, insónia, nervosismo, perda de apetite, pensamentos repetitivos, falta e deficiente concentração nos trabalhos e na vida particular, degradação das relações com os familiares mais directos e uma tristeza muito intensa.

O “assediador” transmite instruções confusas à “vítima”, bloqueia o andamento do trabalho da mesma, atribui com prepotência erros que ela não cometeu, ignora a sua presença em frente de outros colegas, pede urgência para trabalhos irrelevantes ou estabelece metas impossíveis de atingir. A sobrecarga de exigência só aumenta a possibilidade de a “vítima” cometer erros e aí atinge-se o objectivo de instaurar de imediato processos disciplinares para somadas as punições, constituírem fortes argumentos para serem punidos mais severamente e despedidos.

Estas práticas desprezíveis atingem psicologicamente o trabalhador causando danos à sua estrutura emocional.

Algumas das formas mais frequentes de manifestação do assédio que temos verificado nalguns serviços da APM, consiste na recusa do diálogo directo entre o “assediador” e a “vítima”, que apenas se relaciona com esta através de terceiros, por bilhetes ou via e-mail.

Às vezes toma-se a decisão autoritária de segregação física do trabalhador no seu local de trabalho, ou seja, as “vítimas” são colocadas em locais isolados, sem material de trabalho e sem telefone, sob apertada vigilância com o objectivo de dificultar a comunicação com os restantes colegas e contacto com o exterior e impedindo-as na maior parte das vezes de opinar ou expressar as suas opiniões.

Temos verificado também situações, como a despromoção das funções atribuindo trabalhos incompatíveis com a sua categoria, retirada de trabalhos gratificados ou cargos em comissão, com objectivo prepositado de causar prejuízos financeiros.

Muito frequentes são as camufladas imposições de regras de trabalho personalizadas ao trabalhador, caso em que são exigidas a determinado trabalhador, tarefas diferentes das que são exigidas dos demais trabalhadores, como forma de castigo camuflado. Ex: Exigir que um técnico auxiliar seja condutor e estafeta para distribuição diária de documentos oficiais ou obrigar condutores nos períodos de descanso nos sábados e domingos a assistir à limpeza dos gabinetes de trabalho dos seus superiores hierárquicos contra a sua própria vontade e prejudicando o descanso semanal e o convívio com a família.

Outros exemplos de autoritarismo são a exigência no cumprimento de tarefas impossíveis de serem cumpridas e determinação de prazos muito curtos para finalização do trabalho.

Verificamos com muita frequência a manipulação de informações de forma a não serem passadas com a devida antecedência à “vítima”, fragilizando, ridicularizando, inferiorizando-o e humilhando-o perante os colegas.

Aparecem também situações absurdas como exigências de pedidos de autorização para ir à casa de banho, incluindo a limitação do número de vezes.

Em suma, uma gestão de terrorismo psicológico que acontece em muitos serviços públicos. São ambientes carregados de situações perversas derivadas dos chefes serem indicados em função dos laços de amizade pessoal ou relação familiar.

Notória é a falta de preparação para o exercício de cargos de chefia e direcção, mas escorados nas relações já referidas que garantiram a sua nomeação, o chefe pode tornar-se extremamente arbitrário, para compensar as suas evidentes limitações profissionais, e no decurso do tempo considera-se um intocável.

Outras razões tem a ver com deficiências de organização de trabalho, deficiente informação interna e de enquadramento, o subjectivismo a

sobrepôr-se as normas legais, o encobrimento da incompetência com o abuso de poder e o autoritarismo.

A experiência diz-nos que a saúde dos trabalhadores da APM, é um importante indicativo para detectar o “assédio” no trabalho. A vítima de “assédio” normalmente sofre de insónias, ansiedade, depressão, perda de apetite, hipertensão, dores generalizadas do corpo, tensão no pescoço, gastrites e distúrbios digestivos, com agravante de terem de compensar as horas de consulta médica após o seu regresso ao trabalho.

Finalmente, como ninguém a quem compete intervir ou tutelar distancia-se trantando o assunto como “lana caprina” e de pouca relevância como aconteceu neste lamentável caso ou fazem de conta que nada está acontecendo e que tudo anda bem, o ambiente de trabalho em vez de melhorar, torna-se num terreno fértil para a concretização de perseguições, intimidações e humilhações, onde as vítimas são quase sempre o pessoal de rendimentos baixos e os que trabalham na linha de frente.

Assim, interpelo o Governo sobre o seguinte:

1. O desenvolvimento económico de Macau, tem também a ver com o grau de civilidade dos governantes e dos seus cidadãos, no respeito pelos direitos, liberdades e garantias, consubstanciados no autocontrolo do poder e da assumpção das suas próprias responsabilidades.

Sendo assim, quais as razões de o Governo, tendo muitas vezes conhecimento antecipado de muitos casos de perseguição e assédio, continuar a insistir em não intervir ou preferindo deixar cair o assunto no esquecimento?

2. A gestão moderna da administração pública não é compatível com o secretismo ou o esconder dos problemas. Assim, uma Administração responsável constitui um importante pilar do desenvolvimento de um Macau que cada vez mais quer ser uma cidade internacional. Nesse sentido, que medidas pensa o Governo implementar no futuro, para que se criem ambientes de trabalho harmoniosos que possam contribuir para o aumento do profissionalismo e produtividade nos serviços?

3. Pensa o Governo ordenar sindicância independente destinado ao apuramento da verdade dos factos e responsabilidades bem como averiguação acerca do funcionamento geral da DSEC, ou será que este caso,

será mais um caso para esquecer? No caso afirmativo pensa o Governo divulgar publicamente as suas conclusões para que a população de Macau fique devidamente informada e esclarecida?

**O Deputado à Assembleia Legislativa da Região Administrativa
Especial de Macau aos 22 de Setembro de 2006.**



José Pereira Coutinho