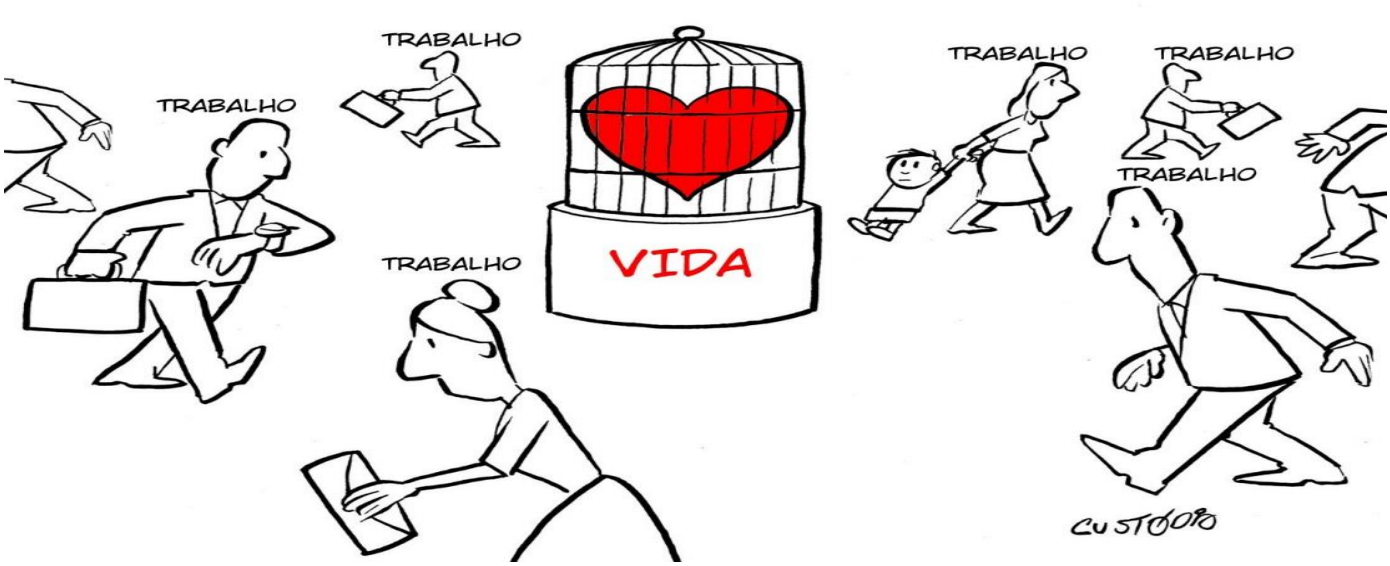
Antena Saúde
INTERSINDICAL
INSTRUMENTO DE LUTA E ORGANIZAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA
FITERT
Federação dos Radialistas
/Sindicato dos Radialistas de São Paulo
/radialistasp
Boletim de responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Radiodifusão e Televisão no estado de São Paulo

Assédio moral, depressão, suicídio
O trabalho que adoece



As novas formas de organização do trabalho que levam a pressão sobre o trabalhador, por um lado pode levar a maior eficiência individual e gerar mais lucros para as empresas, porém impõe angústia e sofrimento ao trabalhador resultando em quadros de depressão e até suicídio.

Estudos recentes tem levado especialistas a considerarem alguns suicídios relacionados à área do trabalho, mesmo quando o episódio acontece fora do ambiente laboral.

O jornal português "Público", realizou uma entrevista com **Christophe Dejours,** psiquiatra, psicanalista e professor no *Conservatoire National des Arts et Métiers*, em Paris. E que dirige o Laboratório de Psicologia do Trabalho e da Ação.

Dejours revela o quanto a metodologia de organização das empresas tem levado os trabalhadores ao trabalho angustiante, muito embora não somente ligado ao assédio moral, que é uma realidade tanto na França como no Brasil. Acredita também que "não há trabalho sem sofrimento, sem afeto, sem envolvimento pessoal", explicou. O fato é que com o avanço tecnológico, imposição de metas e o assédio moral, contribui substancialmente para que o trabalhador e trabalhadora, cada vez mais, entre numa espiral de angústia e sofrimento que pode levar ao suicídio.

