

Análise da Presença de Violência/ Assédio Moral na Organização e Gestão do Trabalho na Petrobrás

Petilda Serva Vazquez¹

Apresentação

Este estudo tem como objetivo analisar as práticas de violência/assédio moral presentes na organização do trabalho na empresa Petrobrás, especialmente em unidades no Estado da Bahia². A partir de análise de documentos, depoimento e testemunhos de funcionários da referida empresa é possível estabelecer uma compreensão daquilo que estudiosos do mundo do trabalho denominam de *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil* (Antunes, 2006), *O Horror Econômico*, (Forrester, 1997), *A Corrosão do Caráter*, (1999), *Banalização da Injustiça Social*, (Dejours, 2006), *A Desmedida do Capital Linhart* (2007) e *A Perda da Razão Social do Trabalho* (Druck & Franco, 2007) entre muitas outras obras que analisam a crueldade sofrida por homens e mulheres que vivem-do-trabalho e a conseqüente precarização social promovida pelo paradigma da acumulação flexível. Há uma *nova morfologia do trabalho* que precisa ser reconhecida.

A nova morfologia se realiza nas pressões por produtividade, as longas jornadas de trabalho, agora flexibilizadas, a tirânica exigência de competência, que significa ausência de erros, polivalência, espírito competitivo entre outras características. Competência que não respeita o corpo, a mente e a alma humana. À deriva encontram-se vocações, vínculos, histórias, valores do

¹ Doutora em Ciências Sociais na área de Trabalho e Sindicalismo. Unicamp, São Paulo. Especialista em Relações de Trabalho, Madison. USA. Professora de Hermenêutica e História do Direito da UNIME. Pesquisadora do Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher, UFBA, na área de Gênero e Saúde no Mundo do Trabalho.

² As duas unidades que serão referidas na análise da organização do trabalho e na gestão de pessoal são: Refinaria Landolfo Alves, RLAM e UN-BA.

sujeito/pessoa, agora autoritariamente regido e regulamentado por um ente virtual, perverso socialmente, denominado *mercado*. Das pressões e dessa *desmedida do capital*, não escapam nem mesmos juízes. No prefácio da obra *O Juiz sem a Toga*, (2005), o desembargador Antonio Fernando do Amaral e Silva reconhece como resultado da pesquisa sobre trabalho e saúde no judiciário:

O déficit da democracia no Judiciário e a evidência de que os juízes, não só os servidores, estão adoecendo no trabalho e que as causas e interfaces são praticamente as mesmas... A pesquisa traz dados reveladores da autocrítica dos juízes, por exemplo, quando se referem à preferência da maioria pela certeza jurídica em detrimento da justiça do caso concreto, do 'temor reverencial' pelo Tribunal, do autoritarismo e das condições insatisfatórias do trabalho, decorrentes, principalmente, da explosão da demanda pelo Judiciário e da exigência de rápidas respostas sem a conseqüente instrumentalização material e humana. (Silva, 2005).

Imaginemos, então, as condições de trabalho daqueles/as que estão subordinados a racionalidade de organização do trabalho e gestão de pessoas de corporações, cujos fundamentos são a própria razão de ser do deus mercado! É o que esta análise se dispõe fazer.

Neste sentido, são as queixas e demandas dos/as 12 funcionários (geógrafos, geofísicos, operadores e químicas)³ da Petrobrás que reclamam e encaminham ao CESAT, INSS, Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, SRTE, e ao Ministério Público do Trabalho solicitação para que fosse apreciada intersetorialmente os casos de sofrimento/adoecimento por violência/ assédio sofridos por esses/essas trabalhadores/as no meio ambiente de trabalho que compõe o cenário entre dramático e desola[dor] que têm vivido essas pessoas nos últimos anos.

³ Integram o documento de reclamação os/as seguintes funcionários da Petrobrás: Abraão Lincoln Carvalho Menezes, Antônio Jorge Simões Silva, Edilene Farias de Oliveira, Eloísa Alves Oliveira, Clarindo Roque Moreira Pereira, Claudionor Evangelista dos Santos, Guilherme Gomes de Vasconcellos, Lázaro Sayão, Marivaldo de Brito Galdino Lins, Odyrceo da Costa Vigas, Oscar Cezar Ferreira, Wanderley Ferreira da Silva Junior.

Essa demanda coletiva se dá através da Associação dos Trabalhadores da Indústria de Petróleo e Gás, AEPETRO criada em 2006 quando esses/essas trabalhadores/as resolvem enfrentar coletivamente as suas dores e lutas.

Assim, a AEPETRO vem se constituindo em um mecanismo institucional de Controle Social em Saúde do Trabalhador como propugnada pela Legislação do SUS⁴, que em seus fundamentos prevê a participação democrática de coletivos para a prevenção e fiscalização de programas, ações e políticas de saúde pública. Pode-se também afirmar que a criação da AEPETRO corresponde a um mecanismo de proteção ao equilíbrio psíquico ameaçado pelo sofrimento desses/dessas trabalhadores/as que a fundaram. A esse respeito o psicopatologista do trabalho Christophe Dejours adverte:

Se o sofrimento não se faz acompanhar de descompensação psicopatológica (ou seja, de ruptura do equilíbrio psíquico que se manifesta pela eclosão de uma doença mental), é porque contra ele o sujeito emprega defesas que lhe permitem controlá-lo. No domínio da psicologia do trabalho, (...) a par dos mecanismos de defesa classicamente descritos pela psicanálise, existem defesas construídas e empregadas pelos trabalhadores coletivamente. **Trata-se de 'estratégias coletivas de defesa que são especificamente marcadas pelas pressões reais do trabalho.** (Dejours, 2006 : 35. Grifo nosso).

A solicitação dos/das trabalhadores/as fundamenta-se em histórias marcadas por experiências dolorosas, vividas em um cotidiano de trabalho, no qual as injustiças, desqualificações, humilhações, constrangimentos, maus-tratos e agressões atingem física e psiquicamente esses homens e mulheres, quer na suas tarefas laborais, quer nas suas atividades de representantes de trabalhadores e de cipistas. São homens e mulheres cuja atitude, autonomia crítica em face de um risco ou agravo seu, ou mesmo de algum colega, são violentamente contidos. Muitos são trabalhadores com cerca ou mais de 20 anos de empresa, que aprenderam a trabalhar com responsabilidade e competência profissional, numa empresa que investiu nas suas formações e,

⁴ A AEPETRO integra o Conselho Gestor do Cerest de Salvador e a Coordenação Executiva do Forumat do Estado da Bahia. Segue anexo cópia de Boletim da Associação.

portanto, têm o que dizer, e que suas vozes no contexto da organização flexível se deparam com um novo-velho *modus operandi* de relações de poder e de controle, agora pautadas na obediência cega em prol de uma concepção de produtividade que não quer só o corpo e a mente de trabalhadores/as, quer também a alma, de modo atávico.

Organização flexível: assédio moral, a doença programada

Os depoimentos colhidos, os quadros dos eventos que se repetem e demonstram não só circunstâncias assediadas, mas, sim, estrutura organizacional e gestão de pessoal fundada na crueldade que violenta moral, simbólica e fisicamente homens e mulheres no seu cotidiano do trabalho. Essa crueldade se materializa nos laudos médicos psiquiátricos na depressão, na obesidade, nos pré infartos, enfim, na tristeza, dor e sofrimento dos/das trabalhadores/as aqui apresentados. (Documentos em anexo)

Não foram poucos os estudiosos e pensadores que chamaram atenção à perversidade humana. Tanto as reflexões de Nietzsche e os estudos do Dr. Freud também nos reportam ao apetite agressivo e cruel que o humano demonstra ter. Nietzsche, na sua obra *Humano, demasiado humano* sintetiza um sentimento atávico, latente da besta humana : *melhor que ver o outro sofrer, é fazer o outro sofrer.*

A maldade não tem por objetivo o sofrimento do outro em si, mas nosso próprio prazer, em forma de sentimento de vingança ou de uma mais forte excitação nervosa, por exemplo. Já um simples gracejo demonstra como é prazeroso exercitar nosso poder sobre o outro e chegar ao agradável sentimento da superioridade. Então o *imoral* consiste em *ter prazer a partir do desprazer alheio?* Na natureza obtemos prazer quebrando galhos, removendo pedras, lutando com animais selvagens, para nos tornamos conscientes de nossa força. *Saber* que o outro sofre por nosso intermédio tornaria imoral a mesma coisa pela qual normalmente não nos sentimos responsáveis? Se não o soubéssemos, contudo, **também não teríamos prazer em nossa própria superioridade, que justamente só se pode dar a conhecer no sofrimento alheio, no gracejo, por exemplo.** (Nietzsche, Capítulo Segundo Contribuição à História dos Sentimentos Morais, síntese Pe. Paolo Cugini, p 11. Grifo nosso).

Dr. Freud, pai da psicanálise, observa na *pulsão de agressão* as manifestações destrutivas do outro: *as pulsões de morte enquanto voltadas para o exterior. A meta da pulsão de agressão é a destruição do objeto.* (Laplanche e Pontalis, 1992 : 397).

Homens e mulheres que vivem - do - trabalho se constituem em *força de trabalho* no modo de produção capitalista, sofrem o processo de coisificação, passam a ser objeto, mais uma mercadoria no processo produtivo. Essa rápida passagem por fundamentos marxianos nos ajuda a lembrar como a produção nos desumaniza. Mas, no contexto da acumulação flexível, o controle e o exercício do poder se apresentam, ou melhor, pretendem se manifestar de modo invisível aos seus, agora, *colaboradores e parceiros*.

Muda-se os termos para escamotear-se a submissão, as hierarquias, a dominação, já que o que deve ser *flexível* são os/as trabalhadores/as à quem tudo deve suportar de modo viril, altruísta e competente, buscando o consenso e a cumplicidade necessárias à produção. Não há lugares para queixosos, críticos e os/as *reativos/as, temerários/as, problemáticos/as, criadores/as de caso* como são chamados aqueles e aquelas que ousam ter voz.

Mas, tudo que foi dito até aqui poderia não passar de uma reflexão apenas de caráter teórico, e seria muito bom que assim o fosse, se não houvessem os depoimentos e as experiências vividas por Edilene, Wanderley, Oscar, Clarindo, Guilherme, Abrãao Lincoln, Antônio Jorge, Eloísa, Claudionor, Lázaro, Marivaldo e Odyrceo.

