

PAÍS EM CRISE

CRISE MULTIPLICA CASOS DE HUMILHAÇÃO NO TRABALHO

Denúncias em 2015 são mais de três vezes superiores às de 2013

BEATRIZ SEIXAS
bseixas@redgazeta.com.br

Se já não bastassem os efeitos que a crise tem imposto à população, com juros elevados, inflação alta, recessão e tantos dados negativos, outro problema trazido à tona nesse cenário é na esfera trabalhista.

A instabilidade econômica tem desencadeado também um aumento das situações de assédio moral nas empresas do Estado. Muitos gestores têm lançado mão de “filosofias” condenáveis que envolvem pressão, indiretas, perseguições e humilhações a empregados no dia a dia profissional.

Este fato já é constatado por especialistas de Recursos Humanos e, inclusive, pela Justiça. Somente neste ano, as 357 ações ingressadas no Tribunal Regional do Trabalho (TRT), até 31 de março, ficam próximas ao número de processos de 2013 inteiro, com 557.

E, se compararmos 2015, quando foram registrados na Justiça trabalhista 1.935 processos por assédio moral, o dado é mais de três vezes superior ao de 2013, época em que o Brasil nem imaginava que enfrentaria em breve uma de suas piores crises. Aliás, a evolução do número de processos por assédio começou a dar as caras a partir de 2014, ano em que a economia já ensaiava sinais de estagnação.

“E esse é só o sintoma inicial que estamos verificando. Porque só teremos o discernimento e um número que reflita melhor o que está acontecendo agora daqui a um ou dois anos”, avalia o desembargador do TRT e professor doutor em Direito das Relações Sociais, Carlos Henrique Bezerra Leite.

O magistrado explica que a enxurrada de casos de assédio é reflexo de como as empresas enfrentam a instabilidade econômica. “A

“O assédio moral é uma doença social e se caracteriza por um conjunto de atos. Com a crise, trabalhadores vão suportando por medo de perderem o emprego”

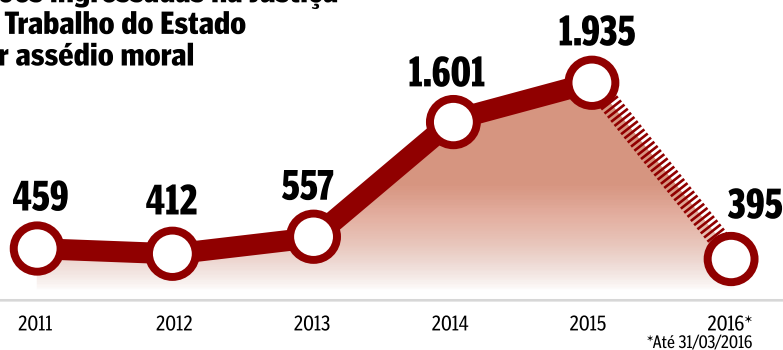
CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE
DESEMBARGADOR DO TRT-ES



ARQUIVO PESSOAL

SOB PRESSÃO

Ações ingressadas na Justiça do Trabalho do Estado por assédio moral



COMO ACONTECE O ASSÉDIO

• **Com indiretas no dia a dia** de trabalho, do tipo: “Se você não entregar o trabalho no prazo ou não fizer direito, tem uma fila de bons profissionais querendo a sua vaga” ou “Está achando ruim, tem um monte de gente desempregada que daria

tudo para estar no seu lugar”
• **Chefes passam trabalhos** para as pessoas executarem em casa e não pagam por isso
• **Profissionais têm que fazer hora extra**, mas são obrigados a bater o ponto no horário normal de

expediente
• **Empresas escalam funcionários** para trabalhar aos finais de semana, sem oferecer folga ou pagar por isso
• **Para cortar custos com salários**, reduzem o tempo da jornada de trabalho, mas não aliviam na

quantidade de tarefas
• **Profissionais que não atingem metas** são ridicularizados e há casos que têm que “pagar prendas” por isso
• **Gestores são agressivos** e muitas vezes gritam com seus subordinados ao pedir uma tarefa

Por que o assédio aumenta na crise:



• Resultados das empresas caem e aumenta a pressão para reverter esse quadro



• Empresas tendem a cortar custos, como redução de pessoal, sobrecarregando, em muitos casos, o empregado que fica



• Com o quadro menor, empresas exigem que um mesmo funcionário realize tarefas que não eram de sua competência, mas ainda assim cobram por resultados



• Aumenta o controle sobre a jornada de trabalho e a pressão para o empregado atingir metas



• Com o desemprego elevado, profissionais têm medo de reagir às humilhações e perder o emprego



• Há empresas que querem criar uma situação insustentável para a pessoa “pedir conta” e a companhia não ter que pagar as verbas rescisórias de uma demissão

classe empresarial corta custos para a sobrevivência do negócio e isso passa pela redução de quadro e de direitos trabalhistas, o que implica em mudanças consideráveis de comportamento no ambiente laboral”.

