

METAS ENLOROQUEM TRABALHADOR

Problemas psicológicos e suicídios se tornaram frequentes desde a escalada neoliberal no mundo do trabalho

Por Lilian Primi

O esforço por “bater a meta” associado à nova organização do trabalho enlouquece. Os problemas mentais ou ligados ao comportamento são, atualmente, o terceiro motivo para a concessão de benefícios pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) no Brasil. “Há dez anos essa causa sequer aparecia nos registros”, afirma a médica do trabalho Margarida Barreto. Em 2013, o INSS pagou 12.691 benefícios motivados por distúrbios mentais e, até agosto deste 2014, dos 2,95 milhões concedidos, mais de 7,6 mil foram para trabalhadores com este tipo de problema.

No mundo, segundo levantamento do Plano de Ação para a Saúde Mental 2013-2020 da Organização Mundial da Saúde (OMS), os distúrbios mentais representam 13% de todas as doenças e um terço das patologias não transmissíveis. O estudo mede a incidência geral e estima que cerca de 350 milhões de pessoas deverão sofrer de depressão e 90 milhões terão uma desordem pelo abuso ou dependência de substâncias nesse período no planeta. O agravamento do quadro mundial levou a OMS a criar um programa de monitoramento das populações de metrópoles, do qual o Brasil faz parte, o programa Pesquisa Mundial sobre Saúde Mental (*The World Mental Health Survey Initiative*). Os dados mais gerais levantados até agora na Região Metropolitana de São Paulo mostram que quase 30% dos moradores já sofrem com essas doenças, a maior prevalência entre os 24 países investigados.

Os registros do INSS não demonstram um avanço importante, ao contrário. Nos últimos três anos, 2013 foi o primeiro em que houve um aumento nos benefícios concedidos

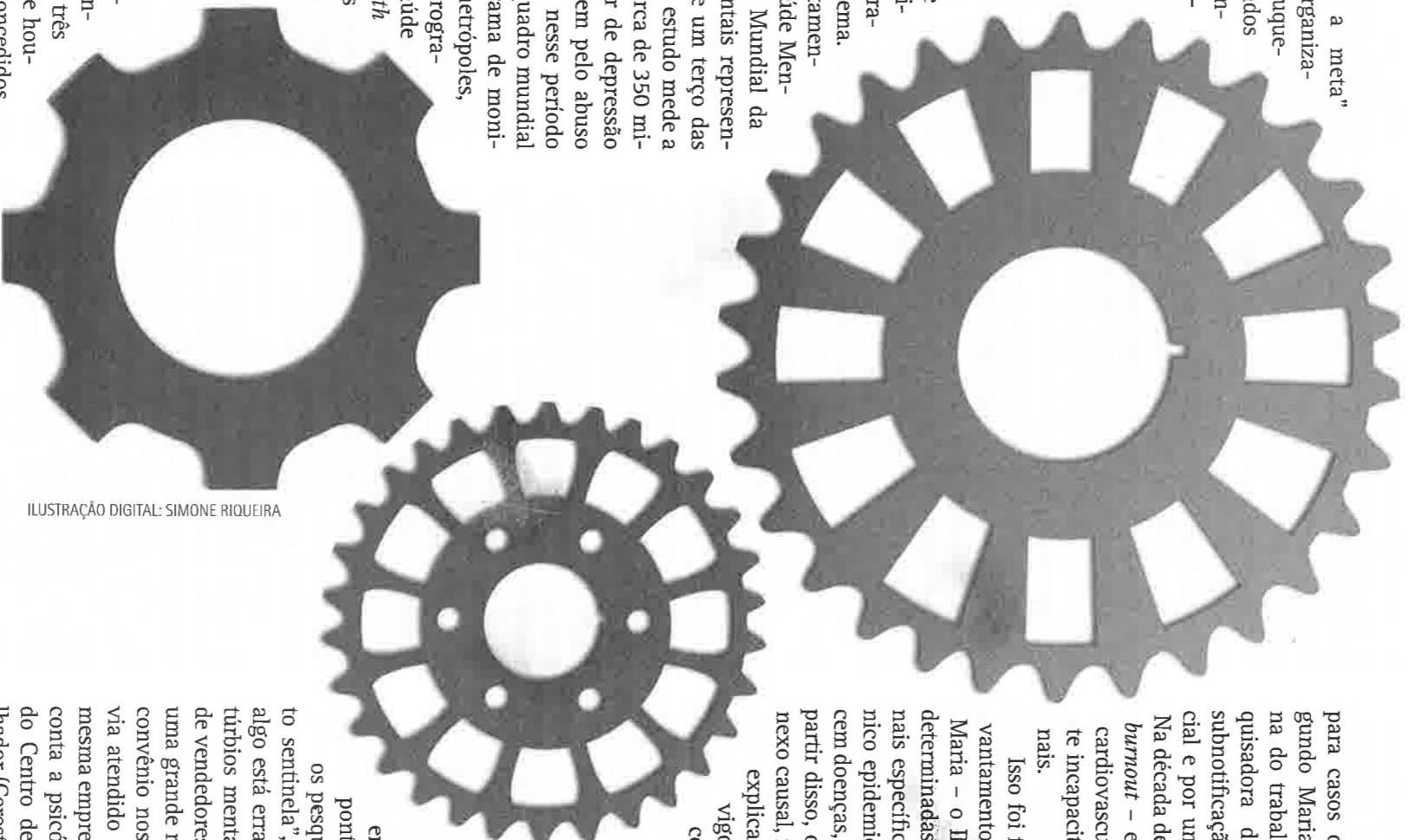


ILUSTRAÇÃO DIGITAL: SIMONE RIQUEIRA

para casos de distúrbios mentais. O que segundo Maria Maeno, especialista em medicina do trabalho e há mais de vinte anos pesquisadora da Fundacentro, é resultado da subnotificação, motivada pelo preconceito social e por uma ação organizada das empresas. Na década de 1990, Maria militava por incluir o *burnout* – estresse agudo que leva a eventos cardiovasculares e de colapso mental altamente incapacitante – na lista de doenças funcionais.