Qual é a demanda?

Esses homens e mulheres funcionários/as da Petrobrás reclamam direitos seus (saúde e segurança no trabalho, respeito, dignidade, liberdade entre outros), mas também querem justiça (regulação civil e criminal, reparação material e simbólica) de maneira à resignificar as suas existências e identidades, tanto no âmbito individual, mas também no âmbito coletivo. São trabalhadores/as que dizem: *eu amo o meu trabalho!* Ao tempo que se

preocupam e se ocupam com os/as colegas que passam pelo mesmo sofrimento, mas estão acuados, silenciados, com vergonha de serem frágeis, ou pouco *flexíveis*, pouco viris! Essa é a moral da organização flexível. Tolerar o intolerável. É nesse contexto que se instaura o assédio moral na sua versão atual. Para a psiquiatra francesa,

O assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos. Em seguida esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguramente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior. (Hirigoyen, 2006 : 66).

A psicanalista Ana Maria M. Costa, no seu artigo *Deslocamentos das referências: o trabalho do apelo* chama à atenção para a história da experiência do trabalho como **referência** de constituição simbólica, ou mesmo, da construção da subjetividade do sujeito. Vale lembrar que o moral, enquanto *conjunto das nossas faculdades morais; brio, vergonha*,⁵ situa o sujeito em seus valores, sentidos, emoções e sentimentos balizando sua vida, suas relações, enfim construindo mundo e existência. Ela afirma:

[...] dentro do nosso tema, **trabalho**, legislação e **tempo** são referentes subjetivos porque induzem efeitos no que chamei de campo relacional – o campo do inconsciente. Esse efeito subjetivo acaba produzindo modificações no âmbito social, que se alimenta da inscrição de cada sujeito. Cabe ainda acrescentar que o valor de um referente se testemunha no exercício, ele não tem valor *per se*. Então seu valor depende do *a posteriori* da **experiência**, ele não é dado *a priori*. O trabalho, a ocupação, é **onde** costumamos situar o acesso ao valor fálico ... (Costa, 2000, p.154. Grifo nosso).

Assim, o trinômio lugar, experiência e tempo são referências de construto do sujeito **sendo**, no seu devir. A história da humanidade nos fala de *constituição de identidade do sujeito na sua experiência de trabalho*, já que nela se realiza sua sexualidade, (seu corpo, o que é do – ser homem, e, o que é da - ser mulher), sua potência. Enfim, ser reconhecido nessa sua humanidade na cultura/sociedade/supereu.

⁵ Segundo definição do Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa

Para Dr. Freud essa relação entre o supereu e cultura corresponde à severidade sofrida, mas que exprime a agressividade em relação a esta. Segundo Chemama & Vandermersch, no Dicionário de Psicanálise, Dr. Freud assim explica esse processo:

Para Freud, as coisas se desenvolvem assim: primeiramente, renúncia à pulsão, consecutiva à angústia diante da agressão da autoridade exterior, sendo esta angústia ligada ao medo de perder o amor, amor que protege contra a agressão constituída pela punição; em seguida, instauração da autoridade interior, renúncia consecutiva à angústia diante dessa autoridade interior, transformada em consciência moral. (Chemama & Vandermersch, 2007 p. 363).

Talvez a área do Direito também nos ajude na compreensão da importância da integridade essencial ao sujeito, quando defende e concebe no princípio constitucional da *dignidade da pessoa humana* como a moral⁶ a ser preservada e tutelada, por isso ter a força regulatória da lei, na qual a sociedade/cultura reconhece esse sujeito, ao menos nas sociedades democráticas.

Como esse estudo trata de sofrimento/adoecimentos vividos no meio ambiente do trabalho, nas suas experiências laborais que são constitutivas mesmo das suas histórias de vida, é preciso (re)conhecer em suas narrativas e vivências as **referências** para suas queixas e *demandas*.

Interessa no âmbito desta análise compreender qual *demanda* se explicita nas narrativas desses e desses/as trabalhadores/as.

As queixas, reclamações, as denúncias são enunciadas num contexto de indignação de quem não suporta mais um determinado sofrimento, lugar ou papel. Enfim, é um enunciado que revela a tensão dialética de quem quer mudar de grau, ou seja, a vítima de condições precárias e degradadas do trabalho e da qualidade de vida atinge um potencial de rebeldia necessária a mudança de toda ordem. (Vazquez, 2007, 13).

⁶ A definição **a moral**, enquanto substantivo feminino, segundo o Dicionário de Aurélio da Língua Portuguesa é *um conjunto de regras de conduta consideradas como válidas quer de modo absoluto, para qualquer tempo ou lugar, quer para grupo ou pessoa determinada*.

Sentimentos de vergonha, silêncio e risos nervosos de quem quer aprisionar as lágrimas da dor represada no peito em cujos corações insistem em querer explodir, a exemplo de Wanderley, da pressão arterial que sobe a cada constrangimento e sofrimento de Guilherme. Escutemos os/as trabalhadoras/es:

Edilene Farias de Oliveira⁷

[...] Embates frontais com o setor de saúde exigindo afastamento de trabalhadores que estavam leucopênicos, em risco de morte para que fossem afastados para investigação. Um deles o auxiliar de Apoio Operacional (Serviços Gerais) estava com apenas 2100 leucócitos e trabalhava com febre. O Médico tentou me colocar para fora do consultório mesmo com a autorização do doente para permanecer no local. Igualmente me indispus bastante para ver reconhecida a perda auditiva de centenas de trabalhadores. Em cada episódio desses, era humilhada e até em um episódio o Presidente da CIPA me chamou de “vagabunda”.

Primeiro episódio de DERMATITE, em 1988, ciência de ser causado pela poluição e fui constrangida e humilhada pelos três Médicos do Trabalho que negavam onexo e se recusavam a iniciar investigação adequada e me afastar do setor. Descaracterizavam a possibilidade de ser ocupacional mesmo diante de evidências que em afastamentos a pele melhorava e no trabalho agravava ferozmente. Um dos médicos perguntou se eu tomava banho com os solventes, afirmando ser essa a única maneira de contaminação. Durante o turno de trabalho por não suportara a coceira generalizada, ia ao banheiro, tirava a farda, me coçava com escova até sangrar, tomava banho e voltava fardada para trabalhar. Realizava essa penitência durante 5 ou 6 vezes por turno. Somente nos dois primeiros anos meu peso saiu de 58 kg para 79 Kg por uso de corticóide.

Dor, desconforto da coceira, vergonha da pele ferida ou manchada, revolta e indignação com a recusa da empresa de me salvar do sofrimento. Vergonha e revolta pelo excesso de peso, dentro e fora da empresa me criticavam achando que o peso era gula e desleixo.

Em períodos de afastamento por agravo nas doenças ao retornar era penalizada pelo supervisor que me obrigava a dobrar todas as vezes que houvesse essa demanda. Fui salva por dois colegas que gostavam de horas extras e ficavam no meu lugar. Além disso, era penalizada sendo obrigada a permanecer na atividade mais nociva do setor “atividade 18” que era a sala de gás, local pequeno, fechado e sem exaustão onde analisávamos gases em completo estado de poluição. Era chamada a “Câmara de Gás”.

Nas minhas avaliações de desempenho, mesmo sendo competente e criteriosa, sempre obtinha média baixa por faltas decorrentes da doença. Ao reclamar meus avanços de níveis era

⁷ Edilene Farias, química formada pela Escola Técnica deslocada de função por doença ocupacional técnica de informática plena em desvio função, área de saúde, segurança e meio ambiente das sondas de perfuração, E&P/NNE/ST.

informada ou que a Gerente contra havia indicado, ou que os atestados médicos me impediam de recebê-los.

Acompanhei acidentes muito graves, em um deles um trabalhador terceirizado teve o rosto esmagado (não morreu, mas ficou inutilizado) pelo elevador de “parada da unidade 6” e foi acusado no relatório oficial da empresa de ser suicida. Em outro, três trabalhadores terceirizados foram vitimados com intoxicação aguda por solventes aromáticos quando lixavam e passavam solvente em um anel de solda de uma esfera a mando de um Engenheiro (terceirizado também) e tiveram desmaio e neuropatia periférica deformante. Todos três foram demitidos com laudo falso de “epilepsia”. Investiguei com a CIPA sob fortes ameaças e conseguimos reverter e obrigar assistência.

Era forçada pelo supervisor a apresentar resultados de análise em desacordo com as normas técnicas na busca de produtividade. Era induzida a passar resultados falsos de análise para ser mais rápida. Questionava que não contrariaria os meus conhecimentos técnicos e faria conforme as normas. Era penalizada com pesadas críticas e ele sempre encontrava colegas para fazerem o trabalho sujo. Com irresponsabilidade alguns trabalhadores forjavam análise que nunca foram feitas para dar o resultado em tempo requisitado. Informei que se adulterassem meus resultados iria comunicar ao Departamento Industrial da Petrobrás (DEPIN) que comandava todas as refinarias. Era orientada a mentir para auditores para fornecer informações que eram as ideais requeridas, mas jamais executadas por falta de condições técnicas dos equipamentos. Recusava-me e era ridicularizada.

Em 12 de Outubro de 2005, acordei determinada a acabar com o sofrimento. Resolvi em silêncio me acorrentar ao viaduto da rodoviária e somente sair de lá com a garantia de que teria meus remédios e garantia de não trabalhar com dores. Permaneci por 13h acorrentada e somente saí após passar mal e ser aconselhada pelo amigo Oscar Magalhães. Foram necessários bombeiros, polícia e SAMU para minha remoção.

A história da Sra. Edilene⁸ é marcada por cerca de 20 anos de constrangimentos, perseguições, ridicularização, maus-tratos, humilhações contumazes, que demonstram um sofrimento no meio ambiente do trabalho a cada intervenção, a cada indignação de situação de risco ou injustiça, quer incidisse sobre ela ou dirigida a algum colega de trabalho. Apenas foram selecionadas algumas vivências dessa história. São experiências que degradam o ser humano.

