

O Pão Nosso

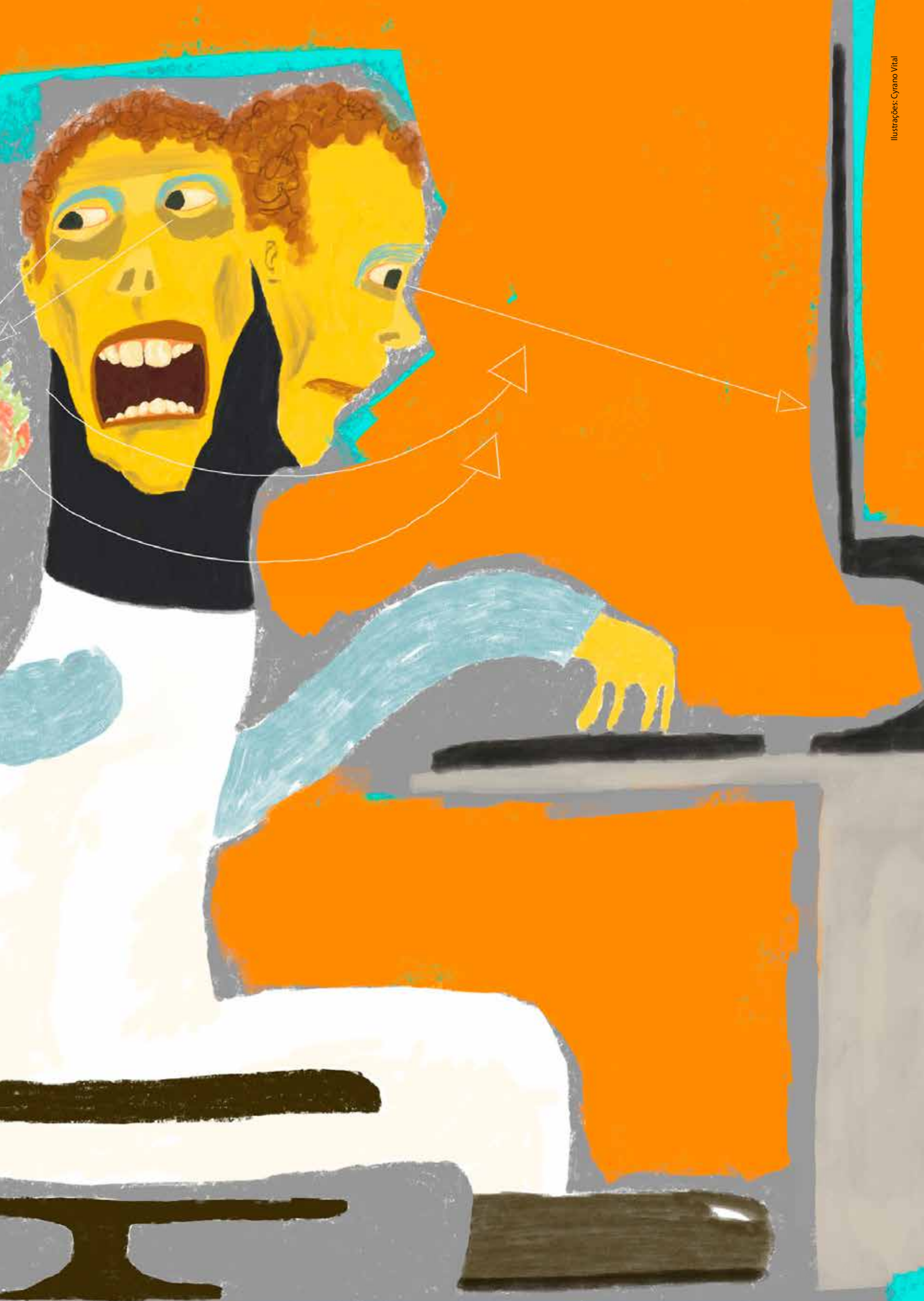
Em menos de 7 meses, sem o debate necessário com a sociedade, reforma muda mais de 100 artigos da CLT e precariza emprego no Brasil

POR ISABEL BRAGA, CAROLINA VILLAÇA E ROGÉRIO BRANDÃO

Trabalhadores brasileiros acompanharam de mãos atadas a entrada em vigor, em 2017, de regras que lembram as que vigoravam no início do século passado. Imposta sob o argumento de que era necessária uma modernização da legislação, a reforma trabalhista deixará grande parte dos assalariados brasileiros

sem saber ao certo quanto irão ganhar no fim do mês, grávidas sob o risco de desenvolver atividades em lugares insalubres. Dentro do pacote, o texto permite ainda jornadas de trabalho de até 12 horas ininterruptas, sem contagem em dobro para remuneração do trabalho aos domingos e feriados.





A comprovação do retrocesso das mudanças aprovadas veio rápido. Menos de cinco minutos após o início da vigência da Lei 13.467/2017, com as novas regras trabalhistas, em 11 de novembro de 2017, uma decisão judicial condenou um trabalhador a arcar com custas processuais em valor que quase superou a um ano de seu salário. O trabalhador rural baiano foi condenado a pagar R\$ 8,5 mil (entre honorários, custas e a condenação por supostamente agir com má fé) ao dono da fazenda onde trabalhava e recebia R\$ 880,00 por mês.

“Jogaram os direitos trabalhistas no lixo. A balança da Justiça ficou muito mais favorável a quem tem o poder de demitir. Voltamos no tempo”, resume o procurador-geral do Ministério Público do Trabalho, Ronaldo Fleury.

As mudanças em mais de cem artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aprovadas pelo Congresso Nacional e sancionadas pelo Executivo em menos de sete meses representam um retrocesso sem precedentes em conquistas trabalhistas importantes que garantiam um maior equilíbrio nos contratos entre empregados e empregadores. A grande maioria das alterações se baseou na lógica do empregador e na ideia, equivocada, de que há excesso de proteção aos trabalhadores no Brasil.

Na ânsia de aprovar - sem o debate devido - a lei que respondia às cobranças do mercado mal começou a valer e foi modificada por uma medida provisória, na tentativa de corrigir as inconstitucionalidades e aberrações do texto. Mas ficou claro que muito ainda precisa ser modificado na reforma, tanto que só na Câmara, primeira etapa de tramitação, a MP recebeu mais de 800 emendas de deputados.

No caso do trabalho de grávidas, a nova lei trabalhista só as afastava de atividades em grau máximo de insalubridade. A MP manteve o afastamento de empregadas gestantes da insalubridade em grau máximo, mas permitiu que elas, de forma voluntária, apresentem atestado médico para manter-se em exercício em locais onde este grau é médio ou mínimo. Já as trabalhadoras que estejam amamentando terão que apresentar atestado médico que recomende o afastamento de qualquer atividade insalubre.





Herança colonial

Apesar do slogan criado em torno da “nova CLT” - que “modernizaria” a relação de trabalho no país - ainda persiste no Brasil uma mentalidade escravocrata na relação entre patrões e empregados. Como se, ao empregar, o patrão fizesse um favor ao trabalhador – que na verdade é peça essencial na prosperidade de sua empresa e na obtenção de lucro. Já o empregado, até hoje vê o patrão como explorador e não como alguém que lhe oferece trabalho digno e garantia de sobrevivência.

As novas regras trabalhistas em vigor, ao aprofundarem a precarização nas relações de trabalho, devem provocar maior rotatividade de mão de obra e menores vínculos entre patrões e empregados, ou seja, afastarão ainda mais empregado e empregador. “Acabará a sensação de pertencimento dos funcionários dentro da empresa”, lamenta Fleury.

Caso a caso

Para o diretor da Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (Anamatra) Paulo da Cunha Boal a ideia de que a Lei da Reforma autoriza indiscriminadamente práticas antes consideradas irregularidades é uma falácia. Ele explica que os princípios que dão base aos direitos dos trabalhadores, fixados na Constituição, continuam valendo, e a interpretação da nova norma à luz desses princípios deve demorar cerca de dez anos para ter um entendimento pacificado na Justiça do Trabalho, “o que inclusive deve gerar mais insegurança jurídica”.

Boal destaca ainda que a redação da reforma não tem nexos intelectuais, não observa uma norma lógica, nem mesmo de técnica legislativa, com artigos que se contradizem e não guardam coerência com outras leis recentes. É o caso da permissão de a gestante ou a lactante trabalhar em locais insalubres. Boal diz que os pequenos empresários também foram induzidos a acreditar nessa reforma, como “boi de manada”, e, em alguns pontos, ele considera que “o problema não é de técnica legislativa, mas de ruindade efetiva”.



