

# UMA JORNADA DE TRABALHO PERIGOSA

Aumenta a cada dia o número de denúncias de trabalhadores colocados em situação degradante e humilhante nos locais de trabalho.

Por Tatiana Merlino

Imagine que por não conseguir atingir uma meta de produção imposta por seu chefe, ele te obrigue a rebolar em frente de toda a equipe. Ou, como punição, você tiver que caminhar segurando um pênis de borracha, vestir roupas de palhaço, dançar "na boquinha da garrafa", passar por um "corredor polonês". Ou, ainda, chegar ao trabalho e encontrar uma tartaruga em sua mesa. Os exemplos são muitos. São reais. E atuais.

A prática do assédio moral no trabalho, de acordo com o consenso internacional, consiste num conjunto de condutas abusivas e se caracteriza por humilhações de chefes em relação a seus subordinados "que se dão inúmeras vezes de forma sistemática atingindo a dignidade e a personalidade das pessoas, fazendo-as sofrer, ter baixa autoestima a ponto de, em muitos casos, levar ao suicídio", explica o psicólogo Roberto Heloani, professor da Fundação Getúlio Vargas (FGV) e da Universidade de Campinas (Unicamp).

No Brasil, as "punições e premiações" estão entre as formas mais comuns de violência organizacional, afirma uma das maiores especialistas em assédio moral do país, Margarida Barreto, médica do Trabalho e pesquisadora do Núcleo de Estudos Psicossociais de Exclusão e Inclusão Social (Nexin PUC/São Paulo). São situações humilhantes e vexatórias pelas quais os funcionários são obrigados a passar, com o objetivo de "motivar" o trabalhador a produzir mais e atingir metas, que, quando não alcançadas, são advertidas com punições degradantes.

## MUNDO DO TRABALHO

Segundo ela, a prática vem aumentando e está diretamente relacionada com a reestruturação do mundo do trabalho nos últimos 20 anos. "O aumento do assédio está relacionado com a nova forma de gestão do Estado, que também ficou mínimo e alterou a sua forma de pensar a estrutura das diferentes empresas estatais e municipais. Quando eu digo Estado, é em todos os níveis; tem a ver com a reestruturação que ocorreu dentro das empresas com a chegada das



ILUSTRAÇÃO: CAVANI

políticas neoliberais", aponta Margarida. Como consequência de tais políticas, houve a quebra de direitos sociais e a precarização das relações de trabalho. "Poucos continuam formais, e em uma grande parte das empresas há desde os terceirizados, quarteirizados e autônomos, como o PJ [pessoa jurídica] e o *home office*, que é o trabalho em casa", explica a médica.

Juntamente com a degradação das relações de trabalho, há a diminuição do número de trabalhadores, que ficam sobrecarregados, "em um ambiente onde a concorrência é

intensa, e o medo que permeia as relações faz com que o trabalhador acabe se sujeitando a situações de desrespeito, onde há metas impostas que são quase inalcançáveis, mas que sempre há um colega que fará absurdos para conseguir alcançá-la".

Assim, ela questiona: "quando a gente fala em pleno emprego, temos que nos perguntar que pleno emprego é esse? Em que condições está ocorrendo essa relação do trabalhador com a empresa na qual ele está filiado?"

Lourival Batista Pereira, coordenador da

Secretaria de Saúde do Sindicato dos Químicos de São Paulo também acredita que houve um aumento dos casos de assédio moral no país, porque, “com a reestruturação do mundo do trabalho, ele fica mais perverso e exigente, e quem ‘paga o pato’ é o trabalhador, que tem que ser polivalente, fazer de tudo, ter mais responsabilidade”. Hoje, cerca de 20% dos trabalhadores admitem já ter sido assediados moralmente, de acordo com levantamento da Isma-BR, Associação Internacional de Gerenciamento de Estresse.

## MAIS HORAS

Segundo a professora Margarida, uma das denúncias que tem aparecido bastante, e que é característica das “relações de trabalho precarizadas”, é sobre o horário de trabalho. “As pessoas têm um horário teórico, mas que sempre se estende, sem entrar no banco de horas, que simplesmente inexistente. ‘Aí você pergunta: por que, então, você não exige as horas-extras?’. ‘Porque eu posso ser mandado embora, porque alguém já fez isso e foi mandado embora’. Então, você vê um medo latente e muito ativo. Obviamente que a política neoliberal tem tudo a ver com isso. A pessoa está ali em uma condição limite, mas ela ainda fala ‘minha empresa’, ‘nossa empresa’, como se aquilo fosse dela. É um sentimento que parece que é consciente, mas é de uma alienação tal que ele incorpora isso como se fosse natural”, explica.