⁸ As informações aqui apresentadas em cada uma das narrativas integram quadros, nos quais estão registradas as experiências e eventos sofridos ao longo da história laboral dos/da funcionários/as. Foi solicitado o registro de suas queixas e demandas. Foram realizados ainda encontros com o grupo, quando estes/estas relembavam ou reafirmavam as histórias quando alguns deles puderam testemunhar os fatos ocorridos e/ou narrados nos diversos depoimentos. Também são considerados os documentos que integram as peças jurídicas; laudos psiquiátricos, e. mails institucionais, avaliações de desempenho etc.

Eloisa Alves Oliveira⁹

[...] Tinha uma relação boa no Setor com todos os colegas, inclusive com o gerente. A partir de um determinado período ele começou a usar um vocabulário inapropriado para ambiente de trabalho, com palavras de baixo calão, imorais e amorais. Eu e minha colega comentávamos que era um abuso ele usar palavrões, agredir às mulheres que trabalhavam na empresa chamando-as de “putas”, “galinhas”.

Em um comentário eu perguntei a ele se uma colega nossa, que havia trabalhado com ele, estava preparada para assumir uma gerência? Ele respondeu: “a “talhada” dela ela dava para quem ela queria.”

Quando voltava das reuniões gerencias ele contava o que lá se passava e dizia que o Gerente da Unidade, só queria enrabá-lo e ficava de costas para a parede [...] tenho que ficar assim, “usando cinto de castidade de ferro...” Uma conotação de que o gerente era exigente nas cobranças às tarefas laborais.

Em outra ocasião ele vivia dizendo que um colega do setor, estava montando uma loja de presentes, ele dizia que a loja se chama “Jorinete” e vendia vergalhão, “madeira” e “ferro”, uma conotação grosseira do órgão sexual masculino e perguntou se eu queria comprar, assim “vai ! quer comprar”, nada lhe respondi. Um colega da sala por, falecido, ele propôs ao mesmo, transar comigo nas conversas sobre a “Jorinete”. Eu comentei com o colega que ele estava passando dos limites e o colega disse que ficou aborrecido com o que ele falou para nós dois.

A partir daí, pedi que não fizesse mais este tipo de comentário comigo, o fiz discretamente, eu e ele. Ele disse que sim e se mostrou envergonhado.

Comentários inadequados. Depois de certo tempo, ele veio a perceber que eu não falava mais nada com ele e retirou minhas atividades. Ficava envergonhada, triste, humilhada. Pesava 60 kg. Comecei a comer por compulsão, ficava aflita por não saber o que fazer.

Fui para substituir uma auxiliar de Escritório, que dentre as atividades, era ver quando uma lâmpada estava queimada, atividade esta de Serviços Gerais.

Ele não falava comigo nem os colegas da sala, salvo alguns poucos que se mantinham fiéis a nossa relação de colegas e que não concordava com o que estava acontecendo comigo.

Andei pedindo em vários setores para trabalhar, pois sabia que alguns setores estavam precisando de pessoal. Para minha surpresa ninguém me aceitou. E pessoas fora do meu setor me faziam perguntas sobre o meu trabalho, inclusive se eu sabia abrir um correio eletrônico! Então eu percebi que estava sendo difamada profissionalmente depois de dezesseis anos de empresa.

⁹ Eloisa é técnica em contabilidade Serviços Compartilhados/ RENE- CE, onde passou sete meses sem desenvolver qualquer atividade e saiu aposentada por invalidez.

Fui recebida no setor tributário com desconfiança, todos os colegas que se dirigia a mim era para me humilhar e uma colega me disse que eu fui transferida para lá como se não valesse nada, com o pior conceito.

Fiquei quatro meses apenas tirando xérox e era alvo de chacota pelos colegas do andar, "se eu havia sido contratada para tirar somente xérox", "como é que Técnico em Contabilidade só tira xérox!"

Chegava cedo para trabalhar e saía tarde, sentia vergonha do meu corpo, já com 90 kg e na saída ficava dentro do carro no estacionamento chorando, sem ânimo para dar a largada no carro e voltar para casa, pois sabia que no outro dia tinha que voltar.

Em 2004 permaneço sem fazer nada, sem receber treinamento pela mudança de setor, me sentindo a última das criaturas. Fico calada, mas engolindo raiva pela humilhação e sem saber o que fazer, envergonhada quando alguém vinha em minha mesa e me perguntava o que eu fazia. Nada tinha a responder. Saio de férias. Depressão, aumento de peso constante e sem resultado no tratamento da hipertensão. Colesterol, triglicérides alto Na volta das férias sou afastada pela empresa, por depressão. Em 2006 sou aposentada por invalidez pesando 117kg, hipertensão fora do controle, bem como colesterol e triglicérides.

Com a Sra. Eloisa não foi diferente. Contudo, a sua reação ao assédio sexual sofrido a fez pagar caro. Fora do trabalho, Eloisa se vê afastada do convívio de seus colegas, do seu trabalho e passa a carregar no seu corpo o peso (117 kg) de mais de 10 anos de violência moral. Sua história de sofrimento é compreendida pela justiça, que numa resolução inédita obriga a Petrobrás a pagar os custos de um Spa, como parte de um tratamento necessário a sua recuperação, mesmo a funcionária estando *aposentada por invalidez*. É parte da justiça, já acontecendo e responsabilizando a empresa.

Wanderley Ferreira da Silva Junior

Até meados de 2004 era considerado um excelente funcionário, fui premiado em 2003 por um trabalho que visava a redução de resíduos na PETROBRÁS, o prêmio era em dinheiro e se chamava Bônus por Desempenho, junto com outro colega e o supervisor da turma, que também foi premiado, achamos por bem dividir com os demais colegas da 5a Turma da Unidade 06, fizemos uma festa de confraternização com o dinheiro. O bônus era mal visto pelos trabalhadores, pois os critérios eram bastante subjetivos e, no início, só quem recebia eram os gerentes. Apelidávamos o bônus de "subornus", pois, ninguém sabia quem recebia. Em 2004 a empresa suspendeu o programa. Até 2002 recebia elogios da atual Gerência Geral da RLAM, de 2003 a 2004 assumi o posto de supervisor de uma das plantas mais complexas da RLAM, no início fiquei empolgado, mais com o tempo passei a entrar em confronto com a conduta do Gerente da Unidade, o mesmo que disse ao colega Clarindo que ele era uma "fruta estragada no cesto que poderia contaminar os demais",

Colocaram na unidade 06 um gerente que era novo na empresa, com fama de "boa praça", "humanista" que, pelo fato de ser menos pior do que o que saiu, conseguiu, no primeiro ano, elevar a "ambiência

organizacional", na prática era a mesma coisa, no ano seguinte (2006), saiu da gerência por não conseguir manter a mesma avaliação gerencial pelos trabalhadores, os colegas já estavam cansados e desacreditados da conversa de quanto maior e melhor o resultado, maior a verba para o programa de reconhecimento e recompensa, onde, na prática vinha sempre para as mesmas pessoas.

Ambos os gerentes tinham o mesmo hábito de fazer "vistas grossas" aos desvios da organização, os equipamentos operavam fora dos padrões de segurança, chegavam a amarrar arame em dispositivos de segurança (trip das bombas) para manter a produção, faziam de conta que não sabiam, as emergências operacionais eram comuns e colocava os trabalhadores em maior risco de acidentes e doenças, num turno de zero hora, estava como supervisor e me pediram para ordenar os colegas a drenarem amônia para o chão para não parar a unidade, os colegas reclamavam do odor e da irritação nos olhos e na garganta, aquilo me constrangia, pois era contra os meus princípios.

Os terceirizados comiam em bacias depois de serviços expostos a amianto e outros agentes cancerígenos, eles desconhecem totalmente os riscos ambientais que estão expostos. Neste mesmo período a empresa vinha com o discurso de socialmente responsável e com a proposta de se Certificar em Responsabilidade Social pela Norma SA-8000, acreditei na proposta e solicitei a minha saída da supervisão, me candidatei e fui eleito como Representante dos Empregados (RE) pela norma SA-8000.

A fadiga contribuía com os acidentes e aumentava o stress entre os trabalhadores, havia brigas pessoais dentro das unidades com agressões verbais e até físicas, os colegas eram habitualmente obrigados a realizar dobras de turno para manter a produção, a empresa não respeitava o intervalo de 11 horas entre jornadas previsto na CLT (art. 66), foi um ano de luta e embate na SA-8000, quando nas vésperas da certificação, julho de 2005, eles implantaram, depois que eu ameacei denunciar tudo ao organismo de certificação (BVQI), o que incluía a sonegação da alíquota responsável pelo custeio da Aposentadoria Especial e o reconhecimento das doenças ocupacionais, o certificado era válido por 03 anos. Depois de certificada, passei a ser marginalizado, hostilizado, humilhado e constrangido na frente dos colegas, me sobrecarregavam quando dificultavam o exercício do meu papel como RE, em 2005 era o único RE do treinamento em Responsabilidade Social e Terceiro Setor pela UFRJ obrigado a trocar turno e trabalhar na folga para realizar o curso, mesmo com parecer jurídico da empresa (DIP JURÍDICO/BA/TRAB 104 2005) orientando que meu treinamento deveria ocorrer sem ônus para o empregado.

Em agosto de 2006, após 12 horas de trabalho ininterruptas, o que é ilegal em refinarias de petróleo, o cansaço e os constrangimentos me aborreciam e me causaram um pré-infarto dentro da RLAM, que me proporcionou uma lesão de 25% na DA, fiquei 19 dias afastado, não fui encaminhado para o INSS, não emitiram a minha CAT e tive que pagar a ambulância para a emergência do Hospital Português, quando retornei tive a minha função rebaixada para apoio operacional, através de um programa ilegal chamado PRAT que era proibido pelo TRT após ACPU da 15a PRT, a PETROBRÁS havia sido multada em R\$ 2 milhões para o FAT devido a esta ilegalidade, era triste ver a imagem da empresa ser destruída pela conduta dos Gestores

Em agosto de 2006, após o acidente, solicitei oficialmente ao coordenador do PCMSO a emissão da minha CAT, o que, até a presente data, não foi feito. Busquei ajuda junto a administração da RLAM para que as demandas encaminhadas para o comitê de Responsabilidade Social fossem tratadas de acordo com o padrão SA-8000, o que não foi feito. Assistindo ao descaso, dei conhecimento aos organismos de certificação (BVQI e SAI) e a Presidência da PETROBRÁS, o que também, nada foi feito. Paralelo a isto, através de documentos da empresa, percebi que a empresa justificava descumprimento de normas de saúde e segurança por falta de dinheiro, no entanto, em 2005, a RLAM realizou mais de R\$ 240 milhões em contratos sem licitação, o que me fez dar conhecimento ao TCU, que, com o apoio da PF responsabiliza o Gerente Geral da RLAM na época.