O antes e o depois da reforma trabalhista



Como era

1 – Acordos e Leis

A legislação se sobrepõe aos acordos coletivos firmados entre sindicatos, trabalhadores e empregadores. As negociações só valem mais que a lei quando são mais benéficas aos empregados.

2 – Acesso à Justiça

Quem recebe menos de dois salários-mínimos ou declara não ter condições de pagar as custas tem direito à justiça gratuita mesmo que a decisão judicial não seja favorável ao trabalhador.

3 – Contrato zero hora

Não é previsto na CLT, que estabelece apenas o regime parcial.

4 – Gestante e lactante

A CLT determina o afastamento da empregada gestante ou lactante de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres.

5 – Horas *in itinere*

O tempo de deslocamento para o trabalho (horas *in itinere*) é computado como hora trabalhada quando o local de trabalho é de difícil acesso ou não servido por transporte público.

6 – Trabalhador hipersuficiente

Não há previsão de negociação diretamente com o empregador de contrato individual de trabalho que vise reduzir direitos previstos na CLT.

7 – Prêmio no Salário

Prêmios e ajuda de custos pagos, habitualmente, pelo empregador eram contabilizados como parte do salário e incidiam sobre encargos previdenciários e também no cálculo de horas extras, férias, FGTS, 13º salário.

8 – Tempo na empresa

Era considerado serviço efetivo o tempo em que o empregado estivesse à disposição da empresa.



Como ficou

As negociações poderão se sobrepôr à legislação mesmo que reduzam direitos previstos na CLT. A lei proíbe redução de direitos por acordo do salário mínimo, férias proporcionais, 13º salário e FGTS.

A lei dificultou muito o acesso gratuito à Justiça do Trabalho. Só tem direito quem ganha menos de 40% do teto do INSS (R\$ 2,2 mil, atualmente). Mas, mesmo que tenha o benefício da gratuidade, deverá pagar honorários periciais em caso de derrota e honorários advocatícios, sempre que tiver obtido na justiça créditos capazes de suportar a despesa, mesmo que em outra ação.

Passam a ser legais contratos por horas de serviço sem obrigatoriedade de jornada mínima de trabalho.

Empregadas gestantes só deverão ser afastadas de atividades com grau máximo de insalubridade. Podem apresentar atestado médico para continuar em locais insalubres de grau médio e mínimo.

Lactantes deverão apresentar atestado médico que recomende o afastamento de qualquer atividade insalubre.

O tempo de deslocamento para ir ou voltar do trabalho não será mais considerado como horas trabalhadas.

A lei determina a prevalência do contrato individual de trabalho sobre a lei ou sobre norma coletiva caso o empregado tenha diploma de nível superior e receba salário igual ou superior a duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), atualmente fixado em R\$ 5.531.

O empregador não precisa mais incorporar o prêmio ao salário e, com isso, o prêmio não será considerado tanto para encargos, quanto para direitos trabalhistas.

Atividades como higiene pessoal, relacionamentos sociais e troca de uniforme não são mais computadas como jornada de trabalho.

Negociado sobre o Legislativo

Um dos pontos críticos da reforma é a possibilidade de convenções e acordos entre as empresas e as entidades sindicais prevalecerem sobre a legislação vigente em questões importantes como aumento de jornada de trabalho até 12 horas diárias, banco de horas, trabalho em casa, horas extras. A “nova” CLT permite até acordos diretos do empregador com trabalhadores com curso superior e que recebem salários mais altos (acima de R\$ 11,5 mil). O fim da exigência de os sindicatos homologarem a rescisão contratual em caso de demissão e uma série de medidas que restringem o acesso à Justiça também preocupam.

Na opinião de procuradores do Ministério Público do Trabalho (MPT), as mudanças irão precarizar o trabalho no Brasil. O coordenador nacional de Combate às Fraudes Trabalhistas, o procurador do MPT, Paulo Joarês Vieira, avalia que a reforma que criou uma “nova CLT”, tem viés negativo. “Para o empregador correto, que cumpre todas as regras, parte das alterações não farão tanta diferença. Mas, um dos aspectos mais negativos da reforma

é que ela dá instrumentos para que o mau empregador descumpra as normas e prejudique o trabalhador”, afirma Paulo Joarês.

Estudos da Unicamp também reforçam a precarização que as mudanças provocarão no mercado de trabalho brasileiro, sem a garantia de aumento no número de empregos alardeada por quem defendeu tal modernização. Os estudos comparam o que já aconteceu em países como Espanha e México, onde este tipo de reforma foi testada. O campo de resistência ou de negociação dos trabalhadores em nosso país foi ainda mais reduzido e a tendência é que sejam feitos acordos prejudiciais a muitas categorias, sob o pretexto de garantia do pão de cada dia. (Veja na página 57)

E no caso de acordos individuais, isso se agrava ainda mais, pois o trabalhador, sem o sindicato, tem menor capacidade de resistência. Disposto a encontrar um novo trabalho ou simplesmente manter seu atual emprego, o brasileiro tende a abrir mão de direitos que garantem condições

seguras para trabalhar em ambiente saudável e com remuneração adequada, aceitando todas as imposições do empregador, com danos diretos à saúde e à dignidade da pessoa humana.

O presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), procurador Ângelo Fabiano Farias da Costa, acrescenta que o trabalhador poderá perder ainda mais direitos nas negociações de acordos e convenções coletivas. Para ele, os casos de adoecimento e rotatividade no emprego irão aumentar.

“As convenções e os acordos coletivos vão poder negociar condições abaixo do mínimo previsto em lei. Além disso, se deu muito poder de negociação individual e sabemos que pela hipossuficiência do trabalhador, ele não tem condições de negociar em pé de igualdade”, afirma o presidente da ANPT, acrescentando: “O trabalhador precisa daquela remuneração.” Como vai ter sua vontade de fato respeitada ou externada se precisa manter o emprego?

A linha do tempo da Reforma Traba

Janeiro



24/1: MPT lança quatro notas técnicas que apontam inconstitucionalidade nas mudanças propostas pelo Governo Federal. No mesmo dia, o procurador-geral do Trabalho, Ronaldo Fleury, e representantes de 29 entidades sindicais e associações assinaram a Carta em Defesa dos Direitos Sociais. O documento criou o Fórum Interinstitucional em Defesa do Direito do Trabalho e da Previdência Social (FIDS).

Fevereiro



22/2: FIDS realiza ato público contra as reformas previdenciária (PEC 287/2016) e trabalhista (PL 6787/2016) no auditório Nereu Ramos, na Câmara dos Deputados.

Abril



5/4: Revista MPT em Quadrinhos sobre a reforma trabalhista é lançada com o objetivo de esclarecer à sociedade como as medidas propostas podem afetar o trabalhador.

17/4: MPT publica Nota Técnica nº 5 sobre o substitutivo ao Projeto de Lei nº 6.787/2016. A nota pede um debate mais amplo sobre o tema, a rejeição parcial da proposta e sua adequação nos aspectos apontados nesse documento.

24/4: Ronaldo Fleury e o assessor internacional do MPT, Thiago Gurjão, se reúnem com representantes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em Genebra (Suíça) para alertar pontos da reforma que violam convenções da OIT. Na ocasião, foi apresentada consulta técnica à diretora do Departamento de Normas da organização, Corinne Vargha, sobre a prevalência das convenções e acordos coletivos sobre a lei para reduzir o patamar legal mínimo de proteção dos trabalhadores.

25/4: Comissão especial da Câmara dos Deputados que analisa a reforma trabalhista aprova texto apresentado pelo relator, deputado Rogério Marinho (PSDB-RN).

27/4: Plenário da Câmara dos Deputados aprova a proposta, que é encaminhada ao Senado Federal.

Maio



5/5: Divulgada nota técnica defendendo rejeição total do projeto de lei que institui normas reguladoras do Trabalho Rural (PL 6442/16), de autoria do deputado Nilson Leitão (PSDB-MT). O projeto viola princípios constitucionais, convenções da OIT e traz profundo prejuízo às relações de trabalho no meio rural.

9/5: MPT lança Nota Técnica nº 7 defendendo a rejeição parcial do PLC 38/2017, que trata da reforma trabalhista, e mais debate sobre o tema. De acordo com a nota, o projeto oriundo da Câmara dos Deputados não foi objeto de um amplo debate social com todos os setores interessados. A nota alerta ainda que o projeto tem o propósito de liberar a terceirização de forma ilimitada, inclusive nas atividades finalísticas da empresa, que é inconstitucional.

Junho



6/6: Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) do Senado Federal aprova reforma trabalhista.