A entrevista feita pela jornalista Ana Gerschenfeld foi reproduzida em diversos sites devido a importância da matéria. Para entender o assunto, Dejours afirma que na organização do trabalho, o que mudou foram três coisas: a introdução de novos métodos de avaliação do trabalho, em particular a avaliação individual do desempenho; a introdução de técnicas ligadas à chamada

"qualidade total"; e a terceirização (*outsourcing)*, que tornou o trabalho mais precário.

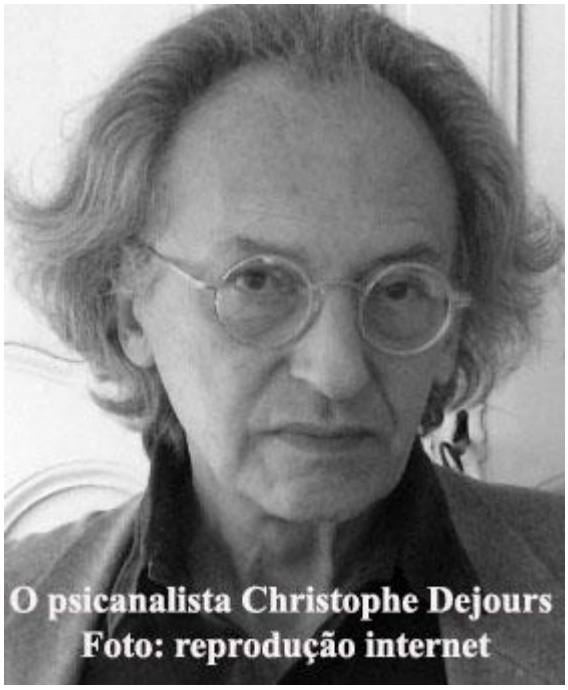
No Brasil

Christophe Dejours estará no Brasil para participar da conferência "Saúde Psíquica e trabalho Judicial" que fará no próximo dia 22 de agosto, às 18h, no Tribunal Superior do Trabalho (TST). A conferência é promovida pelo Programa Trabalho Seguro do TST e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que escolheu os transtornos mentais relacionados ao trabalho como tema do biênio.

Acompanhe abaixo trecho de sua entrevista;

O suicídio ligado ao trabalho é um fenómeno novo?

O que é muito novo é a emergência de suicídios e de tentativas de suicídio no próprio local de trabalho. Apareceu em França há apenas 12, 13 anos. E não só na França – as primeiras investigações foram feitas na Bélgica, nas linhas de montagem de automóveis alemães. É um fenômeno que atinge todos os países ocidentais. O fato de as pessoas irem suicidar-se no local de trabalho tem obviamente um significado. É uma mensagem extremamente brutal, a pior do que se possa imaginar – mas não é uma chantagem, porque essas pessoas não ganham nada com o seu suicídio. É dirigida à comunidade de trabalho, aos colegas, ao chefe, aos subalternos, à empresa. Toda a questão reside em decodificar essa mensagem.



O psicanalista Christophe Dejours
Foto: reprodução internet

Afeta certas categorias de trabalhadores mais do que outras?

Na minha experiência, há suicídios em todas as categorias – nas linhas de montagem, entre os quadros superiores das telecomunicações, entre os bancários, nos trabalhadores dos serviços, nas atividades industriais, na agricultura.

No passado, não havia suicídios ligados ao trabalho na indústria. Eram os agricultores que se suicidavam por causa do trabalho – os assalariados agrícolas e os pequenos proprietários cuja atividade tinha sido destruída pela concorrência das grandes corporações. Ainda há suicídios no mundo agrícola.

O que é que mudou nas empresas?