A partir daí, além de intensificar o processo persecutório, passei a sofrer ameaças e responder inquéritos, sendo interrogado por Gerentes e Advogados da PETROBRÁS, como se eu fosse o bandido, agravando meu estado de saúde e me afastando do trabalho por benefício pelo INSS. As ameaças no natal de 2006 foram tantas que fizeram centenas de colegas assinarem uma moção de apoio que depois foi entregue em minha casa pelos colegas, repudiando qualquer tipo de punição contra a minha pessoa, no papel de RE pela RLAM. Depois, daí passei a sentir tristeza, vergonha e me isolar de tudo e todos, inclusive da minha família, ficava trancado no quarto chorando escondido. Trabalhava desde os 14 anos de idade e não aceitava ficar em casa, sentia vergonha, saía todos os dias dizendo para a minha filha de 03 anos que estava indo trabalhar. Pela primeira vez na minha vida busquei ajuda psicológica por um ano e faço acompanhamento com psiquiatra para lhe dar com toda esta situação.

Neste período que fiquei afastado, procurei avaliar o nexa da minha doença hepática, uma vez que a avaliação feita pela RLAM não me dava confiança, o que foi constatado pela equipe do CESAT e pela Hepatologista Helma Cotrim, a minha manutenção em exposição a agentes hepatóxicos, como antimônio e gasolina, podem ter danificado 90% do meu fígado, além de me causar varizes de esôfago pela hipertensão portal, que, se romper, minha expectativa de sobrevivência é de 5%, quando soube, fiquei arrasado, pensava que podia morrer a qualquer momento. Vale ressaltar que este tipo de doença na RLAM é comum a centenas de colegas que desconhecem tal risco. Neste período que fazia avaliação do nexa ocupacional da minha doença hepática, busquei ajuda junto ao serviço médico da RLAM, tendo sido colocado para fora da RLAM por 02 vezes, a primeira vez a ordem feita na frente dos colegas que estavam no refeitório da RLAM veio diretamente da Gerente de Recursos Humanos, nas duas vezes fui acompanhado de escolta armada na frente de diversos colegas, em seguida soube que minha foto havia sido colada no portão 01 de entrada da RLAM.

No período que estava afastado pelo INSS, cheguei a receber telegrama do setor de saúde ocupacional da RLAM, informando que deveria estar trabalhando mesmo em benefício pelo INSS, em seguida tive meu mandato de RE cassado pelo Gerente Geral (ofício UN-RLAM 313/2007), Sendo reconhecido pela Previdência Social, em dezembro de 2007, que eu era vítima de assédio moral, fui encaminhado pelo INSS para a READAPTAÇÃO, onde até a presente data a PETROBRÁS me tem negado um posto de trabalho de acordo com as orientações dos

médicos e da Previdência Social. De bom funcionário passei a ser um marginal. Isto é apenas um resumo do que aconteceu na minha vida depois de ser RE, onde acumulo anualmente uma perda salarial de R\$ 60 mil reais no meu comprovante de rendimentos.

No final de julho de 2007 as calúnias, difamações e ameaças agravaram meu estado de saúde mental e busquei ajuda com a Dra. Milena Pondé, Graduada em Medicina e especialista em psiquiatria com mestrado e doutorado em Saúde Coletiva. A mesma diz no meu laudo psiquiátrico os seguintes comentários e conclusão: *‘ Paciente apresenta sintomatologia compatível com uma reação depressiva de ajustamento, transtorno classificado na CID-10 como Transtorno de Adaptação (F43.2), provavelmente secundário a pressões vividas no ambiente de trabalho. O transtorno de adaptação é um estado de sofrimento emocional subjetivo, que se segue a acontecimento(s) estressante(s). A predisposição e vulnerabilidade individuais desempenham papel importante na ocorrência e na sintomatologia de um transtorno de adaptação; admite-se, contudo, que o transtorno não teria ocorrido na ausência do fator de estresse considerado. Os sintomas compreendem: humor depressivo, ansiedade, inquietude, sentimento de incapacidade de enfrentar, fazer projetos ou continuar a situação atual, assim como alteração no desempenho cotidiano. Pode ter duração longa ou curta.’* (Pondé, 21 de novembro de 2007).

O Caso do Sr. Wanderley deixa transparecer as perseguições que na organização flexível estão submetidas às representações de trabalhadores, ao menos aqueles e aquelas que realmente estão dispostos/as a fazer valer essa representação. Depois de aproximadamente 19 anos de bons serviços prestados a Petrobrás, o Sr. Wanderley passa a conhecer perseguições, apurações constrangedoras sofridas em inquérito que nos reporta a tradição da Santa Inquisição, cujo procedimento de apuração remonta. (Em anexo documento na íntegra). É a vergonha da filha, quando está suspenso das suas atividades laborais. Perdas materiais e injustiças são amenizadas pela solidariedade de colegas, como consta em abaixo-assinado com cerca de 300 assinaturas. (Documento anexo).

Oscar Cezar Ferreira Magalhães¹⁰

Os depoimentos do Sr. Oscar relatam histórias e situações de constrangimentos e injustiças que datam de 2005. É deslocamento de função após formação para exercer determinada tarefa. São desqualificações verbais que degradam a sua vida e respeito profissional. É a arbitrariedade que o impede de ascensão funcional, causando-lhe perdas também materiais. Tudo isso, após mais de 20 anos de bons serviços dedicados a empresa, a fala do Sr. Oscar revela sentimentos de profundo sofrimento psíquico, indignação e

¹⁰ Análise específica do Sr. Oscar foi realizada por essa autora. Aqui são apresentadas passagens do documento que se encontra em anexo na sua forma completa.

revolta. O caso do Sr. Oscar está analisado em documento em anexo, mas aqui, são apresentados apenas alguns eventos:

Fui acusado de passear pelos corredores sem trabalhar (Comuniquei a Ouvidoria em outubro de 2005). “Está esquizofrênico, vá trabalhar” (Depoimento dos Gerentes documentado no Relatório de Apuração de Conduta em julho de 2007). Comunicação de transferência de setor diante dos colegas. Suspensão de sete dias, com apurações cujos procedimentos são desqualificados do ponto de vista da sua condução.

Em 2007, Documento de Avaliação de Desempenho do Sr. Oscar, emitido pela Petrobrás indica uma baixa avaliação, 47%, diferentemente de anos anteriores, a exemplo da avaliação de 2006 que atingiu 100%. (Documento anexo).

Ainda é preciso refletir sobre o critério **flexibilidade** que integra o sistema de avaliação da empresa. Como analisado anteriormente a bibliografia confirma que a flexibilização tem se configurado em precarização das relações e do ambiente de trabalho. Em 2004 o Sr. Oscar foi mal avaliado nesse critério conforme texto da própria avaliação: ... *mas mantém posição política questionadora*. Isso ocorre o Sr. Oscar resistiu a desempenhar mal suas atividades, quando se recusou a deixar passar riscos e observância que as suas responsabilidades exigem. É importante lembrar que em seu laudo a psiquiatra Dra. Milena Pondé afirma: *Oscar comenta sobre vários aspectos relativos à falta de segurança e inadequação das instalações da empresa, sem nenhum conteúdo delirante*. (Grifo nosso, doc. anexo).

Após um processo penoso de comprovação da sua saga pelo reconhecimento da gravidade da sua situação emocional, uma junta médica da Previdência Social constata a incapacidade para o trabalho e conclui pelo seu encaminhamento a Reabilitação Profissional. (Documento anexo).

Guilherme Gomes de Vasconcellos.

[...] Venho tendo dificuldades para exercer as funções de Representante dos Trabalhadores no Conselho Fiscal da Petros, desde a eleição no início do ano de 2005, período a partir do qual, o assédio moral foi intensificado, sendo alvo constante de constrangimentos, recheados de calúnias, difamações, discriminações e tentativas de desqualificações, tanto profissionais quanto pessoais.

Tive descontado horas de trabalho, tanto no ‘stiff’ quanto no salário. Fui punido em junho de 2006 com suspensão de três dias por discordar da péssima avaliação de desempenho, (GDP). As avaliações anuais de desempenho vêm sendo incompatíveis com o trabalho realizado.

No mês de julho de 2007 participei de uma oficina de ética, juntamente com outros colegas da UN-BA/ATEX/ABIG. Onde foi debatido o Código de Ética da Empresa. Contribui bastante nas

discussões deste evento, tendo apresentado uma lista de situações antiéticas ocorridas na UM-BA e em outras unidades da Petrobrás. A gerente, inconformada com a situação, solicitou providências (?), no que foi prontamente atendida. Foi criada, então, uma Comissão de Apuração de Conduta, contra mim, semelhante à outra Comissão anteriormente formada, da qual resultou, de imediato, na suspensão do geofísico Oscar. No dia que fui convocado para depor na tal Comissão, fui afastado por licença médica, por quinze dias, com crise hipertensiva e stress. Ao retornar da licença médica, fui intimado várias vezes para depor, não restando alternativa senão prestar depoimento, sob tortura, semelhante a um suspeito de um crime hediondo.

[...] No início de 2008 afastado por um período de cerca de nove (9) meses, em conseqüência de outra punição – **suspensão de 15 dias**, aplicada no dia 30 de janeiro de 2008, cujo documento apócrifo, foi enviada pelo Correio (sedex), chegando à minha residência no dia seguinte (31/01/2008), no período da tarde.

É lamentável e absurda a atitude desses gerentes nesse período, haja vista o fato de que no dia 30/01/2008 a gerente imediata, **se recusou** a receber o atestado médico, com afastamento das atividades laborais fornecido pelo Hospital Português, bem como também **desconsiderou** o relatório do próprio médico da Petrobrás, atestando atendimento o mesmo dia 30/01/08, cujo documento expedido pelo INSS, relativo ao benefício concedido, atesta o dia 30/01/2008 como sendo o dia do início da Incapacidade (DII) laborativa [...]