20/6: Comissão de Assuntos Sociais (CAS) do Senado Federal rejeita parecer do relator da proposta na Casa, Ricardo Ferraço (PSDB-ES).

26/6: Uma nova nota técnica (nº 8) do MPT pede a rejeição parcial do projeto da reforma trabalhista (PLC 38/2017), em tramitação no Senado. A nota técnica destaca as inconstitucionalidades do projeto como: desvirtuamento do regime de emprego; terceirização ampla e irrestrita; flexibilização da jornada de trabalho com limites superiores aos atuais; violação de direito fundamental ao salário mínimo, à remuneração pelo trabalho e a salário equitativo, entre outras violações.

28/6: Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) do Senado Federal aprova relatório favorável à reforma trabalhista.

Falta de debate com a sociedade

O procurador do MPT Carlos Eduardo Almeida Andrade critica a celeridade e a falta de debate durante a tramitação da reforma trabalhista. Enviada em dezembro do ano passado pelo presidente Michel Temer ao Congresso, a proposta inicialmente previa a alteração de sete artigos. Na Câmara, ganhou emendas e um projeto alternativo com mais de cem alterações na legislação vigente no país. No Senado, o texto foi aprovado na íntegra, sem modificações, com a promessa de Temer de que faria adequações por Medida Provisória. A MP foi editada no dia 14 de novembro, mas sem grandes avanços e ainda terá que passar pela Câmara e o Senado.

“A reforma foi aprovada às pressas e o sistema perdeu coerência. É uma colcha de retalhos toda furada”, avalia. O procurador cita como exemplo a mudança nas jornadas, sem que se leve em conta temas que estão em debate no mundo todo – como a avaliação do impacto das horas trabalhadas ininterruptamente na saúde das pessoas. Segundo ele, não se trata apenas de doenças ocupacionais, mas também doenças mentais. O excesso de trabalho, jornadas de 12h, 14h, sem descanso semanal ou intervalos intrajornadas podem levar a níveis elevados de estresse e até à depressão.

lhista

Julho



10/7: MPT e 13 entidades divulgam nota pública criticando a votação do projeto de reforma trabalhista que tramita no Congresso Nacional. Na nota, pedem que os senadores rejeitem o texto.

11/7: Plenário do Senado aprova PLC 38/2017, que vai à sanção presidencial.

12/7: MPT encaminha ao presidente Michel Temer uma nota técnica pedindo o veto total à reforma trabalhista (PLC 38/2017).

13/7: Reforma trabalhista é sancionada sem vetos.

Agosto



28/8: A Procuradoria-Geral da República, a pedido do MPT, entra com a ADI 5766 questionando dispositivos da reforma trabalhista que impõem restrições à gratuidade da Justiça do Trabalho.

Novembro



11/11: Entra em vigor a Lei 13.467/2017, com as novas regras trabalhistas.

14/11: O Executivo edita medida provisória para fazer correções na nova CLT.



Mediação pode evitar dumping social

Diante das mudanças, o MPT terá uma atuação cada vez mais forte na mediação e arbitragem, para garantir as formas dignas de trabalho no Brasil. De acordo com o procurador-geral do MPT, a tendência é a de os procuradores atuarem na equalização por setor, evitando o dumping social. Segundo Ronaldo Fleury, será necessário mostrar aos empresários, por exemplo, que a contratação de trabalhadores em condições muito abaixo do mercado por uma empresa leva as demais a adotar a mesma política, para a sobrevivência no mercado.

“O MPT fará isso por meio dos sindicatos e também chamando as empresas para conversar. Vamos atuar para mostrar às empresas que a precarização é ruim para elas próprias”, afirma Fleury.

Para ele, ao ferir princípios constitucionais e normas e tratados internacionais, a “nova” CLT provocará ainda mais insegurança jurídica no mundo do trabalho. Antes mesmo da aprovação pelo Congresso Nacional, em resposta à consulta feita em abril de 2017 pelo MPT, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), deixou claro que o texto violaria a convenção nº 98 da entidade, ratificada pelo Brasil. Segundo essa convenção, o negociado só pode prevalecer sobre o legislado em benefício do trabalhador e não para prejudicá-lo.

É certo que haverá denúncia do Brasil junto à Organização Internacional do Trabalho (OIT). A Corte Interamericana de Direitos Humanos também poderá ser acionada. O principal objetivo da reforma foi criar formas de emprego que retirem a relação de trabalho do âmbito da CLT, passando o contrato para a esfera civil, o que praticamente inviabiliza a possibilidade de o trabalhador reivindicar a manutenção de muitos direitos trabalhistas que vigoravam até 2017.

Neste primeiro momento, no entanto, a tendência será o aumento de demandas na Justiça do Trabalho, iniciadas pelo próprio MPT, diante da necessidade de interpretação da “nova” CLT. Depois, as demandas devem diminuir já que a nova lei tornou a Justiça do Trabalho inviável para os trabalhadores, que terão que arcar com as custas processuais para reivindicar seus direitos.

Diante da pressão de alguns setores do empresariado sobre procuradores e juízes, para que façam a interpretação literal da nova lei, o MPT planeja firmeza no cumprimento do dever constitucional de atuar interpretando a lei dentro do conjunto normativo brasileiro, dos tratados e das convenções internacionais.

“Os procuradores não podem ser apenas “boca de lei”, afirma Fleury. “Enquanto eu for procurador-geral do Trabalho não vou admitir que nenhum procurador seja perseguido ou punido por cumprir seu dever legal e constitucional. Se algum for denunciado por cumprir seu dever, eu farei pessoalmente a defesa dele.”

O ministro do Tribunal Superior do Trabalho Maurício Godinho explica: “sem dúvida, toda lei nova que entra em vigor no país em qualquer campo do Direito, naturalmente, tem que ser interpretada. Se nós não discutíssemos a lei para interpretarmos nós seríamos irresponsáveis”. Ele compara a situação às descobertas de novas drogas pela medicina. “São realizados congressos e encontros, reunidos documentos informativos a respeito desse medicamento. Isso se chama ciência. Se chama desenvolvimento. Civilização. No caso da nova lei, isso se chama democracia”, conclui.

Jornada Zero Hora

Um dos pontos que provocará mais efeitos danosos ao mercado de trabalho, à estrutura social e à desigualdade no país é o que legaliza a chamada jornada zero hora (trabalho contratado por hora, que recebeu o nome de “trabalho intermitente” no texto da lei). Nela o trabalhador não tem turno definido nem jornada mínima. É chamado pelo empregador de acordo com critérios unilaterais e recebe apenas pelas horas trabalhadas. Antes da reforma, esse tipo de contrato não existia na CLT.

Além da indefinição de quanto ganhará no mês – podendo inclusive ter que pagar ao patrão caso não avise a tempo a impossibilidade de atender a convocação – esse trabalhador terá problemas em relação à contribuição previdenciária. Como pode receber menos que um salário mínimo por mês, terá que completar o valor se quiser se aposentar pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Imagine bater o ponto até para ir ao banheiro?

Antes, o tempo que o trabalhador estava no trabalho, à disposição da empresa, era considerado serviço efetivo. Agora, atividades como higiene pessoal, relacionamento social e troca de uniforme não serão mais computadas

como jornada de trabalho. A nova CLT também acabou com a contagem do tempo de deslocamento para o trabalho como hora trabalhada (*horas in itinere*) quando o local é de difícil acesso ou não há transporte público.

Pejotização

Outra consequência das mudanças na CLT é a possibilidade de um empregado ser dispensado e forçado a criar uma empresa para atender a um único empregador. Isso poderá acontecer com um grande executivo ou até mesmo com uma empregada doméstica ou um trabalhador rural. É uma forma conhecida de sonegação de impostos e dos próprios direitos trabalhistas, já que o “empresário- PJ” não tem direito a férias

e décimo terceiro salário, garantidos a pessoas físicas contratadas com a carteira assinada.

Se ficar constatado que o objetivo é burlar a legislação e ferir o princípio constitucional da dignidade do trabalho, O MPT irá atuar para demonstrar que existe essa manobra e que não está sendo respeitado o patamar mínimo de civilidade.

Dificuldade em recorrer à Justiça Trabalhista

A alteração na CLT ainda dificultou o acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho. Anteriormente, quem recebia menos de dois salários mínimos ou declarava insuficiência financeira para arcar com as custas do processo, tinha direito à justiça gratuita. Na nova regra, o acesso gratuito à Justiça do Trabalho ficou restrito. Só tem direito ao benefício quem recebe salário igual ou inferior a 40% do teto do INSS (atualmente cerca de R\$ 2,2 mil) e quem comprovar a insuficiência financeira.

