

ASSÉDIO MORAL COMO PREDISPOSIÇÃO AO ACIDENTE DE TRABALHO EM ADOLESCENTES APRENDIZES- TRABALHADORAS

Solange Regina Schaffer
Tecnologista Sênior

Lei de Aprendizagem (BRASIL, 2016): aprendizes são adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos - matriculados(as) em cursos como ETECs, ONGs e Sistema S, que ingressam em empresas via cota-aprendizagem e possuem contrato de trabalho pela CLT.

Pesquisa etnográfica em uma montadora do ABC Paulista (2017-2019), objetivando analisar as percepções de aprendizes sobre o tema SST: entrevistas gravadas com aprendizes-trabalhadoras, entre 17 e 19 anos, revelaram queixas, sofrimentos, violência e assédio moral

Violência e Assédio no Trabalho - Convenção 190 da OIT (2021): conjunto de comportamentos, ameaças e práticas inaceitáveis, que causem dano físico, psicológico, sexual ou econômico.

Em ambientes de trabalho majoritariamente masculinos, como em montadoras, as mulheres são concebidas como objetos simbólicos - existem para o olhar dos homens e devem ser receptivas, atraentes, disponíveis - e em geral ocupam posições inferiorizadas como recepcionistas, secretarias: conceito de práticas de dominação masculina de Pierre Bourdieu (2002).

Assédio Institucionalizado: Aprendizes Mecânicas do Senai

[O respeito é pregado, mas não é praticado. Eu sou uma menina, mas como sou muito racional, dizem que sou mulher com mente de homem. Sofro muito por conta da minha personalidade]. (Leila, 19 anos).

[Meninos falam coisas supermachistas, que a gente está ali para servir, e que a gente não tem voz. Incomoda muito. Não consigo nem ouvir a voz de alguns meninos, já peguei birra]. (Úrsula, 19 anos).

[Aqui tem muito machismo. É um pensamento naturalizado: tem o trabalho de homem e tem o trabalho de mulher]. (Eliza, 19 anos).

Subjetividade no trabalho de Yves Clot (2010):

trabalhadores que vivenciam emoções negativas no trabalho provocados por relações pessoais em conflito, medo de perder o emprego e raiva devido a uma injustiça, , entre outros fatores, e que perdem sua capacidade cognitiva ao realizar suas tarefas, ficam mais propensos a sofrer um Acidente de Trabalho.

Assédio moral: “[...] uso impróprio de poder que tem por objetivo desqualificar e desmoralizar um trabalhador [...]” (BARRETO, 2005, p. 58).

[Eu me dava muito bem com todo mundo, mas com o tempo meu supervisor disse: - “você era normal, agora você não é mais”. Aqui todo mundo conversa e quando a gente conversa (aprendiz) parece que estamos cometendo um crime, praticamente a gente vira um robô. A gente sai às 15 e alguém segura as coisas e coloca no armário. O supervisor abre no dia seguinte e o serviço está para fazer. (Roberta – 19 anos, aprendiz Camp/Financeiro).

[Eles fazem brincadeiras com o aprendiz e se falar para alguém podem ser demitidos. Isso é uma violência. Se contar para os pais, vão querer que a gente saia. Muita gente sofre psicologicamente com isso]. (Gabriela – 18 anos, aprendiz administrativa Camp/Presidência).

Areta – 17 anos, aprendiz administrativa Ciee/Setor de Segurança do Trabalho:

[Os homens acham que são melhores por serem homens. Já sofri assédio porque tenho espinhas e eles (funcionários) dizem que tenho que arrumar um namorado para espremê-las. É nojento!].

[Falam do meu cabelo que é cacheado, sapato. Comentam sobre a roupa. Uma vez falaram da minha bunda, que era muito grande. Pensei em pedir para mudar de setor, mas não pode. Queria me demitir, mas minha mãe disse que todo lugar é assim e que tenho que aprender a lidar com isso. Mas eu acho que é injusto].

[Ontem minha supervisora (engenheira chefe) fez uma reunião, e toda vez que ela tentava concluir uma fala ela era interrompida pelos homens. Isso acontece muito].

Obrigações das Empresas Formas de Prevenção à Violência e ao Assédio (OIT, 2021):

- a) estabelecer códigos de conduta e políticas de prevenção à violência e ao assédio;
- b) ter adequado de funcionamento de Ouvidorias internas; e,
- c) conscientizar trabalhadores(as) sobre a gravidade das condutas de violência e assédio e suas consequências.

Violência e assédio é fruto de relações de poder institucionalizadas (dominação) e não devem ser naturalizadas, mas sim denunciadas.

Violência e assédio não é pessoal ou individual: é coletiva. Causa sofrimento, pode desencadear uma depressão ocupacional ou predispor a outros AT.

Violência e assédio podem ter várias motivações: raça, sexo, idade, opção religiosa e outros.

“LUGAR DE MULHER É ONDE ELA QUISER!”

GRATA PELA ATENÇÃO!

E-mail: solange2@fundacentro.gov.br

REFERÊNCIAS

BARRETO, M. M. S. Assédio Moral: a violência sutil – análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. Tese (Doutora em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2005.

BOURDIEU, Pierre. A Dominação Masculina. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. 160 p.

BRASIL. Casa Civil. Decreto nº 8.740, de 04 de maio de 2016. Altera o Decreto n. 5.598, de 1º dezembro de 2005, para dispor sobre a experiência prática do aprendiz. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 05 mai. 2016. Seção 1, p. 4-6.

CLOT, Yves. Trabalho e Poder de Agir. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010, 368 p.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Violência e assédio no mundo do trabalho: um guia sobre a Convenção Nº 190 e a Recomendação Nº 206. Genebra. 118 p.

SCHAFFER, S. R. Política Pública “Experiência Prática do Aprendiz: inserção social, formação profissional e acidentes de trabalho no chão de fábrica. Tese (Doutora em Ciências Humanas e Sociais) – Universidade Federal do ABC, 2020. Disponível em <https://www.biblioteca.ufabc.edu.br>