[...] O fato de comunicar, através de correio eletrônico, aos meus gerentes superiores, a falta de equipamento necessário e indispensável para o exercício das atividades laborais de um geofísico, devidamente instalado e autorizado, em minha sala de trabalho, gerou, em conseqüência, mais uma punição disciplinar. Desta feita com a **suspensão de sete (7) dias**. Essa **terceira suspensão disciplinar**, num período de apenas dois (2) anos e seis (6) meses, ocorreu logo após o meu retorno, depois de nove (9) meses afastado das minhas atividades laborais, em **licença médica por transtorno psiquiátrico**, decorrente do assédio moral que venho sendo vítima. O equipamento (“wohstation”), foi instalado em minha antiga sala, somente após transcorridos dezesseis (16) dias do meu retorno ao ambiente de trabalho.[...].

As experiências do Sr. Guilherme são semelhantes às vividas pelo Sr. Wanderley e Sr. Oscar como referido anteriormente. Constrangido e injustiçado, a sua história recente é marcada entre o paradoxo do profundo reconhecimento de colegas, mesmo em âmbito nacional, já que foi eleito representante do Fundo de Seguridade Social da Petrobras, Petros,- cujo patrimônio, segundo Sr. Guilherme, *é de cerca de 40 bilhões de reais*, - bem como a alegria de ter sido o geofísico responsável pela *descoberta de petróleo leve*, resultando na descoberta do campo posteriormente denominado de

Jandaia, o qual, atualmente, constitui-se num dos maiores campos produtores de petróleo na bacia do Recôncavo Baiano. A descoberta de novo campo petrolífero, já sinalizava o significativo grau de importância para a Unidade de Negócios da Bahia (UM-BA), demonstrada na satisfação e euforia da época, conforme veiculado no Boletim UN-BA em Notícias em outubro de 2004. (Documento anexo).

O paradoxo se deve ao fato, que esse profissional de competência, dedicação, responsabilidade comprovadas está impedido de gozar ou mesmo de exercer de modo autônomo suas atividades laborais e de representação. Parece que a organização flexível do trabalho está atenta para interditar realizações pessoais, pois ou o sujeito está (a)sujeitado a uma ordem corporativa, cujo gozo é dado pelas vitórias competitivas no mercado, portanto, impessoais, ou então o/a trabalhadora será barrada nas suas manifestações de prazer e felicidade pessoais.

Desde os anos 90 o Sr. Guilherme ocupa lugares de representação como cipista. Segundo informações colhidas (SIC), ele ficou quase toda a década *topado* em grupos funcionais, (ficar estacionado no último nível de um grupo funcional¹¹), o mesmo acontecendo entre o período de 2000 a 2005, quando atinge o grupo Pleno, estágio que permanece até hoje. Segundo suas palavras; *sou o mais antigo geofísico a permanecer no grupo pleno da Petrobrás*. É nesse contexto que Sr. Guilherme tem sua ascensão funcional congelada.

Mas, não é só a injustiça status funcional que constrange, humilha mau-trata o Sr. Guilherme são as suspensões absurdas impostas a esse funcionário. Análises de documentos comprovam a disparidade entre as (des)razões das suspensões; uma suspensão atribuindo-lhe falta de ética, quando o mesmo arrola procedimentos anti éticos praticados na empresa. Isso aconteceu quando da realização de seminário para discutir tal questão! Ou nova suspensão, cujo comunicado consta apenas a assinatura de duas

¹¹ A Petrobras tem três grupos funcionais: Junior, Pleno e Senior. Até o ano 2000, os grupos funcionais, para o nível universitário eram: I; II; III; IV.

testemunhas, mas não a assinatura do gerente geral, pessoa responsável por tal tarefa . (documento anexo).

Os mesmos processos de pressão, constrangimentos e perseguições são conhecidos pelo Sr. Oscar Cezar, membro da cipa, e pelo Sr. Guilherme esse último é o representante eleito por cerca de 90 mil trabalhadores/as para o Conselho Fiscal da Petros, como dito anteriormente, segundo maior fundo de pensão do país.

Rebelar-se contra a arbitrariedade de uma lógica funcional assediante passa a ser uma espécie de mecanismo de defesa para sentir-se vivo na sua saga cotidiana no meio ambiente de trabalho.

A tristeza é acompanhada pelo sentimento de injustiça, humilhação, impotência, baixa auto-estima. Esses sentimentos pavimentam o caminho para a depressão desses e dessas trabalhadoras.

Lázaro Sayão¹²

Empregado da Petrobrás há quase trinta anos, com carreira exemplar, foi o mais jovem supervisor (por mérito) da história da refinaria, muito admirado pelos colegas, pois, além de exímio profissional era sempre militante defensor de melhores condições de trabalho, mas com a reestruturação produtiva recebeu o impacto de trabalhar em situações muito adversas com sobrecarga de trabalho e jornadas excessivas. Por questionar as condições de risco que a conjuntura agregava, passou a ser perseguido sistematicamente.

Em 11 de fevereiro de 2005, foi humilhado publicamente por um diretor do sindicato, e esse fato provocou lhe um grande estresse. Lamentavelmente nesse dia aproximadamente ao meio dia foi vitimado por um AVC (derrame) dentro da área industrial da refinaria, não teve atendimento adequado, pois faltou transporte adequado para deslocamento ao setor médico, e na referida unidade médica, os profissionais que o assistiram, não tomaram as providências necessárias em tempo real como a doença requer, o que fica evidente pelo horário que ele deu entrada no Hospital São Rafael (algumas horas após) e as conseqüências são graves seqüelas motoras e de fala.

Permaneceu internado durante um mês e depois da alta teve novo AVC voltando a ficar hospitalizado. Atualmente depende de dosagem de anticoagulante para sobreviver.

Existe nos relatórios médicos cardiológicos uma suspeita de “fibrilação atrial” que na literatura está descrito como um tipo de

¹² Sr. Sayão é técnico de operações sênior na Rlam, tem 50 anos, o derrame com 47 anos. Era desportista faixa preta de Hapikido.

descompasso cardíaco que pode ser decorrente de estresse que provoca coágulos que ao se deslocarem do coração para o cérebro provocam o AVC.

Sua doença nunca ficou relacionada com hipertensão, pois nem antes, nem durante nem após o episódio teve qualquer elevação de pressão arterial.

O tratamento dispensado pela empresa é humilhante, pois a esposa sofre grande desgaste e angústia quando necessita de autorização para tratamentos indicados por especialistas.

Depois do ocorrido, perdeu uma propriedade, uma fazenda que possuía.

Necessita de emissão da CAT e vive angustiado com a negativa da empresa. Quando foi vitimado pelo AVC e ficou incapacitado, estava cursando o penúltimo semestre do curso de Direito.

A racionalidade da organização do trabalho e da de gestão de pessoas, estabelece novos mecanismos de controle e encontra nas avaliações de desempenho e nas pesquisas de ambiência organizacional terrenos férteis às práticas perversas e patológicas de exercício de poder. O Sr. Sayão bem as conhece.¹³

¹³ O Sr. Wanderley explica uma dimensão da reestruturação organizacional que incide sobre a lógica hierárquica realizada na empresa: *Até 1996 era cargo do Operador III, que para chegar ao posto exigia ter tempo de experiência e fazer concurso interno, primeiro de Operador I para Operador II, depois de Operador II para Operador III. O operador III era respeitado e, se quisesse, não seguia as ordens do gerente quanto aos desvios de padrões de segurança, era considerado estável. No governo FHC, na mesma época dos incentivos à demissão voluntária, a empresa fez um terror de possível privatização e mudanças na regulação da Previdência (PETROS e INSS), isto fez com que muitos dos operadores III se aposentassem precocemente. Em seguida eles mudaram o nome:*

Operador I passou a ser OI: Operador Industrial (seria o executante); Operador II passou para OIE: Operador Industrial Especializado (seria um supervisor sem a função e gratificação); Operador III passou para OSI: Operador de Sistemas Industriais.

Depois a empresa mudou de nome novamente: OSI passou a ser Operador II; OIE e OI passaram para Operador I.

Em curto espaço de tempo a empresa implementou, de forma unilateral, sem aprovar em acordo coletivo, um novo plano de cargos e salários, criando a função do supervisor e o programa GDP (Gerenciamento de Desempenho de Pessoal), a partir daí qualquer um poderia ser supervisor, que passou a ser cargo de confiança e ser por indicação que vinha a ganhar uma gratificação no salário, deixou-se de lado, em muitos casos, o mérito. Outro prejuízo foi o GDP que retirou o direito do trabalhador receber um nível salarial em no máximo a cada dois anos, onde ao final de 2005, havia colegas na ativa com mais de 10 anos sem receber mais nível, conhecido como letra e que correspondia a um reajuste no salário base que variava em torno de 4%. Nas mudanças de nomes dos cargos, muitos colegas foram prejudicados, rebaixando a função.

Porém, antes é importante recuperar um pilar essencial da racionalidade pensada para as duas principais estruturas da sociedade capitalista; o estado e a empresa, já no início do século XX.

Nos seus estudos Max Weber propugna a meritocracia como um mecanismo racional de exercício da autoridade legítima, como ideal de exercício de dominação, de lugar sócio-funcional, de modo a legitimar os fundamentos de submissão e de diferenças típicas da sociedade capitalista. Assim, as estruturas de poder podem estabelecer meios eficazes de redução de conflitos inerentes a sociedade de classes. Mas, um século depois, recuperam-se fundamentos atávicos: a força (agora sobre a forma de virilidade daqueles e daquelas que suportam o insuportável), o medo (da autoridade, chefias, ameaça de desemprego, de adoecer em face de um ambiente hostil), o servilismo (no lugar da dignidade, integridade, autonomia e liberdade), a obediência cega e silenciosa as metas e pressões produtivistas e competitivas.

Já no século XVIII Jean-Jaques Rousseau, na sua obra *O Contrato Social*, evoca a importância da liberdade na construção da humanidade quando precisamente no capítulo IV, aquele que trata da escravidão, escreve:

Renunciar à liberdade é renunciar a ser homem, é abandonar os direitos da humanidade e até seus deveres...Tal renúncia é incompatível com a natureza do homem; retirar toda liberdade de sua vontade é retirar toda a moralidade de seus atos. Enfim, é uma convenção vazia e contraditória que estabelece, por um lado, a autoridade absoluta e, por outro, a obediência ilimitada... (Morris, 2002, p. 215).