E ainda há mais. Se for derrotado na ação, mesmo que tenha o benefício da justiça

gratuita, o trabalhador terá que pagar o valor da perícia. E caso ele receba, em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, também terá que pagar honorários advocatícios.

A pedido do MPT, a Procuradoria-Geral da República (PGR) ajuizou Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) no Supremo Tribunal Federal (STF) contra esses pontos da lei. A ação sustenta que as normas violam garantias constitucionais de amplo acesso à jurisdição e assistência judiciária integral aos necessitados.



Aluguel de trabalhador

Na esteira das mudanças da legislação trabalhista aprovadas pelo Congresso Nacional em 2017, está a Lei nº13.429/17, que altera as regras de terceirização. A nova lei trata do trabalho temporário nas empresas urbanas e inclui mudanças sobre a prestação de serviços, para tentar ampliar a terceirização a todas as atividades. Mas, aprovada de forma açodada, não conseguiu viabilizar “a terceirização sem limites”. Cientes do vacilo, os parlamentares voltaram a incluir isso no texto da reforma trabalhista. Agora é possível contratar empresas para prestação de serviços inclusive para a atividade principal (atividade fim) de uma empresa. A regra anterior permitia a terceirização apenas nas chamadas atividades meio, como manutenção, limpeza e vigilância em fábrica montadora de veículos, por exemplo.

Foi ampliado de três para seis meses o tempo máximo de duração de contratos temporários, com possibilidade de extensão por mais 90 dias. Com isso, uma pessoa pode ser contratada como trabalhador temporário por até nove meses.

O MPT defendeu o veto presidencial ao projeto aprovado pelo Congresso Nacional, sustentando que a terceirização de serviços fragmenta a relação de emprego, aumenta a rotatividade de mão de obra, reduz a remuneração e dispersa a organização sindical.

A expectativa dos procuradores do MPT é que as mudanças na lei de terceirização,

assim como a reforma trabalhista, gerem muitas situações de descumprimento de direitos trabalhistas. Um trabalhador terceirizado normalmente é submetido a piores condições de saúde e segurança no trabalho. A ampliação da terceirização também afetará o emprego, com impacto na redução de cotas de pessoas com deficiência e aprendizes nas empresas.

Por isso tanto a nova lei de terceirização, quanto a “nova” CLT não poderão ser aplicadas de forma literal. A aplicação terá que ser feita à luz da Constituição Federal e normais internacionais ratificadas pelo Brasil.

A vice-coordenadora nacional da Conafret, Vanessa Patriota, critica a ampliação da terceirização em atividade fim da empresa. “A terceirização deveria ser usada para a contratação de serviço e não de mão de obra, senão acaba funcionando como aluguel de trabalhador”, afirma a procuradora. Ela alerta para que os trabalhadores terceirizados fiquem atentos a quem dá as ordens de serviço no emprego. “Se o trabalhador estiver recebendo ordens de pessoas da empresa que contratou o serviço, isso caracteriza subordinação, o que é fraude”.

O procurador Ângelo Fabiano concorda. “O desafio que temos pela frente é identificar o que é fraude, o que descumpra a Constituição e aplicar da forma mais justa para trazer equilíbrio às relações de trabalho.”





Unicamp mostra efeitos negativos de reformas trabalhistas em outros países

O impacto econômico da reforma trabalhista já está em estudo na esfera acadêmica. Pesquisadores do Centro de Estudos Sindicais e de Economia da Universidade Estadual de Campinas (Cesit/Unicamp) apontam resultados negativos em países onde regras semelhantes foram adotadas e alertam para possível reprodução desse quadro no Brasil.

Entre outras, os 31 pesquisadores do Cesit estudaram a reforma trabalhista espanhola, maior fonte maior de inspiração da nova CLT brasileira. Segundo o estudo, foi na Espanha que as reformas do mercado de trabalho mais avançaram. Entretanto, não houve compensação em termos de redução do desemprego. “As reformas falharam em diminuir o emprego temporário e fracassaram em impactar positivamente no emprego. Ainda que a recuperação econômica tenha aumentado o nível de emprego, a retomada se baseou, em larga medida, nos empregos precários”, diz um trecho do estudo da Unicamp. Segundo o documento, a fragmentação do poder de barganha dos trabalhadores colaborou para a redução da massa salarial, enfraquecendo a demanda doméstica e minando um processo mais acelerado de recuperação econômica.

“Isso pode acontecer no Brasil, pois, diminuindo a massa salarial, o consumo interno cai”, avalia o procurador-geral do Trabalho. Quando você não tem a segurança do trabalho, e está num contrato com prazo indeterminado, você não vai fazer crediário. Deixa de comprar à prestação. Com isso, mata a indústria que vende por meio de financiamentos, como a indústria automobilística e de eletrodomésticos”, acrescenta Ronaldo Fleury. Em novembro de 2017, autoridades do Banco Central Europeu já clamavam por aumentos salariais na Espanha para a retomada do crescimento.

Pesquisa divulgada pelo El País (um dos maiores jornais da Espanha) revela que a precarização do mercado de trabalho empurrou 13% dos trabalhadores espanhóis para uma renda inferior ao limite da pobreza na Europa. O documento elaborado pelos pesquisadores da Unicamp revela ainda que em outubro de 2014, 25% dos contratos temporários no país tinham duração de menos de 7 dias e apenas 0,4% desse tipo de contrato previam duração maior que um ano.

Além da Espanha, há consequências negativas de reformas semelhantes à brasileira no México, no Reino Unido, na Alemanha e Itália. O argumento usado para a aprovação delas nestes países foi o mesmo: a flexibilização das leis trabalhistas daria mais dinâmica ao mercado, traria trabalhadores informais para a formalidade e criaria mais empregos. Os resultados destacados nos estudos dos pesquisadores mostram que esses argumentos não se sustentaram ao longo dos anos.

No México, a reforma resultou na deterioração da renda real dos trabalhadores. De acordo com a informação da Pesquisa de Ocupação, em 2005, os trabalhadores assalariados obtiveram, mensalmente, em termos reais MX\$ 5.405 (US\$ 479 dólares), para 2016 esse valor era apenas de MX\$ 4.836 (US\$ 262). Além disso, a reforma mexicana, segundo os pesquisadores da Unicamp, fez crescer o emprego em microempresas de menos de dez pessoas, as quais oferecem as piores condições de trabalho. Nelas não há contratos escritos, há grande quantidade de trabalho temporário e não há sindicalização.

Na Itália, a reforma trabalhista não conseguiu “desencorajar os empregadores a oferecer trabalhos temporários e atípicos”. Textos de 2016 incluídos na análise feita pelos especialistas afirmam que “em 2015, 38% dos contratos de trabalho criados na Itália eram empregos de regime de tempo parcial e, dos empregos cuja carga horária não é parcial, 64% deles são de duração determinada (Fana, Guarascio, Cirillo, 2016).”

Ainda de acordo com o estudo, no Reino Unido, onde o modelo de regulação pressupõe a facilidade de contratação, também há a tendência de crescimento dos empregos precários, sem a proteção legal ao trabalhador: dos 2,07 milhões de empregos criados durante 2008-2017, quase 50% são autônomos, enquanto os contratos “zero hora” são quase 30% do total. Ou seja, 80% dos empregos criados no período são formas de emprego atípicas. “O Reino Unido está presenciando a geração de uma massa de trabalhadores com uma rede de proteção ao emprego, no máximo, abaixo dos padrões adequados e, no pior cenário, precárias ou inexistentes”, concluem os pesquisadores. ☒

**Colaboraram Juliana Dracz e Sabine Meneses*

E agora, José?

Assédio e outras más condições de trabalho causam doenças mentais, que incapacitam profissionais e podem ser consideradas acidentes de trabalho

POR FABIÚLA SOUSA

Irritação. Culpa. Ansiedade. Tristeza profunda e constante. Angústia. Agitação ou apatia. Problemas de sono. Falta ou aumento de apetite. Falhas

de memória. Esses são alguns dos sintomas da depressão. A doença pode estar relacionada a profissão e até ser considerada acidente de trabalho.



A bancária T.C., 41 anos, sofre do mal há mais de nove anos. A depressão foi desencadeada pelo acúmulo de funções em uma agência particular de Brasília. Ela preferiu não revelar seu nome por medo de comprometer a tramitação de ação judicial para a manutenção do auxílio pago pela Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

T.C. ainda foi vítima de assédio moral. “Sinto pânico e raiva do banco. Não sei se tenho condições de voltar ao mercado de trabalho. Perdi a confiança em mim. Gostava de sair, de andar arrumada. Era alegre. Hoje, perdi a vontade de viver. Aquele lugar afetou a minha autoestima e prejudicou até minha vida sexual.”