Nessa lista de transformações, alcançar resultados, realizar mais tipos de tarefas e reduzir horas extras são algumas das exigências que passam a ser ainda mais perseguidas por gestores, que se valem da crise para ameaçar trabalhadores. “É comum ouvirmos nas organizações indiretas do tipo: ‘Está achando ruim, tem um monte de gente desempregada que daria tudo para estar no seu lugar’”, cita Gisélia Curry, psicóloga e diretora da Curry Coaching.

A doutora em psicologia social e professora da Unirio, Terezinha dos Santos Souza, reforça que o medo de ficar desempregado faz com que os profissionais não reajam às repetidas ofensas feitas por superiores. “E, infelizmente, temos percebido que essa pressão não se dá só de forma velada. O assédio está cada vez mais explícito e expondo os trabalhadores a situações vexatórias”.

SAÚDE

Bezerra Leite alerta para o fato de que a postura de muitos chefes tem trazido sérias implicações para a saúde e segurança do trabalhador. Problemas psicológicos, doenças de pele ou mesmo a queda de cabelo são sinais, segundo Gisélia Curry, de que profissionais podem estar sob intensa pressão.

“Não dá para dizer que o assédio causa a doença, mas podemos afirmar que desencadeia um conjunto de adoecimentos, que em casos mais extremos levam até ao suicídio”, lamenta Terezinha, ao participar do I Seminário Assédio Moral e Saúde do Trabalhador, do Sindipetro.



As maneiras de enfrentar o assédio moral

Profissionais que passam por humilhações devem falar com a chefia sobre o que lhes incomoda

▄ **BEATRIZ SEIXAS**
bseixas@redgazeta.com.br

Verbalizar e expor as situações que estão incomodando nas relações de trabalho são, na avaliação de especialistas em Recursos Humanos, as melhores maneiras para lidar com o assédio moral.

A psicóloga e diretora da Curry Coaching, Gisélia Curry, aconselha que profissionais que estejam passando por humilhações procurem conversar com a chefia

imediatamente sobre o que está incomodando e, caso não se sintam à vontade para ter essa conversa com o gestor, busquem o setor de gestão de pessoas da empresa.

Orientação semelhante é dada pela presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) no Estado, Kátia Vasconcelos, ao defender que a organização deve ser revestida de confiança e transparência. “Às vezes, a gente acha que é possível solucionar esse problema contando a situação para outras pessoas, mas isso é apenas uma maneira de fomentar conversas paralelas, que se transformarão em

fofoca. O ideal é conversar diretamente com quem está te pressionando”.

Dentro dessa perspectiva, as psicólogas alertam que não podem faltar maturidade e equilíbrio para tratar o tema. “Sabemos que muitas pessoas têm medo de reclamar do assédio e serem ainda mais perseguidas. Mas se a conversa for feita em um momento adequado e sem qualquer conteúdo pejorativo, sem agressividade ou insubordinação, o profissional não tem o que temer”, avalia Kátia.

Outra forma de enfrentar o assédio é buscando um equilíbrio pessoal. “Fa-

O QUE DIZEM AS ESPECIALISTAS



“A crise intensifica o assédio, e o medo dos trabalhadores de perderem o emprego faz com que eles fiquem mais expostos a pressões”

TEREZINHA SOUZA
DOUTORA EM PSICOLOGIA



“Por mais tensa que seja uma situação, a melhor forma de o gestor superá-la é pelo envolvimento da equipe, e não pela coação”

KÁTIA VASCONCELOS
PRESIDENTE DA ABRH-ES



“É possível tentar contornar o assédio moral a partir de uma conversa com o chefe. De forma profissional, tranquila e sem fazer exigências”

GISÉLIA CURRY
PSICÓLOGA

zer exercícios físicos, cuidar da alimentação, se ocupar com outras atividades ou relaxar com a família e os amigos são maneiras de não deixar que o trabalho tome conta da sua vida 24 horas”, sugere Gisélia.

Mas, muito além dos trabalhadores, as empresas devem perseguir o equilíbrio nas relações trabalhistas. Para os especialistas, elas não podem passar por cima dos valores éticos e abandonar o bom senso em termos

de humanização. “A crise é uma circunstância. Ela não vai durar para sempre e, quando passar, vai vencer a empresa que soube cuidar dos seus principais ativos, que são as pessoas”, pontua a presidente da ABRH.