Voltemos à experiência do Sr. Sayão, funcionário também *sublime* pela sua história profissional e de solidariedade, reconhecido amplamente pelos colegas. Esse trabalhador teve, até 1995, sua vida laboral marcada por sucessivos avanços de carreira de técnico, mediante aprovação nos concursos internos que lhe garantiram as promoções.

Contudo, a partir das mudanças flexíveis as avaliações e promoções acontecem segundo o entendimento de gerentes e chefias, bem ao gosto do árbitro, cujo bem e o mal seguem seus agrados e da corporação. Tal

fundamento sustentou imperadores e tiranos no exercício do controle e do poder sobre coletividades. Parece absurdo que estejamos restaurando na ideologia da competência, elementos e mecanismos que a cultura democrática pensava haver superado. Segundo os depoimentos e documentos, os procedimentos de avaliação obedecem a relações de juízo daqueles que estão no lugar de poder. As promoções resultam de indicações de gerências. Na Petrobrás, segundo informações colhidas (SIC), desde 1996 é assim que acontece. Os grupos Junior, Pleno e Senior são as escalas existentes, como referido anteriormente.

A história do Sr. Sayão, técnico sênior, conquistada em concursos, se esvai em tarefas, cuja execução dispensaria seus estudos e esforços. Seus constrangimentos e humilhações se somam ao stresse das pressões e injustiças, levando-o ao derrame com cerca de 47 anos, ocorrido após forte tensão vivida no local de trabalho. Segundo os depoimentos dos colegas *Sayão foi o mais jovem supervisor na história da Refinaria, com 28 anos de idade mediante concursos*, agora submetido a um supervisor indicado pelo gerente, cuja função anterior era operador Junior.

Marivaldo Galdino Lins Brito

Identifica que seus problemas começaram após a mudança política de promoção da Petrobrás. Com a ascensão de operadores à supervisão sem critério de qualificação técnica e privilégio de outras atribuições de acordo com a simpatia de gerentes. Houve promoções privilegiando colegas mais flexíveis aos interesses exclusivos da companhia.

Identifica que a reivindicação do direito de recusa a situações de grave e eminente risco nas ações laborais é a causa principal do assédio sofrido.

Fatos pontuados

1º Por motivo de falha de equipamento, uma bomba de propeno para a Dow Química estava “desarmando” e para acionar em tempo certo, o supervisor ordenou que parasse à noite inteira ao lado do equipamento. Ciente do grave risco existente recusou a tarefa e outro colega assumiu. Ao tornar público o acontecimento, em uma reunião, foi penalizado com seu deslocamento para trabalhar em regime de trabalho administrativo, prática contumaz na empresa.

2º Foi requisitado para emitir uma PT (Permissão de Trabalho), a quente (corte-solda em linha de vapor e no local constatou que era incompatível com outro serviço que estava sendo executado (troca de

raquete em linha **de gás**). Suspendeu o serviço e foi desqualificado e humilhado através **do rádio de comunicação pelo seu superior**.

3º Para escovar bomba (liberar para o flare), escolheu reaproveitar para o tanque por ser operação mais segura, limpa, entretanto, mais lenta. Ao ser questionado falou sobre as Diretrizes de Segurança. Foi desautorizado. Não há procedimento para essa execução. Em consequência passou a ser estereotipado como “criador de caso”, “maluco”, desqualificado em público, na presença dos colegas e preterido nas avaliações. Ficou fora das promoções.

Procurou tratamento médico com psiquiátrica e iniciou acompanhamento em 2005, mas o seu estado de saúde foi agravando evoluindo para o alcoolismo, caracterizado pela psiquiátrica como característica **decorrente das relações de trabalho nocivas ao empregado**.

Atualmente está em tratamento psiquiátrico, já esteve internado em sanatório. Foi suspenso após alta do INSS.

Essa suspensão foi praticada mesmo após o próprio médico do trabalho da Rlam ter solicitado ao INSS sua aposentadoria. O médico psiquiatra que vem acompanhando atesta que o empregado é incapaz de trabalhar, pois sua doença atinge gravidade que coloca em risco sua vida e de terceiros.

Necessita de CAT e a única saída que já está indicada, mas não foi acatada pela previdência é a aposentadoria.

O Sr. Marivaldo trabalha há 20 anos UN/Rlam com a função de Técnico de Operação Pleno. A sua queixa aponta para situações de assédio moral e perseguição, levando-o à transtorno emocional, TBP, ansiedade, alcoolismo, pânico e desejos violentos, segundo registros documentados. Também as consequências de perdas de salários sistemáticos e consecutivos se materializam. O seu sofrimento é compartilhado também pela sua família.

Odyrceo Vigas

Ingressou na Petrobrás em 1959 (estável), assumiu atribuição de operador de utilidades (unidade coração de uma refinaria funciona a casa de força e gera vapor para todo o processo). Durante a greve de 1995, permaneceu em cárcere privado durante 20 dias, somente saiu após se incompatibilizar com o chefe e passar mal. Foi atendido no serviço médico da empresa e colegas atestaram que ele estava à beira da exaustão e que inclusive sua permanência poderia provocar incidentes ou acidentes.

Em 1996 por motivo de doença, faltou durante 14 dias, e mesmo com atestado que comprovava sua incapacidade, teve os dias descontados, pois o médico da Petrobrás se recusou a aceitar o documento médico. Esse fato foi resolvido na justiça que obrigou o médico a acatar.

Em 1997, um médico recém chegado emitiu uma CAT para esse empregado, pois o mesmo era portador de hérnias de disco decorrentes da forte carga anti-ergonômica a que estava submetido. Como

conseqüência, o médico foi retaliado a ponto de pedir demissão. O empregado entrou em benefício previdenciário e ao retornar, mesmo com a estabilidade acidentária e tendo completado 38 anos de trabalho na refinaria, foi sumariamente demitido por justa causa.

A essa altura, já era Operador II e seguidamente OIE (Operador Industrial Especializado).

Retornou por força da lei em 2001, com sentença que garantia reintegração com todos os direitos preservados, mas infelizmente foi classificado como Operador I (recuando na carreira) e foi colocado em horário administrativo, sem atividade durante 8 meses, que lhe ocasionou depressão grave, até que com a saída de dois estagiários deficientes físicos, foi convidado a assumir a tarefa por eles executada: atender telefonemas e preencher ordens de serviço das reivindicações de toda a refinaria (providenciar soluções de serviços gerais, a exemplo de desentupir latrinas e esgotos). Os colegas que sempre o respeitaram por ser o operador mais antigo em atividade na Petrobrás não escondiam o constrangimento de vê-lo nessa situação. No início da reintegração a empresa negou a assistência médica devida por 72 dias e somente com mandado de segurança pode reaver o benefício. Ainda assim, sua esposa passou constrangimento público, pois ao utilizar a carteira para um procedimento que requeria autorização, foi informada que a empresa desautorizou informando que seu documento era falsificado.

Permaneceu nessa situação vexatória de 2001 a 2007, quando não mais suportou a situação e pedi demissão com 48 anos de empresa. Atualmente está aposentado do INSS, mas na Petrobrás nunca foi homologada a sua aposentadoria. Permaneceu sem salário do INSS de março de 2007 a março de 2008 quando recebeu os valores retroativos corretamente, mas nada justifica tanto tempo para essa situação já que o INSS através do convênio que mantém com a Petrobrás, normalmente não passa de três meses para ter a aposentadoria implementada.

No período de 2001 a 2007, trabalhou com 66% do salário a menor, pois mesmo com sentença que lhe garantia as mesmas condições de trabalho, foi vitimado com perdas de adicionais. Aposentou com essa perda salarial elevada por não mais suportar o assédio.

Seu sonho é ter reconhecido que foi vitimado por assédio moral e ter a CAT de sua depressão emitida.

Sr. Vigas, como é conhecido, teve que enfrentar a sanha da organização flexível que não respeita a história, ou, como justificam os defensores da flexibilização, “é o fim da história”, e conseqüentemente de quem tem história. Ele conhece também a perseguição àqueles que não aderem a *normopatía*¹⁴ e ousam colocar-se criticamente, ou expressar suas discordâncias em tempos do autoritário consenso. O Sr. Vigas também reage ao controle de *tempos sombrios que mutilam a personalidade*, no dizer de Maria Helena S. Patto¹⁵ (2004).

Clarindo Roque Moreira Pereira

Em 2001, logo que fui apresentado ao supervisor, junto com demais colegas, o mesmo me disse que não fazia parte da turma que ele queria e que lhe agradava.

Estava passando por um processo de separação conjugal e era constantemente acusado com palavras chulas, a exemplo de corno, além de chacotas e indiretas feitas pelo supervisor, o que acabou influenciando os demais colegas, pelo fato do mesmo ser o supervisor da turma, e com isto, passei a ser a piada do grupo, inclusive na questão racial, haja vista os meus traços afros descendentes. Falavam que eu ia me matar que eu estava queimado na empresa, etc.

Entre 2003-2004 a unidade industrial vinha passando por constantes paradas de emergência, colocando em risco a saúde, a segurança, a minha vida e a dos colegas, a exemplo de uma parada de emergência do compressor J-3901, que, por estar operando fora dos padrões de segurança, chegou a provocar um deslocamento de ar tão violento, que arrancou fora à porta de acesso a casa dos filtros de sucção da máquina. Após esta ocorrência, uma equipe de trabalhadores foi deslocada para a casa dos filtros de sucção, com o objetivo de recolocar a porta no lugar. Neste momento, o Supervisor me ordenou a colocar a máquina em funcionamento, mesmo com a equipe de trabalhadores fazendo a manutenção no local, o que é proibido pelas normas de segurança. Reiterei diversas vezes o risco que envolvia os

¹⁴ *Normopatía é o termo usado por certos psicopatologistas (Schotte, 1986; Mac Dougall, 1982) para designar certas responsabilidades que se caracterizam por sua extrema ‘normalidade’, no sentido de conformismo com normas do comportamento social e profissional. Pouco fantasistas, pouco imaginativos, pouco criativos, eles se movimentam com desembaraço e serenidade, sem serem perturbados pela culpa, a que são imunes, nem pela compaixão, que não lhes concerne; como se não vissem que os outros sofrem; como se não compreendessem por que os outros não conseguem adaptar-se a uma sociedade cujas regras, no entanto, lhes parece derivar do bom senso, da evidência, da lógica natural. Sendo bem-sucedidos na sociedade e no trabalho, os normopatas se ajustam bem ao conformismo, como num uniforme, e, portanto carecem de originalidade, de ‘personalidade’.* (Dejours, 2006: 115).