Em um domingo, Dia das Mães, cansada daquele sofrimento, a bancária tentou suicídio. “Foi o meu marido, na época namorado, quem me socorreu. Abri todos os remédios da casa e tomei de uma vez. Até hoje meu esposo não deixa nenhum medicamento comigo. No hospital, os médicos me recriminaram. A família ficou questionando o porquê. Foi

quando a minha irmã me levou ao psicólogo, ao psiquiatra e comecei o tratamento”.

Em um período crítico da doença, ela ficou impaciente e precisou evitar contato direto com a filha por três meses. T.C. foi afastada do trabalho por meio de ordem judicial, em 2008. O caso foi considerado acidente de trabalho. “Quando um funcionário fica doente é visto como preguiçoso. Vira o mala. As pessoas ficam sussurrando, olhando torto para você. A gente se sente discriminada. Muitos acham que depressão é frescura.”

Longe de casa

O trabalho é um direito previsto na Constituição Federal, assim como a vida privada. No caso de T.C., isso funcionou apenas no papel. As atividades no banco prejudicaram a convivência familiar. “Nunca tirei férias junto com a minha filha. Não podia ir em reuniões escolares e nem levá-la ao pediatra”, lamenta.

A única vez que a bancária saiu da agência foi quando o colégio da filha ligou para avisar que a menina tinha se machucado. “Cortou a testa e teve que levar ponto. A chefia não queria que eu fosse embora, porque o caixa estava aberto. Mas falei: minha filha em primeiro lugar. Se quiserem, tomem as providências que julgarem necessárias. Levei o atestado. Não fizeram nada.”

Direito

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), artigo 473, inciso XI, prevê uma falta por ano ao trabalho para acompanhar filho de até seis anos em consulta médica. A Lei 13.257/2016, que estabelece um Marco Legal para a Primeira Infância, reforça o direito.

Quanto à participação dos pais na vida escolar das crianças, tramita no Senado Federal o projeto de lei (PLS 620/2011), que pede a dispensa de um dia de trabalho a cada semestre para a participação em reuniões, mediante comprovação.



Trabalho que não dignifica

Tesoureira, caixa, substituta do gerente administrativo e assistente de gerente. Tantas responsabilidades atropelaram T.C. “Uma vez recebi um carro forte de R\$ 1 milhão. A agência queria bater meta e atendeu uma empresa, dona de uma construtora e de academias. O problema é que também era dia de folha de pagamento. O banco estava lotado. E se acontecesse um assalto?”

O volume de serviço e a pressão das atividades a preocuparam excessivamente. “Imagina o tamanho da mão de obra para fechar todos os caixas, colocar o dinheiro dentro dos malotes, abri-los, conferir um por um para, somar tudo e ver se a quantia batia com o valor especificado na tesouraria. Se faltasse, o funcionário pagava do próprio bolso.”

O trabalho lhe roubou até o tempo para ir ao banheiro e fazer as refeições. “Segurava o xixi várias vezes. Acabei com uma infecção urinária e com prisão de ventre”. A correria na agência fez com que ela desenvolvesse anorexia nervosa e chegasse a pesar 39 quilos. A bancária mede 1,65 de altura. Pelo cálculo de índice de massa corporal (IMC), para essa estatura, o peso mínimo ideal seria entre 50 e 51 kg.

“Eles não queriam saber se eu estava nervosa, cansada. Simplesmente não tinha substituto para mim. Eu precisava manter uma quantia ‘x’ de dinheiro no caixa sempre. Quando começava a comer, me chamavam para pegar dinheiro. Me envolvia com o trabalho, as horas passavam e meu apetite ia embora.”

Dinheiro mofado

A bancária T.C. também tinha reações alérgicas frequentes. Segundo os médicos, devido aos fungos e ácaros nas notas de dinheiro, que se proliferavam com facilidade no ambiente pouco ventilado. “Lembro de quando atendia um senhor de idade, que escondia o dinheiro debaixo do colchão. Ele geralmente esperava acumular uma quantidade maior para depositar. Uma vez, recebi as cédulas mofadas”.

Ela conta, ainda, que as reuniões ocorriam depois do expediente e que realizava horas extras regularmente. “A gente tinha horário para entrar, mas não para sair. Já fui embora da agência às 23h. Na época, pegava ônibus na W3 para o Núcleo Bandeirante. Chegava em casa às 1h da madrugada. No outro dia tinha que estar no banco às 9h.”



Os sintomas da depressão no cérebro

Humor deprimido

Processado na amígdala e no córtex pré-frontal

Fadiga

Processada no córtex pré-frontal

Apatia e perda de interesse

Processados no córtex pré-frontal e no hipotálamo

Alteração do sono

Processados no córtex pré-frontal, hipotálamo e no tálamo

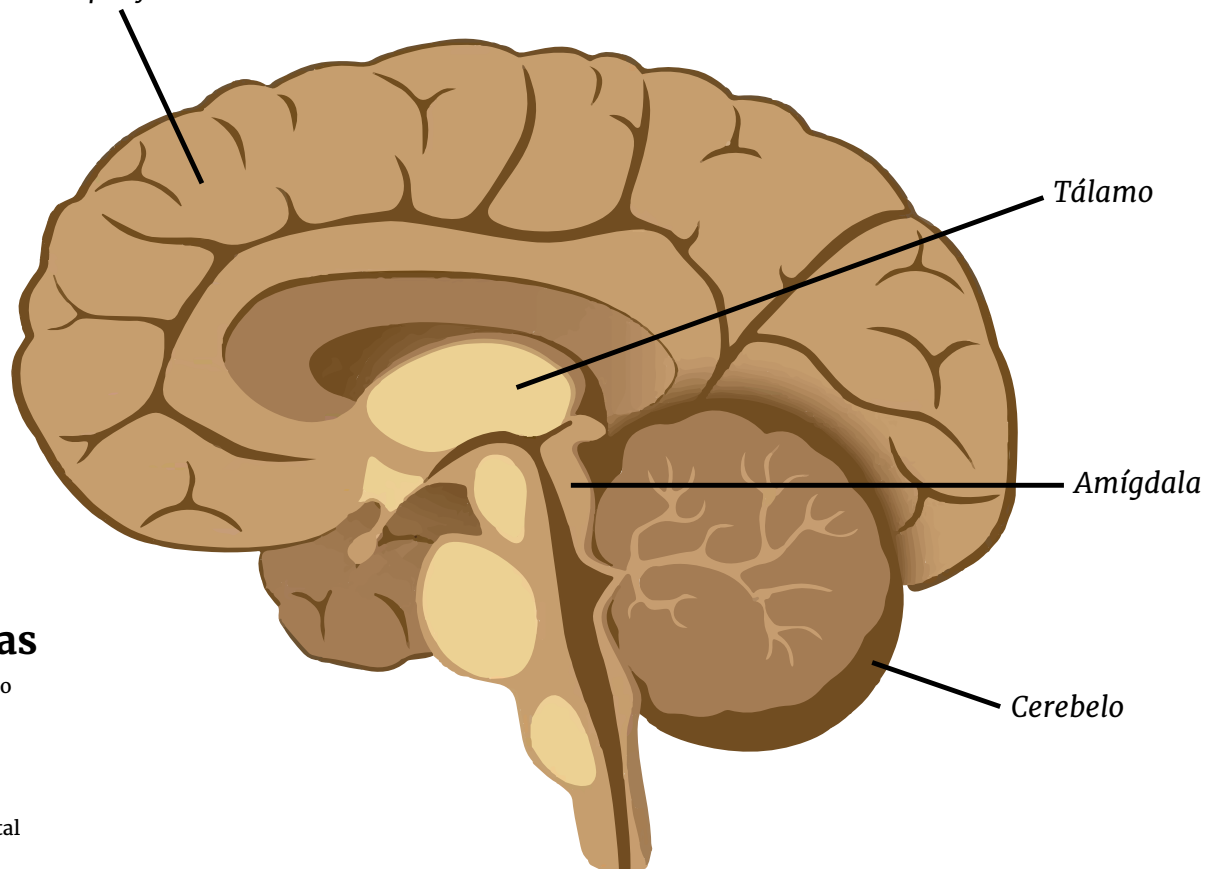
Alterações psicomotoras

Processados no córtex pré-frontal, hipotálamo e no cerebelo

Ideação suicida

Processada na amígdala e no córtex pré-frontal

Córtex-pré frontal



Infográfico: Guilherme Monteiro

De mãos dadas com a ansiedade

A vendedora W.Z., 44 anos, há 24 anos no comércio, vive ansiosa “Você sofre pressão todos os dias. O dono e o supervisor exigem muito da gente.” Com medo de represálias, ela não quis se identificar. W.Z. trabalha em um shopping de Brasília. “O país está em crise econômica e as metas continuam altas. São inatingíveis!”, explica.