A organização do trabalho. Para nós, clínicos, o que mudou foram principalmente três coisas: a introdução de novos métodos de avaliação do trabalho, em particular a avaliação individual do desempenho; a introdução de técnicas ligadas à chamada "qualidade total"; e o *outsourcing* (Terceirização), que tornou o trabalho mais precário.

A avaliação individual é uma técnica extremamente poderosa que modificou totalmente o mundo do trabalho, porque pôs em concorrência os serviços, as empresas, as sucursais – e também os indivíduos. E se estiver associada quer a prémios ou promoções, quer a ameaças em relação à manutenção do emprego, isso gera o medo. E como as pessoas estão agora a competir entre elas, o êxito dos colegas constitui uma ameaça, altera profundamente as relações no trabalho: "O que quero é que os outros não consigam fazer bem o seu trabalho. "

Publicação de responsabilidade da diretoria colegiada do Sindicato dos Radialistas no estado de São Paulo. Tiragem 7.000 exemplares. Jornalista responsável Ronaldo Verneck Gonçalves MTB 84820/SP

Muito rapidamente, as pessoas aprendem a sonegar informação, a fazer circular boatos e, aos poucos, todos os elos que existiam até aí – a atenção aos outros, a consideração, a ajuda mútua – acabam por ser

destruídos. As pessoas já não se falam, já não olham umas para as outras. E quando uma delas é vítima de uma injustiça, quando é escolhida como alvo de um assédio, ninguém se mexe…

Mas o assédio no trabalho é novo?

Não, mas a diferença é que, antes, as pessoas não adoeciam. O que mudou não foi o assédio, o que mudou é que as solidariedades desapareceram. Quando alguém era assediado, beneficiava-se do olhar dos outros, da ajuda dos outros, ou simplesmente do testemunho dos outros. Agora estão sós perante o assediador – é isso que é particularmente difícil de suportar. O mais difícil em tudo isto não é o fato de ser assediado, mas o fato de viver uma traição – a traição dos outros. Descobrimos de repente que as pessoas com quem trabalhamos há anos são covardes, que se recusam a testemunhar, que nos evitam, que não querem falar conosco. Aí é que se torna difícil sair do poço, sobretudo para os que gostam do seu trabalho, para os mais envolvidos profissionalmente. Muitas vezes, a empresa pediu-lhes sacrifícios importantes, em termos de sobrecarga de trabalho, de ritmo de trabalho, de objetivos a atingir. E até lhes pode ter pedido (o que é algo de relativamente novo) para fazerem coisas que vão contra a sua ética de trabalho, que moralmente desaprovam.

Um único caso de assédio tem um efeito extremamente potente sobre toda a comunidade de uma empresa. Uma mulher está a ser assediada e vai ser destruída, uma situação de uma total injustiça; ninguém se mexe, mas todos ficam ainda com mais medo do que antes. O medo instala-se. Com um único assédio, consegue-se dominar o coletivo de trabalho todo. Por isso, é importante, ao contrário do que se diz, que o assédio seja bem visível para todos. Há técnicas que são ensinadas, que fazem parte da formação supervisores, chefes em matéria de assédio e são psicólogos que fazem essa formação.

Como distinguir um suicídio ligado ao trabalho de um suicídio devido a outras causas?

É uma pergunta à qual nem sempre é possível responder. Hoje em dia, não somos capazes de esclarecer todos os suicídios no trabalho. Mas há casos em que é indiscutível que o que está em causa é o trabalho. Quando as pessoas se matam no local de trabalho, não há dúvida de que o trabalho está em causa. Quando o suicídio acontece fora do local de trabalho e a pessoa deixa cartas, um diário, onde explica por que se suicida, também não há dúvidas – são documentos aterradores. Mas quando as pessoas se suicidam fora do local do trabalho e não deixam uma nota, é muito complicado fazer a distinção. Porém, às vezes é possível. Um caso recente – e uma das minhas vitórias pessoais – foi julgado antes do Natal, em Paris. Foi um processo bastante longo contra a Renault por causa do suicídio de vários engenheiros e cientistas altamente qualificados que trabalhavam na concepção dos veículos, num centro de pesquisas da empresa em Guyancourt, perto de Paris.