Margarida alerta para o crescimento do número de denúncias. Ela aponta que nas superintendências regionais houve um enorme aumento das reclamações, como é o caso da região Sudeste, “pioneira na questão de atos de violência moral e no ambiente de trabalho”. Depois, vêm as regiões Sul e Nordeste. “A explicação para isso é que houve uma maior mobilidade das próprias empresas. Algumas saem da região Sul ou da região Sudeste e vão para o Nordeste e lá encontram uma população ávida por trabalhar em uma grande empresa e em pouquíssimo tempo começam a surgir os casos de violência”.

Entre janeiro de 2004 e dezembro de 2006, por exemplo, a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiência e de Combate à Discriminação, da Superintendência Regional do Trabalho e do Emprego de São Paulo (SRTE-SP), recebeu 871 denúncias de assédio. Em 2009, foram 354 atendimentos, enquanto em 2011 foram 448. “A média anual de denúncias era de 150 a 200 por ano, e foi aumentando 30% a 40% por ano”, explica Jaudenir Costa, mediador do SRTE. Segundo ele, a partir de 2009, além da procura das superintendências, houve um aumento da ida das vítimas diretamente para o Judiciário, em busca de reparação moral.

No Brasil, as “punições e premiações” estão entre as formas mais comuns de violência organizacional, afirma Margarida Barreto, especialista em assédio moral.



A médica Margarida Barreto afirma que o assédio moral vem aumentando no país.

## PRÁTICA REPRODUZIDA

Um dos resultados do acirramento da competitividade no ambiente de trabalho é o aumento do assédio entre colegas, que passam a “imitar comportamentos alheios”, explica o psicólogo Roberto Heloani. “Aquilo que seria visto como ato indigno, reprovável, passa a ser encarado como normal. Se eu percebo que a organização tolera muito bem certas práticas abusivas, desde que elas deem resultado, eu não só vou praticar isso, como vou reproduzir isso”, aponta.

Como exemplo, o professor da FGV cita um caso em que trabalhadores de um banco, induzidos pelas chefias, participaram de um “corredor polonês”. “Aqueles que não tinham o resultado esperado eram literalmente obrigados a subir em cima de uma mesa, fazer flexões, ter suas nádegas acariciadas pelos próprios colegas e depois passar no corredor polonês”.

O setor bancário, inclusive, é um dos que possuem mais casos de assédio moral, juntamente com os setores de saúde, educação e comunicação – “em especial com os jornalistas” –, aponta a médica Margarida Barreto. Segundo ela, “é difícil dizer qual categoria não tem assédio moral nas relações de trabalho”.

Em nível nacional, o problema atinge 66% dos bancários, segundo consulta a 27.644 trabalhadores feita em 2011 pela Contraf (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro). De acordo com o levantamento, oito em cada dez funcionários de bancos no Brasil reconhecem que o assédio moral é o maior problema que enfrentam no trabalho. Entre janeiro e junho de 2009, cerca de 6,8 mil

bancários do país foram afastados por doenças, dos quais pouco mais de 2 mil por Lesões por Esforços Repetitivos e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/Dort) e 1,6 mil por transtornos mentais. Pesquisa da Universidade de Brasília (UnB) revelou que houve 181 suicídios de bancários entre 1996 e 2005 – média de 18 ocorrências por ano.

## EMPRESAS PRIVADAS

Margarida Barreto é responsável por várias pesquisas sobre assédio, e, numa delas, realizada entre janeiro de 2005 e janeiro de 2011, comprovou que os trabalhadores com carteira assinada são os que mais sofrem assédio moral em seus locais de trabalho, representando 40% do universo pesquisado. Ainda de acordo com a pesquisa, 68% dos casos ocorrem em grandes empresas privadas, de caráter nacional ou internacional. O sexo masculino é o que mais pratica o assédio em relação aos seus funcionários, com 46,5%, enquanto as mulheres, na posição de chefia, chegam a 31%.

A pesquisa também aponta que a atividade é contínua, ou seja, elas acontecem várias vezes por semana (68,3%). Apenas 19,5% dos entrevistados disseram que a prática é realizada uma vez na semana e 12,2% uma vez ao mês.

Em relação à saúde do trabalhador, a pesquisa de Barreto aponta que 80% dos entrevistados sofriam de dores generalizadas, 45% apresentavam aumento da pressão arterial, mais de 60% queixavam-se de palpitações e tremores e 40% sofriam redução da libido.