¹⁵ Profa. Dra. Maria Helena Patto comentando a obra *A Dominação do Corpo no Mundo Administrado* de Conrado Ramos

trabalhadores, mesmo assim, ele manteve seu posicionamento. Não concordei. Daí, ele disse que estava mandando e que se eu não fizesse, ele mesmo o faria e eu poderia ir embora, o que, ele acabou fazendo.

Durante serviços de manutenção na válvula de contorno do F-3980, tambor coletor de catalisador, o supervisor me ordenou a liberar o equipamento para manutenção, neste momento, argumentei que haveria a possibilidade da presença de Monóxido de Carbono, haja vista o pouco tempo de parada do equipamento, com isto, informei ao mesmo que estaria indo ao setor de segurança industrial para solicitar um detector do gás tóxico, o que foi considerado pelo Supervisor, desnecessário, no entanto, considerando os riscos envolvidos no serviço, preferi seguir os padrões de segurança e fui buscar o equipamento apropriado para identificar ou não a presença do gás tóxico, o que foi constatado por mim e pelo trabalhador designado para a tarefa de manutenção, quando o aparelho medidor de gás tóxico alarmou por diversas vezes, o que poderia ter matado o trabalhador, uma vez que o gás é inodor. Ao cancelar os serviços **(PT-56921)** o processo de perseguição e constrangimento se intensificou por parte do Supervisor e dos demais colegas que compactuavam com a conduta aética do mesmo, chegando ao ponto de me tratar com palavras de baixo calão, a exemplo: “Tá brincando comigo? Boto para fuder em você!”.

As repetições de ameaças, maus-tratos, humilhações e constrangimentos acontecem não apenas nas vivências individuais, mas também como experiências compartilhadas. No caso do Sr. Clarindo, segundo sua declaração, a violência moral é também expressa no preconceito racial.

Claudionor Evangelista dos Santos

Empregado da RLAM desde 1983. Foi discriminado a vida inteira sem receber os níveis promocionais a que teria direito, em 25 anos de trabalho, recebeu somente 1 (um).

Identifica que sua perseguição sempre foi motivada por sua postura contestadora e exigente quanto aos requisitos de segurança e preservação da vida. Desenvolveu alcoolismo e depressão, esteve internado em clínica especializada, mas sempre tem recidivas graves, pois o ambiente de trabalho é recheado de “infortúnios”: impedido de revezar turnos pelos supervisores, mas esse sempre foi seu regime de trabalho; vive transtorno adicional em decorrência de sua esposa ter sido vitimada por AVC, estando em cima da cama, completamente incapaz. Muito revoltado, pois sua esposa tem direito a assistência domiciliar e foram necessários três meses para que esse direito fosse respeitado; possui relatórios psiquiátricos que atestam sua patologia.

Requer a emissão da CAT e cobertura de tratamento pela empresa. Sente-se inseguro para transferência de local de trabalho, descredita na existência de um lugar onde possa trabalhar sem perseguição.

Registrar a história de sofrimento não é uma situação fácil para esses trabalhadores. Não é diferente para o Sr. Claudionor, que precisou de ajuda e da solidariedade de colegas para tal tarefa. Impressiona e comove testemunhar o sofrimento redobrado daqueles que se sentem culpados por não terem suportado o insuportável, e adoecem quando encontram no alcoolismo o anestésico para o seu sofrimento.

Antônio Jorge Simões Silva

Em abril de 2006, foi vítima de Assédio Moral na Petrobrás – Refinaria Landulpho Alves Mataripe, RLAM, desde então só vem acumulando perdas, tanto de ordem econômica, como de saúde.

As consultas junto a Psiquiatra de dois em dois meses, nas quais são prescritas receitas de remédios que perfazem uma média de R\$ 200,00 (duzentos reais) ficando difícil a compra dos medicamentos, pois a única forma que se obtinha, era através de Cartão Boafarma, que hoje não está sendo mais possível comprar, em função da suspensão do mesmo. Assim aumenta-se cada vez mais a angústia, a irritabilidade, e, a depressão, sendo amenizado, pela médica que acompanha o paciente desde o ocorrido, contribuindo com doação de remédios anti-depressivos, o que é inconcebível, visto que a próprio Ministério Público do Trabalho orientou em 16/05/06, através do Procurador do Trabalho, para que fosse cumprida as recomendações médicas e meios necessários ao restabelecimento do empregado, conforme relatórios apensados na Representação N° 265/06, e também a conversão do auxílio doença para auxílio doença acidentário, o que não ocorreu até a presente data.

(...) toda essa situação, provocada à um funcionário digno de elogios por muitos e conceituado nesses vinte e cinco anos de labor à PETROBRÁS, não reflete a relação trabalhista coerente, essa sim, foi arranhada por uma atitude inescrupulosa de um cidadão, investido de GERENTE, amparado por seus superiores, que usou de toda a prepotência ofertada, para depreciar a imagem e violar a dignidade da pessoa humana. Se não fosse o grande DEUS e auxílio do Representante dos Empregados eleito na ocasião o Sr. Wanderley Ferreira da Silva Junior (AEPETRO), estaria hoje este, morto, pois o assédio foi tamanho a ponto de atentar contra sua vida. **No dia que foi brutalmente assediado com ameaça de demissão, ao chegar em casa tentou suicídio, foi na terça de carnaval de 2006.** Minha esposa também foi vitimada por depressão e chegou a desmaiar durante atendimento psicológico.

A empresa se recusou a pagar tratamento terapêutico sugerido pela psiquiatra, aumentando minha angústia.

Tem seqüelas de pólio, e hérnias de disco que tem se agravado, pois, depois do assédio, engordou assustadoramente, o que causa grande sofrimento físico, com dores insuportáveis. Para solucionar esse problema, teve indicação médica para realizar cirurgia de redução de estômago, mas a Petrobrás negou sistematicamente (...)

Atualmente está em gozo de benefício Previdenciário, sem perspectivas de retorno, por avaliação psiquiátrica da sua incapacidade grave.

Requer que a Petrobrás assuma as despesas necessárias ao seu estabelecimento físico e emocional, bem como a restituição de valores gastos, pois continua em grande sofrimento, com a vida totalmente desajustada e em constantes crises de choro e desespero. Necessita da emissão da CAT. Tem relatórios psiquiátricos que atestam sua patologia.

O desespero ronda a vida desses trabalhadores e mesmo de suas famílias. O terror, pânico e injustiça são constitutivas dessas histórias.

Abraão Lincoln

Empregado da Petrobrás desde 1988 foi sistematicamente perseguido e punido por discordar das atitudes gerenciais inadequadas, o que culminou em desequilíbrio emocional grave.

Recebeu uma punição de 3 dias de suspensão após ter criticado uma atitude gerencial que ocorreu em outra unidade com um trabalhador que estava sendo obrigado pela empresa a pagar despesas telefônicas de aproximadamente R\$ 200,00, na ocasião argumentava ser essa atitude contraditória diante de despesas infinitamente maiores que a empresa assumia e que ele considerava descabidas.

Recebeu outra suspensão, essa de 10 dias, por criticar a política da empresa de aplicar suspensões indiscriminadamente a vários empregados.

Recebeu uma suspensão de 3 dias por acusação de ter realizado uma manobra operacional que jamais realizou, pois inclusive não era da sua competência. No retorno foi ao gerente imediato contestar e afirmou que tinha vontade de surrar o seu supervisor.

Foi impedido de retornar ao grupo de trabalho e afastado com orientação de buscar psiquiatra, diante de seu transtorno emocional, e sem a devida orientação, passou por 5 sessões com uma psicóloga e ao retornar foi informado que a orientação era procurar um psiquiatra, continuou afastado, buscou um psiquiatra que realizou 5 consultas mas não pode fazer diagnóstico pois a Petrobras não custeou os exames necessários. Retornou ao trabalho, sentia-se estigmatizado como maluco, criou fobia social, chegou ao ponto de realizar as refeições dentro do sanitário da refinaria para evitar convívio social.

Decidiu pedir demissão completamente desequilibrado emocionalmente, a empresa acatou, recolheu seu crachá, sua assistência médica e realizou os exames demissionais. Quando estava com a data de homologação marcada, foi procurado pela AEPETRO, que com muita dificuldade o fez ver que necessitava de tratamento e estava doente sem condições de ser demitido, mesmo que em seu desespero, essa fosse sua vontade. Ficou transtornado e resistente. Não aceitava contato com a refinaria, e somente aceitou ir a uma psiquiatra indicada, com a promessa de que seria poupado de contato com a empresa. A psiquiatra constatou distúrbio de personalidade grave, medicou com remédios indicados para quem está fora da realidade e a demissão foi revertida.

Em tratamento, recebeu alta do INSS e no retorno foi orientado a realizar uma mudança de gerência. Permanece em estágio supervisionado na refinaria, mas demonstra evidências de descontentamento, pois enxerga que todo o ambiente é igualmente pernicioso. No atual setor já presenciou três episódios de injustiça brutal do gerente com colegas e esses fatos o deixam desequilibrado.

Sente-se inseguro, pois não crê que outra transferência possa resolver sua situação e fica latente seu estado de desesperança e grave doença psíquica adquirida ou desencadeada ou agravada pelo ambiente de trabalho desequilibrado.

Esse trabalhador não tem vínculos familiares e nenhuma perspectiva nem condições de ser admitido em outra empresa. Tem personalidade bastante dócil com as pessoas que admira, sensível e muito inteligente, bastante reservado e culto, mas no momento de maior transtorno confidenciou que pretendia ingressar na refinaria com uma potente e matar várias pessoas, talvez 30, e se suicidar. Durante tratamento com psiquiatra orientada pela AEPETRO, entregou essa arma à polícia. Possui relatórios médicos que atestam sua patologia. Necessita de CAT.