Ela diz que a instabilidade no emprego tem afetado sua saúde e prejudicado relações pessoais. “Eu não durmo quase nada à noite, e não é apenas por causa do bebê. Ando tensa, preocupada. Estou revoltada com a

situação. Tudo porque chego do trabalho impaciente. A loja está prejudicando o relacionamento com os meus filhos. Tenho que contar até dez para não discutir com a minha filha mais velha, por exemplo.”

Risco de vida

A gestação do filho caçula de W.Z. foi de alto risco. Além do fator idade – após os 35 anos crescem as chances de complicações na gravidez, com má-formação congênita,

possibilidade de aborto ou parto prematuro), ela tratava quatro miomas.

Dois meses antes da data do parto, o Recursos Humanos da empresa informou à lojista do cancelamento do convênio médico. Um transtorno que quase pôs em risco a vida da criança. “Falaram que a operadora do convênio rescindiu o contrato com a loja. O empregador me deixou na mão, enquanto eu lutava para salvar a vida do meu filho na barriga. No fim da gravidez, mal tive condições de andar”, desabafa a vendedora.



A funcionária do RH propôs à W.Z. que procurasse um hospital particular mais barato, que a loja pagaria metade das despesas do parto. “Financeiramente era inviável para mim arcar com qualquer valor naquele momento. Não estava planejado. Meu filho teve que nascer no Hospital Regional de Taguatinga. O que me frustrou bastante. Meu pré-natal era com outro médico. Já tinha marcado a data do parto.”

Os batimentos cardíacos do bebê aceleraram (189 por minuto). Um recém-nascido saudável tem entre 120 e 140 batimentos por minuto (bpm). “O meu filho estava previsto para nascer no dia 14 de janeiro de 2017. Dei à luz no dia 26 de dezembro de 2016, em uma cesariana de emergência. O estresse com o cancelamento do plano de saúde com certeza influenciou.”

Chefe de família

W.Z. é chefe de família. Ou seja, a fonte de renda principal da casa. No caso dela, a única. Uma responsabilidade feminina que cresceu na última década, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). “Sempre trabalhei de domingo a domingo. Dobrava o horário frequentemente aos fins de semana. O resultado foi perder a infância da minha filha. Quem a criou foi a babá e os familiares.”

As últimas informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) mostraram que as mulheres são as pessoas de referência em 40,5% dos domicílios. Os dados são de 2015. “A ideia de não ter dinheiro para pagar as contas é assustadora. Deixa você desesperada, com medo pela sua família, dos seus filhos passarem necessidade”, explica a vendedora, que atuou como gerente por 16 anos.

O Nordeste é a região do Brasil em que há, proporcionalmente, mais mulheres chefes de família (42,9% das casas). No Sudeste, elas lideram 40,7% dos lares. Os índices são mais baixos no Norte (39,4%), no Sul (36,9%) e no Centro-Oeste (39,5%).

O comércio não perdoa

“Gosto de trabalhar no comércio. Mas a atividade é extremamente estressante. No setor, o ditado ‘manda quem pode, obedece quem tem juízo’ é uma máxima”. Esta é a visão do mercado de trabalho para a vendedora W.Z. O ritmo frenético e ficar em pé de 10 a 14 horas por dia são alguns dos motivos de exaustão na profissão. “Guardo e passo roupa quase todos os dias. Sinto dores constantes nas costas. Subo e desço escada carregando peso. Estou mancando desde que voltei a trabalhar.”

Ela conta que aos sábados é comum dobrar o expediente, mas sem assinar a folha de

presença ou bater o ponto, para a empresa não ter que pagar horas extras. “Você não tem horário para almoçar, lanche, jantar. O vendedor bate o ponto como se usufruísse da pausa de uma hora. Mas, na verdade, é comer e voltar correndo para o trabalho.”

A presidente do Sindicato dos Comerciantes do Distrito Federal (Sindicom-DF), Geralda Godinho, confirma a precarização no segmento. “O vendedor vive em ameaça. Três meses sem cumprir metas, é rua”. A sindicalista também alerta para o acúmulo

de funções. “O comerciante acaba tendo que dar baixa na mercadoria, ir no estoque buscar produto. Isso desgasta muito o trabalhador. E todos os dias o profissional precisa vender mais que no dia anterior.”

Geralda é cética quanto ao futuro dos lojistas. “Com a reforma, tudo vai piorar. O número de empregados vai diminuir. Não vai ter segunda equipe. Por causa da jornada intermitente, o empregado ficará à disposição na loja, para não gerar custo de deslocamento (casa-trabalho-casa)”.

Desassossego a bordo

Imagina encarar um sapato com cadarço como inimigo. Mas foi isso que aconteceu com Mauro Matias, 52 anos, comissário e diretor de Saúde do Aeronauta do Sindicato Nacional dos Aeronautas (SNA). “Me batia uma agonia. Depois, com a mudança de outros comportamentos meus, e com a devida ajuda profissional, percebi que o mal-estar estava associado ao trabalho”.

Malas também passaram a apavorar Matias. “Era só começar a arrumar a mala para voar e me dava um calor danado, uma suadeira. Não precisei me afastar e nem tomar medicação. Mas tive que fazer terapia por quatro anos.”

O comissário conta que a categoria costuma passar 22 dias por mês fora de casa. A ausência na vida do filho pequeno entristecia Matias. “Relacionamento é feito de convivência e

convivência é tudo que o aeronauta não tem para oferecer.”

Certa vez, antes de um voo, ele teve um problema no encanamento de casa. “Deixei o vazamento e fui me apresentar. Fechei o registro e cinco dias depois fui resolver. O meu caso foi simples. Pior é se algum parente morre enquanto voo, me resta guardar a dor e esperar o fim da minha escala.”

Doenças mentais em números

O País lidera o ranking latino-americano de depressão. É o quinto do mundo em pessoas com a doença, conforme relatório global sobre transtornos mentais publicado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em fevereiro de 2017. De acordo com a Previdência Social, em 2016, 75,3 mil trabalhadores foram afastados do emprego por depressão, com direito a recebimento de auxílio-doença em casos episódicos ou recorrentes.

Eles representaram 37,8% de todas as licenças motivadas por transtornos mentais e comportamentais. Ao menos 10,6 mil foram considerados acidentes de trabalho, ou seja, tiveram o ambiente profissional como um dos agentes desencadeadores da doença. Para casos específicos de depressão, episódicos ou

recorrentes, foram 3,4 mil auxílios por acidente de trabalho.

“Os casos tem aumentado a cada ano. Cobranças excessivas, prática de assédio moral e situações que desrespeitam a individualidade das pessoas têm propiciado o crescimento. A Organização Mundial de Saúde (OMS) alertou que a depressão será a principal doença mais incapacitante em todo o mundo até 2020”, explica o coordenador nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho do Ministério Público do Trabalho, Leonardo Osório Mendonça.

A OMS aponta o Brasil como o segundo país em maior valor gasto com a depressão: são mais de 206 bilhões por ano. O Estados Unidos tem o maior custo com a doença, com US\$ 84,7 bilhões por ano. No mundo, são cerca de R\$

800 bilhões (US\$ 246 bilhões), segundo estudo de 2016 da London School of Economics.

Ansiedade

O Brasil também lidera a lista de pessoas com doenças ligadas à ansiedade na América Latina, com 9,3% da população com algum tipo de transtorno: síndrome do pânico, fobias, transtorno obsessivo-compulsivo e desordens de estresse pós-traumático, ansiedade social e ansiedade generalizada. A taxa, porém, é três vezes superior à média mundial. Os índices brasileiros também superam de uma forma substancial as taxas identificadas nos demais países da região. No Paraguai, a taxa é de 7,6%, contra 6,5% no Chile e 6,4% no Uruguai.

Assédio moral

Em 2016, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) registrou 181.636 processos com o tema assédio moral. No primeiro semestre de 2017, já foram 97.383 ações. “Entre as práticas que caracterizam o assédio estão hábitos de perseguição e a diminuição da pessoa, exposta a situações vexatórias. O trabalhador recebe uma carga emocional muito forte”, explica o coordenador nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, o procurador do Ministério Público do Trabalho Sandoval Alves da Silva.