## SAÚDE MENTAL

O assédio pode ser praticado de diversas maneiras: “gestualmente, verbalmente, veladamente, explicitamente, e por meio de fofocas e situações humilhantes e vexatórias. E devasta a vida do sujeito, porque atinge aquilo que



FOTO: SINDICATO DOS QUÍMICOS DE SÃO PAULO

Sindicato dos Químicos promove debate para esclarecer trabalhadores sobre a prática do assédio.

ele tem de mais caro, sua dignidade humana", situa Heloani.

Os prejuízos para a saúde mental dos trabalhadores são imensos, aponta o professor da FGV. "De acordo com dados da própria Previdência Social – dá pra gente ter uma ideia – os chamados transtornos mentais aumentaram de uma forma assustadora nos laudos médicos. E a depressão é o mal que mais prevaleceu nos afastamentos por estresse laboral. Sendo a terceira patologia que mais afeta as pessoas".

Os suicídios e tentativas de suicídio também têm aumentado como resultado do assédio moral, e foram objeto de estudo do livro "Do Assédio Moral à Morte em Si – Significados Sociais do Suicídio no Trabalho". A obra, editada pelo Sindicato dos Químicos de São Paulo, discute os casos de trabalhadores que praticam suicídio em consequência do assédio moral, e foi organizada por Margarida Barreto, Lourival Batista Pereira, coordenador da Secretaria de Saúde e Meio Ambiente do Sindicato dos Químicos de São Paulo, e o psicólogo Nilson Benrenchtein Netto, mestre em Psicologia Social pela PUC-SP.

Segundo pesquisa realizada pelos autores com 400 associados (316 mulheres e 84 homens) do Sindicato dos Trabalhadores Químicos e Plásticos de São Paulo em 2010, cerca de 71% dos entrevistados declararam já não sentir prazer no exercício do trabalho como antes e 27% disseram ter ideias suicidas relacionadas ao trabalho. (ver box)

## CAMPEÃS EM ASSÉDIO

Além dos setores "campeões" em assédio moral, há algumas empresas exemplares na punição a funcionários que não produzem de acordo com as expectativas. "A Ambev [Companhia de Bebidas das Américas] aparece como a grande humilhadora nos ambientes

de trabalho, no sentido de punir pessoas que não davam produção. A Ambev chegava a ridicularizar, humilhar as pessoas publicamente, obrigando-as a vestirem roupas de palhaço". A empresa obrigava os funcionários punidos a passear segurando um pênis de borracha. "Os homens negros com um pênis branco, e os homens brancos com um pênis negro. Isso era feito na frente de uma plateia, que ria, se divertia", relata Barreto.

A empresa foi condenada na área trabalhista por danos morais diversas vezes. Há decisões contra a Ambev na Justiça do Trabalho de Minas Gerais, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, assim como Tribunal Superior do Trabalho, em Brasília.

No Rio Grande do Norte, por exemplo, a Ambev foi condenada, em 2006, a pagar R\$ 1 milhão de indenização por assédio moral coletivo. A decisão é do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, que considerou que a empresa praticava o assédio contra os empregados que não atingiam a cota de vendas. A ação por dano coletivo foi ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, sob a alegação de assédio moral.

Os trabalhadores que não atingissem as metas de vendas eram punidos e obrigados a passar por situações humilhantes, como serem impedidos de sentar durante reuniões e serem obrigados a dançar na frente de colegas e usar camisas com palavras ofensivas. Um ex-vendedor também relatou ter ganhado de "presente" de seu supervisor um bode, que teria sido amarrado em sua mesa. Em 2008, a empresa assinou um acordo em que se comprometeu a não utilizar prática discriminatória contra seus

empregados e foi obrigada a patrocinar uma campanha publicitária contra o assédio moral.

## FLEXÕES E POLICHINELO

No mesmo ano, a Ambev foi processada no Sergipe por um funcionário vítima de maus-tratos e humilhações. Diariamente, os empregados eram avaliados em duas reuniões, uma pela manhã e outra pela tarde, a segunda destinada a punir os que não tivessem atingido as metas da empresa. As chamadas "reuniões motivacionais" tinham como título "Universidade Ambev", onde eram adotadas práticas como obrigar o funcionário a fazer flexões e polichinelos até a exaustão.

O funcionário, que trabalhava como supervisor de comunicação, era punido por seu chefe com pisões nas costas. Um dos supervisores portava arma de fogo e canivete militar de grande porte e chegou a dar tiros no emblema da empresa concorrente. O supervisor também aplicava tapas nas costas, gravatas e xingamentos contra os empregados, forçando os demais a xingarem em coro quando o empregado chegava atrasado. Os funcionários punidos eram fotografados com os prêmios obtidos em forma de excrementos humanos. A foto era mantida no mural por um mês. Por suspeita de roubo, o supervisor submeteu o empregado e alguns colegas a revista íntima, em que foram obrigados a ficar totalmente despidos sobre uma mesa.