Mesmo assim, as empresas continuam a dizer que os suicídios dos seus funcionários têm a ver com a vida privada e não com o trabalho.

Toda a gente tem problemas pessoais. Portanto, quando alguém diz que uma pessoa se suicidou por razões pessoais, não está totalmente errado. Se procurarmos bem, vamos acabar por encontrar, na maioria dos casos, sinais precursores, sinais de fragilidade. Há quem já tenha estado doente, há quem tenha tido episódios depressivos no passado. É preciso fazer uma investigação muito aprofundada.

Mas se a empresa pretender provar que a crise depressiva de uma pessoa se deve a problemas pessoais,

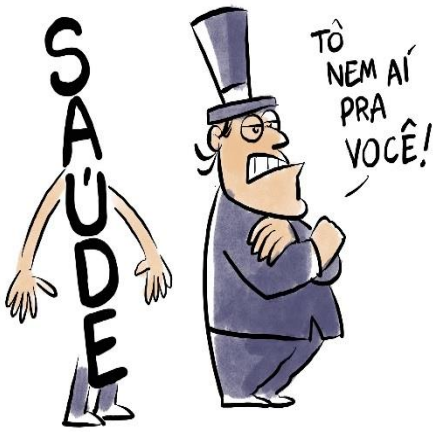
vai ter de explicar por que é que, durante 10, 15, 20 anos, essa pessoa, apesar das suas fragilidades, funcionou bem no trabalho e não adoeceu.

No Brasil

Casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho no Município de São Paulo são notificados no Sistema de Informação de Agravos de Notificação - SINAN. Portanto, o número de casos não representa a totalidade do que ocorre no Município, mas apenas o que foi atendido e diagnosticado pelos Centros de Referências de Saúde do Trabalhador.

O Sindicato dos Radialistas realiza regularmente monitoramento e acomponhamento de casos de trabalhadores, que apresentam problemas de saúde relacionados ao trabalho. Para isso é fundamental entrar em contato para ser atendido ou informar situações que contribuem para o adoecimento do trabalhador.

Os casos atendidos pela comissão de Saúde do Sindicato dos Radialistas são encaminhados para um segundo atendimento, no caso profissional e especializado dos CEREST´S no estado de São Paulo e pelos CRST na capital.



Comissão de Saúde Sindicato dos Radialistas
Contato: 11 3145 9999 Fale com Jéferson
e-mail: jbsantos@radialistasp.org.br

Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CERESTs) na Capital
Temos nos seguintes bairros: Freguesia do Ó, Lapa, Itaquera, Mooca, Santo Amaro e Sé.
Interior do estado
Cidades polos regionais mantém CERESTs. Consulte o centro de saúde de sua cidade ou entre em contato com a Comissão de Saúde do Sindicato.

Como o arrocho salarial afeta nossos direitos

Independente do índice de aumento salarial nossa perda é maior quando se trata da saúde do trabalhador, pois a precarização do processo de trabalho, que já ocorria antes da reforma trabalhista e se consolidou com ela, tem causado em nosso ramo um crescimento significativo de doenças e acidentes de trabalho, principalmente nas grandes empresas de radiodifusão, onde poderíamos ter uma melhor organização e se tornarem modelos para as outras empresas do setor.
Mas o assédio organizacional ainda é pior, porque prioriza os resultados mas as consequências para saúde do trabalhador pouco importam. Você passa a ter trabalhadores e trabalhadoras, assustados com o avanço na perda dos seus direitos e que se sujeitam a qualquer condição de trabalho.
Por isso é necessário reagir, lutar para modificar essa situação, pois o índice de aumento salarial pode até ser melhor, mas se a condição do meio ambiente de trabalho e a organização do trabalho continuarem a adoecer e a matar os trabalhadores, isso não trará nenhum ganho nem a nós e nem as nossas famílias, só perderemos.