O assédio moral é uma série de condutas abusivas repetitivas e prolongadas, que provocam uma fadiga psicológica na vítima. O tipo mais comum de assédio é o vertical descendente, cometido por um trabalhador hierarquicamente superior ao empregado assediado. “É maior o número de casos com subordinado como vítima. Mas o chefe também pode ser assediado pelo funcionário. Até o cliente pode assediar o trabalhador e a empresa pode ser responsabilizada por não adotar medidas que evitem a depreciação dos seus profissionais.”

A própria cultura organizacional pode favorecer a prática de assédio. Normalmente ocorre em empresas extremamente competitivas que estimulam seus funcionários a disputarem entre si, propagando o medo (normalmente por meio de ameaças, ainda que de menor grau).

Legislação

No Código Civil Brasileiro – artigos 186 e 187 – existe a figura do dano moral: quando a pessoa tem sua dignidade, honra, imagem ou intimidade afetadas. E o assédio moral e o assédio sexual são os casos mais frequentes de dano moral ocorridos no ambiente laboral. A vítima deverá comprovar o dano na Justiça do Trabalho, que é competente para julgar este tipo de ação.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos artigos 482 e 483, assegura ao trabalhador o direito de pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho em casos de falta grave do trabalhador, como a prática de assédio. Para isso, é necessário comprovar a irregularidade. Testemunhas, vídeos, e-mails e até mensagens no WhatsApp valem como provas. Quando ocorre a rescisão indireta, é garantido ao trabalhador todas as verbas rescisórias, como nas demissões sem justa causa.

Adoecimento

O assédio vem acompanhado da angústia, da impotência e da frustração, nessa ordem. As emoções surgem em locais onde não existe ambientação para assumir um cargo ou tarefa, há falta de reconhecimento e não se cria espaço de discussão para todos sugerirem, opinarem e tirarem dúvidas.

O assediado corre o risco de sofrer de estresse e aceleração, o que pode desencadear a hiperatividade e as compulsões, como vícios em álcool, em compras e até em trabalho. Quadros graves podem chegar ao que os japoneses chamam de *karoshi*, síncope provocada pela angústia no trabalho.

Um exemplo é o caso de Matsuri Takahashi, 24 anos, empregada da Dentsu, que cometeu suicídio na noite de Natal de 2015. Ela se dizia física e mentalmente exausta por causa do excesso de trabalho. A Dentsu é uma renomada empresa nipônica de publicidade.

O chefe da Seção Psicossocial e do Departamento de Atenção à Saúde do Ministério Público Militar, Márcio de Moura Pereira, explica como deve ser o combate ao assédio. “São sintomas de uma instituição doente nas suas relações sociais. E, para tratar o problema, é necessário atuar em três aspectos: com a questão da conscientização pela educação; com normas específicas contra a prática e no amparo emocional do trabalhador (assediado e assediador)”.

A banalização de condutas abusivas, definida pela psicologia como normopatia, é nociva e estimula a perpetuação da violência no trabalho. “Constrói-se a mentalidade de que é a pessoa que não se enquadra. Com isso, o assediador aproveita do jogo de regras (cultura institucional) daquele lugar para se dar bem”, afirma Márcio Pereira.

Discriminação

A vendedora W.Z. faz acompanhamento psicológico há dois anos. A angústia aumentou em junho deste ano, quando retornou ao trabalho, após a licença-maternidade. A vendedora é mais de um casal (uma menina de 16 anos e um menino de seis meses). Na volta, a comerciante foi demitida. “A gerente me comunicou ‘por boca’. Não definiu uma data. Continuo vendendo sem saber até quando terei trabalho. É indignante!”

“Toda funcionária que engravida é mandada embora. É como se você fosse descartável. E isso causa depressão”. Ela pensou em abandonar a loja, mas reconsiderou pela família. “Não posso abrir mão dos meus direitos. Preciso da rescisão e do seguro-desemprego para me manter enquanto procuro outra coisa. Pago aluguel, comida.”

Pesquisa recente da Fundação Getúlio Vargas (FGV), com 247 mil mulheres, entre 25 e 35 anos, mostra que, dois anos depois da licença-maternidade, metade das ex-gestantes perde o emprego. A demissão começa logo depois do fim do benefício, em geral de quatro meses. A probabilidade de demissão já no segundo mês depois do retorno ao trabalho é de impressionantes 10%.

Medo

Pesquisa realizada pelo site Vagas.com, com mais de 4 mil pessoas, aponta que 52% delas já sofreram assédio moral ou sexual no trabalho. Para mais 87% fazer a denúncia é um tabu. A impunidade do agressor pode estar por trás do dado. O estudo indica que entre os 12,5% que denunciaram, 20% foram demitidos em seguida.

Para 39,2% nada mudou e 74,6% dos denunciadores contaram que a empresa manteve o assediador no quadro de funcionários; 17,6% sofreram perseguição e 8,6% levaram o caso à Justiça. A diferença hierárquica está presente em 84% dos relatos. Chefe direto ou alguém com cargo mais alto que a vítima são os maiores agressores.

Criminalização

Tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei (PL) 4742/01, que inclui no Código Penal o crime de assédio moral no trabalho. O PL prevê pena de detenção de três meses a um ano, além de multa, para quem for condenado pela Justiça.

Presente de grego

A Lei 13.467/2017 – a reforma trabalhista – estabeleceu que a indenização paga em ações judiciais por assédio moral seja baseada no salário da vítima. O valor máximo é de 50 vezes o salário do trabalhador.

Gabriela, êêê, meus camaradas

Caso explícito de assédio sexual em um posto de gasolina de Ilhéus é exemplo a ser banido

POR ISABEL BRAGA

Gabriela, de vestido curto e pés descalços, sobe no telhado de uma casa de Ilhéus, na Bahia, para resgatar uma pipa e chama a atenção de homens e mulheres da cidade. A cena, foi descrita pelo escritor baiano Jorge Amado no romance Gabriela Cravo e Canela, na década

de 60 e popularizada em novelas e filmes. Em pleno século XXI, tendo também como cenário a bela Ilhéus, o comportamento abusivo de um proprietário de um posto da cidade, levou ex-funcionárias a denunciarem a prática de assédio sexual no trabalho.



Mais de 50 anos separam a cena do romance, publicado pela primeira vez em 1958, e a denúncia feita pelas ex-funcionárias ao Ministério Público do Trabalho. No caso de Gabriela, embora também tenha como pano de fundo a visão da mulher como objeto, a cena não ocorreu no ambiente de trabalho. O caso das funcionárias do posto, sim. Configura o crime de assédio sexual no trabalho.

A descrição dos fatos pelas trabalhadoras revela o grau de constrangimento e intimidação do proprietário do posto, que foi investigado pelo MPT. Para evitar a ação judicial, o proprietário fechou um termo de ajuste de conduta (TAC) e foi obrigado a desembolsar R\$ 50 mil por dano moral coletivo. As atitudes dele incluem até mesmo a oferta de dinheiro extra ao salário mensal para que as funcionárias trabalhassem de short – e não de calça – durante a Copa do Mundo de futebol, no Brasil. Se a cena de Gabriela passa a impressão de algo sensual, usar frentistas de short para atrair clientes é algo que deve ser combatido.

O proprietário do posto de Ilhéus também manifestava interesse em satisfação sexual com suas funcionárias. Segundo relato delas, enviava mensagens para o celular com propostas para sair, para conhecer e visitar a casa de praia

dele ou mesmo fotos obscenas de suas partes íntimas. O celular também servia para que ele tirasse fotos ou as filmasse de longe. Muitas vezes, o proprietário chamava as frentistas para irem à sala de conveniência do posto. No local, ele fazia elogios e propostas às mulheres: “você é gostosa, quero ir para a cama com você, um dia ainda vou te comer”, conta uma delas no depoimento.

O proprietário chegou a franquear o consumo de bebida alcoólica na loja de conveniência para que a funcionária “pudesse beber à vontade durante o trabalho e ficar mais solta”, conta uma das trabalhadoras que denunciou o assédio sexual.

Na época da Copa do Mundo no Brasil, a proposta que transformaria as frentistas em objetos de interesse para os clientes incomodou-as. O dono do posto ofereceu pagar R\$ 50,00 a mais por dia para que elas trabalhassem de short e não de calça comprida. Ele também sugeriu pagar R\$ 500,00 a uma delas, se ela topasse ficar de biquíni na piscina da casa de praia dele. Diante da negativa, demitiu-a e ainda acusou-a de furto. As funcionárias que denunciaram o assédio acrescentaram que preferem não colocar no currículo que tinham trabalhado naquele posto, para não ficarem mal vistas na cidade.