Apesar de o medo de retaliações intimidar as vítimas a denunciar a prática do assédio moral, casos como o da Ambev e outras condenações recentes de grandes empresas no Brasil demonstram que há a possibilidade de punir os agressores.

## REBOLAR

É o caso da transnacional estadunidense Walmart, maior rede varejista do mundo, que foi processada por um de seus executivos, Eduardo Grimaldi de Souza, que trabalhou na empresa por dez anos. Ao longo desse período, ele foi obrigado várias vezes a rebolar na frente do grupo. Como prática, antes do início e

Cerca de 20% dos trabalhadores admitem já ter sido assediados moralmente, de acordo com levantamento da Isma-BR

final das reuniões, todos os participantes, que poderiam ser dez, 20, 50, 100 ou 200 pessoas, tinham que entoar um hino "motivacional".

Num trecho da música – "Me dá um W, um A, um L, me dá um rebolado" – todos tinham de fazer o movimento. "Quando quem estava dirigindo essa reunião identificava que um dos participantes não estava obedecendo à regra de rebolar, era levado diante dos colegas para fazer o movimento de forma isolada – o que ocorreu com Souza por mais de uma vez", relata o advogado Eli Alves da Silva, representante de Souza e presidente da Comissão de Direito

Trabalhista da Ordem dos Advogados do Brasil de São Paulo (OAB-SP).

No final de 2011, a Justiça do Trabalho confirmou a condenação do Walmart em segunda instância e o condenou a pagar reparação por danos morais de R\$ 154 mil para o executivo. O juiz de primeira instância já havia reconhecido que o funcionário havia sido alvo de danos morais ao ser obrigado a passar pelo vexame. "É inacreditável que em pleno século 21 determinados empregadores ainda não se deram conta de que a Idade Média já passou, não percebem que seus empregados não são servos da gleba, são seres humanos com dignidade constitucionalmente protegida. São pessoas como todas as outras, mas, ao que parece, os empregadores das reclamadas não possuem valor algum, são como bonecos, mudos e calados: devem se submeter a todo tipo de ordem e caprichos dos seus donos", disse o magistrado Diego Cunha Maeso Montes.

Outro setor em que o assédio vem aumentando é na área de telemarketing. A Comissão de Igualdade de Oportunidade de Gênero, de Raça

e Etnia, de Pessoas com Deficiência e de Combate à Discriminação do SRTI aponta que 40% das denúncias que recebem são feitas por trabalhadores em telemarketing. Em audiência pública ocorrida em novembro de 2011 na Assembleia Legislativa de São Paulo, trabalhadores da empresa de Call Center Tivit fizeram depoimentos sobre a rotina de exploração e humilhação que vivem na empresa. Uma das funcionárias relatou que a empresa proíbe os trabalhadores de irem ao banheiro, e, por conta disso, ela sofre problemas de infecção urinária, tendo, inclusive, que passar por uma cirurgia. Além disso, nas "dinâmicas de grupo", os homens que não atingiram as metas são humilhados e as mulheres obrigadas a vestir babydoll.

## PROJETO DE LEI

Uma aposta para ajudar na responsabilização da prática do assédio moral é o Projeto de Lei nº. 7.202/2010, que tramita na Câmara dos Deputados. Ele inclui o assédio moral como acidente de trabalho e poderá aumentar as despesas da empresa. De 2006 a 2009, houve um

aumento nos pedidos nos auxílios-doença acidentários para trabalhadores com transtornos mentais e comportamentais, o que inclui o assédio moral.

A concessão do benefício saltou de 612 para 13.478 trabalhadores. Hoje, quem sofre assédio moral e passa pelo perito do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), se tiver o benefício liberado receberá o auxílio-doença acidentário – que corresponde a 91% do salário-benefício (80% da média dos maiores salários) e é concedido sem a necessidade de tempo mínimo de contribuição.

Outra aposta na luta contra prática foi o acordo assinado em 26 de janeiro entre a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf) e a Federação Nacional dos Bancos (Febraban) com o objetivo de combater o assédio moral. O acordo abre um canal para denúncias de abusos ocorridos no ambiente de trabalho. Os bancários poderão fazer os relatos de assédio ao sindicato, que manterá em sigilo a identidade do denunciante.