Face essas histórias, que por si só falam da devastação de vidas, não podem ser minimizadas à casos isolados. Mas o que a organização corporativa tem legado, não é apenas a precarização das relações e o meio ambiente de trabalho, é a precarização da sociedade e das relações (des)humanas.

Tudo isso poderia não passar de um jogo narcísico, não fossem as reflexões e estudos realizados por especialista do trabalho. Em pesquisa realizada no Canadá o sociólogo brasileiro Ângelo Soares (2004) observa:

É um processo destrutivo, constituído de um encadeamento de propósitos e de atuações hostis que, tomados separadamente, poderiam parecer menores, paliativas, mas cuja repetição e caráter sinérgico das atuações produzem efeitos destrutivos que terminam por quebrar psicologicamente pessoa que foi o alvo da perseguição. (SOARES, 2004).

A crítica feita à perversidade da gestão corporativa na atualidade tem sido enfrentada pela literatura (algumas já referidas anteriormente), mas também pela linguagem cinematográfica; *The Corporation*, filme documentário premiado internacionalmente, realizado a partir de depoimentos de intelectuais de diversas áreas e de diretores corporativos e de um ex- diretor, que se dispôs a fazer *mea culpa*. Mas, as cenas que mais tocam são aquelas, nas quais os diretores corporativos expõem suas racionalidades de psicopatas, quando nada sentem face aos sofrimentos dos outros. Nessa mesma perspectiva, o filme

francês *A Questão Humana* mostra que a racionalidade organizacional e de gestão de pessoas está fundamentada na eficiência de metas conhecidas e executadas pelo nazismo, e, que é através de uma abordagem da psicologia organizacional (presente em ações, programas e políticas de Recursos Humanos), que esses fundamentos são implementados.

Os depoimentos expressam não uma simples seqüência de eventos assediados, mas um processo articulado, racional contra aqueles e aquelas cujas características de liderança, de representação de interesses coletivos, profissionais autônomos, ou no dizer de um estudioso francês *les sublimes*, aqueles/as que sabem do seu trabalho, tem solidariedade de classe, são politizados/as, enfim não estranham o que lhes é familiar, **o seu trabalho**. Por isso, a desmedida do capital precisa, no âmbito da lógica da organização flexível, vergá-los. Essa é a violência sofrida por esses e essas trabalhadores/as. Nesse sentido, pode-se conceber ainda o assédio moral da seguinte maneira:

Assédio Moral são experiências vividas pelo sujeito no meio ambiente de trabalho no contexto da organização flexível, cuja racionalidade se sustenta na estética da ideologia da competência como um valor capaz de submeter o corpo, a mente e a alma de quem vive do trabalho. Os significantes de construto do sujeito são violentados, agredidos, constrangidos, ameaçados, ou destituídos de sentidos ou de sentimentos. As experiências mais agudas de assédio moral podem levar à morte física e à falência psíquica, a exemplos do Karoshi e do Burnout, respectivamente. (Vazquez, P. 2007 : 14).

O que diferenciam essas queixas, demandas e vozes desses/desas 12 trabalhadores/as (entre os milhares que também reclamam e/ou silenciam as suas dores e horrores) quando enfrentam e desafiam a sanha de organização e gestão flexíveis do trabalho?

O psicanalista Contardo Calligaris em seu livro *Hello Brasil* analisa as dificuldades de constituição de identidade de brasileiro, adverte para a questão do estranhamento de um povo que, não raro, diz, *esse país não presta!* E, é bom lembrar que país guarda significante de terra, pátria mãe. Ou mesmo Darci Ribeiro, antropólogo preocupado também com a questão de nossa identidade, na sua obra *Povo Brasileiro*, nos fala desse estranhamento e

constrói o conceito de *ninguendade*. Mas, esses/essas trabalhadores/as não dizem *Essa empresa não presta! Esse país não presta!* O trabalho deles e delas implica em ajudar no parto dessa terra- mãe, gentil e tão generosa que tantos frutos, bens e riqueza, dá. O que eles e elas querem é continuar trabalhando, com respeito, dignidade e a solidariedade que os eleva em suas humanidades.

As áreas e os entes responsáveis pela saúde e segurança do trabalho, cuja finalidade é prevenir e fazer valer a vida, a dignidade, a integridade e a liberdade humana como direitos fundamentais e também indisponíveis, quando das suas avaliações de histórias como as aqui apresentadas, - e, que também não queiram ficar no conforto de abordagens científicas ou organicista do sofrimento e adoecimento psíquico -, não podem esquivar-se, de ao menos responder as seguintes questões:

1. O sofrimento pode adoecer física e mentalmente o sujeito?
2. Esses homens e mulheres estão em sofrimento?
3. O trabalho é fonte de sofrimento a ponto de adoecer mentalmente esses/essas trabalhadores/as?
4. Será que os psiquiatras e psicólogos que vêm acompanhando essas pessoas estão equivocados em seus diagnósticos, pareceres e relatórios?
5. Constrangimentos, humilhações, maus-tratos, discriminações, injustiças são experiências assediadoras?
6. É possível negar que esses/essas trabalhadores/as estão equivocados nos seus sofrimentos de assédio moral?
7. As queixas e os laudos médicos e psicológicos são compatíveis ao sofrimento de quem sofreu assédio moral no trabalho?

Essas perguntas precisam ser respondidas pelas instâncias, entidades e profissionais responsáveis pela saúde e segurança do trabalho. O que se busca é a tutela de vida digna.

Mas, caso se apenas a primeira pergunta for respondida afirmativamente, - e, no entendimento dessa autora, não restam dúvidas que esses/essas trabalhadores/as vêm sofrendo no meio ambiente de trabalho, - poder-se-a entender que cada caso só é um caso, no *modo*, no *encaminhamento* e na *intensidade* de sentir os danos, os agravos, os riscos e adoecimentos sofridos por cada um deles. Mas, cada caso é também a expressão de um sofrimento vivido por uma coletividade submetida a uma lógica ou (des)razão que os destituiu, de modo devastador. Escutemos mais uma vez Soares:

Do ponto de vista do indivíduo, a perseguição psicológica faz **devastações**. Possibilidades de carreira são quebradas. A saúde mental é atingida fortemente: aflição psicológica elevada, depressão, stress pós traumático, podendo mesmo chegar, certos casos até ao suicídio. Não somente o indivíduo orientado por esta forma de violência será afetado, mas os seus relatórios familiares também serão atingidos. Assim, a nível empresarial, é igualmente uma **catástrofe**. (Grifo nosso).

Preservar instituições e funcionalidades nesse contexto, é somar-se a sanha da morte do sujeito na sua dimensão individual, como bem o fez os regimes e estruturas totalitárias. Mas, quem realmente preocupa-se e ocupa-se da saúde, segurança e felicidade como ideais a serem prevenidos, preservados e tutelados terão que escutar: Abrão Lincoln Carvalho Menezes, Antônio Jorge Simões Silva, Edilene Farias de Oliveira, Eloísa Alves Oliveira, Clarindo Roque Moreira Pereira, Claudionor Evangelista dos Santos, Guilherme Gomes de Vasconcellos, Lázaro Sayão, Marivaldo de Brito Galdino Lins, Odyrceo da Costa Vigas, Oscar Cezar Ferreira, Wanderley Ferreira da Silva Junior.

Petilda Serva Vazquez

Salvador, 10/01/2009

Bibliografia

BARRETO, Margarida. *Violência Saúde e Trabalho*. Uma jornada de Humilhações. São Paulo. Editora PUCSP, 2000.

BATISTA, Anália Soria & CODO, Wanderley. *Crise de Identidade e sofrimento*. In *Educação : carinho e trabalho*. CODO(coordenador). Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes : CNTE : Universidade de Brasília. Laboratório de Psicologia do Trabalho, 1999.

CHEMAMA & VANDERMERSCH Dicionário de Psicanálise. Verbetes O supereu e a cultura. Editora Unisinos. São Leopoldo, Rio Grande do Sul, 2007.

COSTA, Ana Maria MEDEIROS. *Deslocamentos das referências: o trabalho do apelo*. In *O Valor Simbólico do Trabalho e o sujeito contemporâneo*. / APPOA (Associação Psicanáutica de Porto Alegre). – Porto Alegre: Artes e ofícios, 2000.

DEJOURS, Christophe. *A Banalização da Injustiça Social*. Rio de Janeiro. Editora FGV. 2006.

DRUCK, Graça & FRANCO, Tânia. *A Perda da Razão Social : terceirização e precarização*. São Paulo : Boitempo, 2007.

LAPLANCHE, Jean. *Vocabulário da Psicanálise/Laplanche e Pontalis*; sob direção de Daniel Lagache. São Paulo: Martins Fontes, 1992.

LINHART, Danièle. *A Desmedida do Capital*. São Paulo : Boitempo, 2007

MÉSAROS, István. *Desemprego e Precarização: um grande desafio para a esquerda*. In *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil*, Ricardo Antunes (organizador). São Paulo : Boitempo, 2006.

Os Grandes Filósofos do Direito : leituras escolhidas em direito / Clarence Morris (org); São Paulo : Martins Fontes, 2002.

RAMOS, Conrado. *A Dominação do corpo no mundo administrado*. São Paulo: Escuta, 2004.

SENNETT, Richard. *A Corrosão do Caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record. 1999.

SILVA, Antonio Fernando do Amaral. In *O Juiz sem a Toga: um estudo da percepção dos juízes sobre o trabalho, saúde e democracia no judiciário*/ Coordenação Herval Pina Ribeiro. 1. Ed – Florianópolis: Lagoa Editora, 2005.

SOARES, Ângelo. LES BLEUS À L'ÂME : LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE CHEZ LES COLS BLEUS DE LA VILLE DE

MONTREAL. 2004. Disponível em:
<http://www.er.uqam.ca/nobel/r13566/document/rapport%20cols%20bleus%20soares.pdf> acesso em 19 de dezembro de 2008.

VAZQUEZ, Petilda Serva & VAZQUEZ Vanessa Serva. Gênero, Trabalho e saúde. *Passos para um futuro melhor*. Salvador Fast Design, 2007.

www.paroquiapiramuta.com.br/faculdade/sinLivrosFilosofiContepo/FriedrichN.doc Em 16/12/2008