Celebridades vítimas de assédio sexual reforçam a importância de denunciar

POR FABIÚLA SOUSA

O assédio sexual no trabalho é um problema mundial. Denúncias feitas por figuras públicas, vítimas desse tipo de abuso, vem fortalecendo o combate à prática. Casos como o do produtor de Hollywood Harvey Weinstein ganham destaque na imprensa internacional.

Weinstein foi demitido da própria produtora após vir à tona que ele fazia convites a atrizes iniciantes para reuniões, que depois viravam pedidos de massagem e terminavam em pressões para sexo. Entre as vítimas estão Angelina Jolie, Gwyneth Paltrow, Rosanna Arquette e Ashley Judd.

Os atores Dustin Hoffmam e Kevin Spacey são outros suspeitos de cometer o crime. Spacey foi denunciado pelo também ator Anthony Rapp, que teria sido assediado quando adolescente, em meados da década de 1980. Após a revelação, em outubro deste ano, Kevin foi suspenso pelo Netflix da série House of Cards, na qual era protagonista, e será substituído em um filme, previsto para estrear em 22 de dezembro.

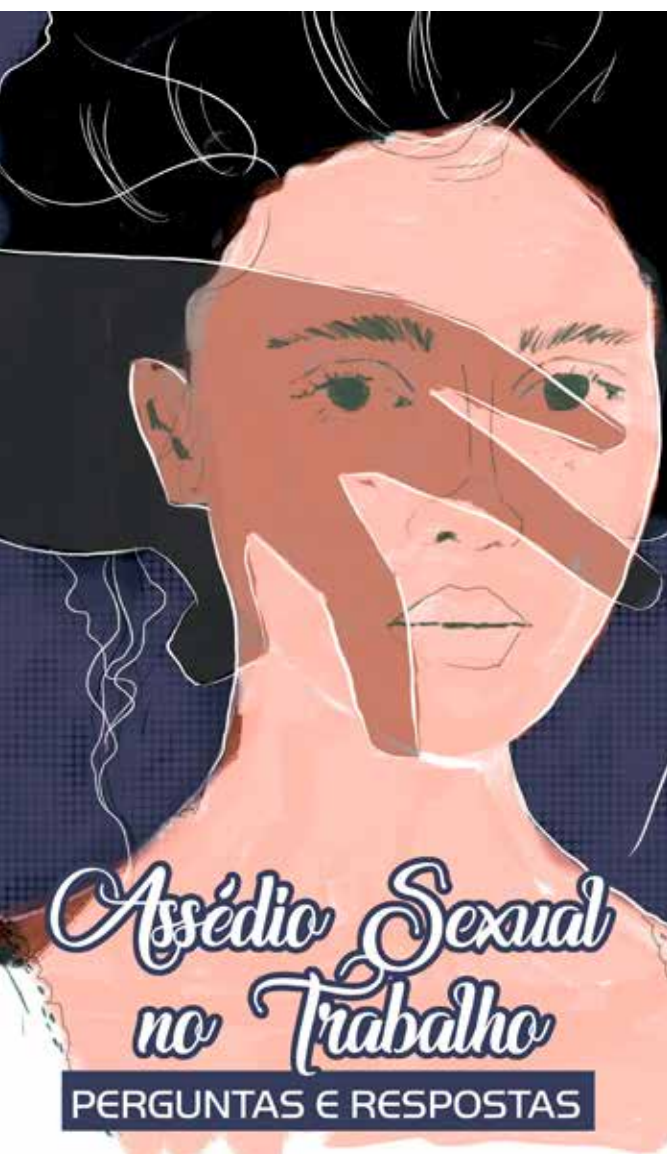
Já Hoffmam teria apalpado a escritora Anna Graham, na época com 17 anos. Ela era estagiária na produção do filme A morte de um caixeiro viajante, no qual ele atuava. Dustin também foi denunciado pela

atriz Meryl Streep, em 1979, em entrevista à revista Time. Segundo Streep, ao se apresentar, ele falou o nome, arrotou e disse o sobrenome, colocando a mão no seio dela em seguida. Os dois contracenaram no filme Kramer vs. Kramer.

No Brasil, a figurinista Susllem Tonani acusou o ator da TV Globo José Mayer de assédio sexual em abril de 2017. Atrizes da emissora fizeram um movimento de repúdio ao assédio sexual no trabalho. O ator foi suspenso pela emissora, mas a figurinista acabou não levando adiante o processo contra ele.

Mobilização – O número crescente de relatos gera revolta e empatia, especialmente nas redes sociais. A supermodelo Cameron Russell, que fez sucesso nas passarelas dos anos 90, lançou no Instagram a campanha #MyJobShouldNotIncludeAbuse – Meu Trabalho Não Deveria Incluir Abuso, para incentivar as denúncias.

A iniciativa foi motivada por um print enviado por outra modelo. Aos 15 anos, ela disse ter participado de um teste de fotos em que um fotógrafo teria enfiado o dedo na vagina dela várias vezes, com o pretexto de que isso faria com que as fotos ficassem mais sensuais.



Palavras, mensagens de telefone, e-mails, gestos, comentários em redes sociais, vídeos e presentes podem configurar assédio sexual.

Como reagir a um assédio no trabalho:

Dizer, claramente, não.

Procurar a ajuda de colegas

Documentar ou anotar com detalhes as abordagens.

Onde denunciar:

- Nos espaços de confiança da empresa, a exemplo de “urnas de sugestão” ou Ouvidorias;
- Nos sindicatos ou associações;
- Nas gerências do Ministério do Trabalho;
- No MPT da sua localidade ou pelo site: www.mpt.mp.br, em serviços, opção Coleta de Denúncias;
- Na Delegacia da Mulher, caso a vítima seja mulher, e, na falta desta, em uma delegacia comum.
- Se a vítima for homem, deve registrar ocorrência na delegacia comum.

Nem sempre o assédio sexual no trabalho acontece de forma tão explícita e com provas e depoimentos tão contundentes quanto esse caso de Ilhéus. Mas, desde que a mulher se inseriu no mercado de trabalho e passou a dividir com os homens o mesmo espaço, os casos de assédio sexual apareceram e só recentemente, em 2001, a conduta ganhou tipificação em lei.

Este ano, a Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho do Ministério Público do Trabalho (Coordigualdade/MPT) lançou uma cartilha, com o apoio da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com perguntas e respostas sobre o que é assédio sexual no ambiente de trabalho e como se prevenir e buscar punição para esse tipo de prática. Em dezembro de 2017, seminário no MPT tratou novamente do tema, com vídeos alertando sobre o que é o assédio no trabalho e como reagir a esse tipo de conduta.

Segundo a procuradora do Ministério Público do Trabalho e vice-coordenadora nacional da Coordigualdade, Sofia Vilela de Moraes e Silva, denúncias de assédio sexual são geralmente menosprezadas ou relegadas a infrações menores pelas empresas e chegam em número reduzido aos órgãos externos, sindicatos ou o MPT. As mulheres muitas vezes esbarram no preconceito e na dificuldade de fazer a denúncia. Culturalmente, muitas temem o julgamento das outras pessoas ou se sentem culpadas por atrair esse tipo de abordagem.

“Os casos de assédio sexual ainda chegam em reduzido número ao MPT. Isso decorre, sem dúvida, da posição da vítima que ainda enfrenta uma série de barreiras e preconceitos para romper com o silêncio”, afirma a vice-coordenadora da Coordigualdade. “Urge que as mulheres se empoderem, informem-se, busquem uma rede de apoio no trabalho e

fora dele, informem as agressões a outros trabalhadores, registrem todos os eventos em fotos, e-mails, relatórios, documentos, gravações de áudio e vídeo, assim como denunciem”.

Desde 2012, 55 ações civis públicas foram ajuizadas por procuradores do Ministério Público do Trabalho em todo o país. O número de TACs, quando a pessoa acusada de assédio concorda em pagar a indenização às vítimas, é maior. De 2012 até novembro de 2017, foram firmados 238 acordos, entre eles o caso do proprietário do posto de gasolina em Ilhéus. “O assédio sexual no ambiente de trabalho deve ser debatido de forma séria e comprometida, não só pela classe trabalhadora, mas por toda a sociedade. Enquanto houver vítimas de assédio sexual, com todos os males daí inerentes, a luta pela igualdade e pela mudança dessa realidade deve continuar”, acrescentou a procuradora Sofia Vilela de Moraes e Silva.