O sindicato terá prazo de dez dias úteis para apresentar a denúncia ao banco. Após receber a reclamação, a instituição financeira terá dois meses para apurar o caso e prestar esclarecimentos ao sindicato. Se a denúncia de assédio for confirmada, a instituição financeira poderá demitir o funcionário acusado. Pelo acordo, a Febraban fará uma avaliação semestral do programa, com a apresentação de dados estatísticos setoriais. "É uma boa notícia, mas na prática não sei se irá funcionar, porque os bancos negam que os assédios existam", pondera Margarida Barreto.

Além disso, ela também se preocupa com um processo de "mobilização das grandes empresas para barrar qualquer possibilidade de serem processadas e penalizadas em função do assédio". As dificuldades também se dão porque a empresa não aceita "sentar na mesa" e assinar o Termo de Ajuste de Conduta (TAC). Ou, quando aceita, muitas vezes não o cumpre, já que há uma série de itens a serem respeitados. "E também há poucos fiscais para acompanhar essa questão do cumprimento", explica Margarida.

Outra dificuldade de combate ao assédio apontada por Roberto Heloani é mais subjetiva. Para ele, não se pode perder o norte de que o que está por trás do assédio é a "lógica do lucro, do capital". "Não dá para a gente entender a questão do assédio moral como questão de pessoa para pessoa, uma questão individual. Essa é uma questão folclórica que não interessa aos trabalhadores, não interessa à Justiça e pode interessar, sim, a alguns advogados picaretas e algumas empresas mal-intencionadas. Quando você individualiza uma questão que é coletiva, que é produto de uma organização do trabalho perversa, você não resolve o problema", alerta. ■

Tatiana Merlino é jornalista.  
tatianamerlino@carosamigos.com.br

## QUANDO O ASSÉDIO PODE MATAR

A funcionária da Universidade de São Paulo, Regina Célia Leal faz parte das estatísticas dos funcionários que tentaram cometer suicídio por conta do sofrimento com o assédio moral. Em 1981, ela entrou como funcionária do Laboratório de Instituto de Medicina Tropical da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (USP). No início, fazia a limpeza do local, e logo depois foi reenquadrada como técnica de laboratório de pesquisas, na área de doenças tropicais, auxiliando a professora de medicina que chefiava o laboratório. Com o tempo, foi assumindo várias responsabilidades dentro do laboratório, e chegou a escrever ensaios em parceria com a professora, que aposentou-se em 1996. Foi quando seu inferno começou. O professor responsável que assumiu a chefia do laboratório, Heitor Franco de Andrade Junior passou a persegui-la. "Desfez o núcleo que eu participava e desmerecia tudo que eu fazia. Ele dizia que eu era muito porca, fazia críticas, falava mal de mim para todos os alunos que passavam por ali". No começo, Regina achou que estava fazendo algo errado. Tentava se esforçar para agradar seu superior. Mas não conseguia. Tudo que fazia estava errado. Aí foi ficando nervosa, depois, desesperada. E então, doente. "Ele tirou todas as minhas tarefas e me deixou com a faxina do laboratório". Os colegas já não confiavam mais em Regina, que foi procurar o sindicato. O professor ficou sabendo e disse: "Se você começar se aproximar de sindicato aí vai me dar motivo. Eu não quero vagabundo aqui dentro".

Nessa época, Regina já não tinha mais funções, e foi deixada numa salinha na entrada do laboratório, "uma espécie de aquário, e ele disse que era para eu atender o telefone, mas o setor já tinha uma secretária". As crises de ansiedade eram constantes, e as visitas ao pronto-socorro também. "Teve um momento que eu achei que fosse enlouquecer". Eu só chorava. A gota d'água foi quando o professor a acusou de ter furtado um microscópio, que depois foi encontrado dentro de uma sala do laboratório.

O período do assédio foi de 1996 a 2002, quando, por depressão, Regina foi afastada pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), que reconheceu que as doenças que ela desenvolveu foram em decorrência do assédio moral. Ela foi a primeira trabalhadora do país a ter o CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho) por assédio moral reconhecido pelo órgão federal. Nesse período em que esteve afastada pelo INSS, ela tentou ser readmitida em algum laboratório. Em vão. Ela não era aceita. A pressão foi demais para Regina. Ela não aguentou. E um dia, tentou o suicídio. Tratada pelo psiquiatra Francisco Drummond e pela médica Margarida Barreto, uma das maiores estudiosas brasileiras sobre assédio moral no trabalho, ela entrou com uma ação na Justiça por dano material e moral e sequelas do adoecimento decorrentes das moléstias então desenvolvidas. A sentença em primeira instância foi proferida em maio de 2011 e a USP foi condenada a pagar 70 mil reais por danos morais à técnica, que hoje atua em Ribeirão Preto.