Isso foi feito – em 2007, a partir de um levantamento no seu banco de dados, explica Maria – o INSS identificou alta incidência de determinadas doenças em atividades profissionais específicas e publicou um novo nexo técnico epidemiológico, composto de uma lista de cem doenças, incluindo os distúrbios mentais. “A partir disso, o perito é obrigado a reconhecer o nexo causal, mesmo sem o registro da empresa”, explica Maria. No primeiro ano em que vigorou, o número de benefícios concedido por transtornos mentais saltou de 612 (em 2006) para 7.690 (em 2007). “Ficamos sob esse impacto até 2009, quando se registrou mais de 13,4 mil benefícios”, diz Maria.

A afirmação de que a loucura que cresce em ritmo acelerado pode estar vindo das mudanças ocorridas no ambiente de trabalho é baseada na experiência empírica, nos resultados de estudos pontuais e na ocorrência de casos que os pesquisadores classificam como “evento sentinela”, pois servem como aviso de que algo está errado. Um deles foi um surto de distúrbios mentais que em 2004 afetou o quadro de vendedores das unidades de Diadema (SP) de uma grande rede de varejo. “Uma psiquiatra do convênio nos procurou para alertar que já havia atendido mais de quarenta pessoas de uma mesma empresa principalmente com depressão”, conta a psicóloga Eliana Pintor, coordenadora do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (Ceresi) de São Bernardo do Campo (SP).

Cinco anos depois, o pesquisador Marcelo Augusto Finazzi Filho publicou um estudo de pós-graduação em administração da Universidade de Brasília (UnB) sobre a saúde mental de bancários mostrando que, entre 1993 e 2005, pelo menos um bancário cometeu suicídio a cada 20 dias. Entre 2007 e 2009, a Perdigão foi obrigada pelo Ministério Público do Trabalho de Santa Catarina a implantar um Programa de Reabilitação Ampliada (PRA) na sua unidade em Videira e descobriu que 12% dos funcionários das linhas de corte de aves e pouco mais de 13% dos que trabalhavam com suínos tinham pensamentos suicidas.

Margarida acompanhou diversas categorias nos últimos vinte anos e conta que a onda de privatização do final dos anos 80 e começo dos 90, entre Collor e FHC, foi seguida de vários episódios envolvendo transtornos mentais e suicídio entre os funcionários das empresas atingidas, independentemente da atividade. Antes de privatizar havia a necessidade de sanear, o que implicava em demissões. A estratégia para isso resultou na criação dos planos de demissão voluntária (PDV). “As pessoas aceitavam participar porque não havia escolha”, conta Margarida. A partir das privatizações e da generalização da política dos PDVs, as demissões passam a ser massivas. “Passou a ter PDVs envolvendo grupos com dois mil, oitocentos trabalhadores. Isso aconteceu na Embraer, por exemplo. O impacto sobre quem ficava era terrível. Na France Telecom, na França, nos dois anos seguintes ao PDV, em 2012 e 2013, ocorreram mais de cinquenta casos de suicídio”, conta Margarida.

ARAME TENSO SOB O SOL

“Quando ele me examinou, eu gemi de dor. Ele disse bruscamente: ‘Como é que é, vai me deixar examinar ou não vai? Você veio aqui pra quê?’. Bem grosso, bem alto... Todo mundo lá fora ouvia” (M., preta, hérnia discal, indústria plástica)

O relato acima é um dos muitos colhidos por Margarida e publicados no livro *Violência, Saúde e Trabalho – Uma Jornada de Humilhações e Adecimentos* e mostra o clima que leva o trabalhador a se submeter a rotinas acima de suas capacidades físicas e emocionais. “É difícil conseguir o reconhecimento da doença pelo sistema quando há danos físicos. Quando é uma doença mental ou distúrbio de comportamento – como o alcoolismo relacionado ao trabalho –, é impossível”, conta Edson Luiz Passoni, diretor do Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo, que representa 75 mil trabalhadores em indústrias das cidades de São Paulo, Taboão da Serra, Embu, Embu-Guaçu e Caieiras.

O sindicalista diz que a situação dos trabalhadores que adoecem é delicada. “Muitos não procuram ajuda. Ficam com medo. As empresas sempre afastam com auxílio-doença, o que os deixa num limbo, sem receber da empresa e sem afastamento médico. Isso acontece há muito tempo, mas agora aumentou muito”, conta.

As empresas resistem em fazer o registro de acidente de trabalho porque pagam impostos escalonados de acordo com o nível de acidentes. Mais ocorrências significa alíquota maior.

Margarida diz que a aplicação das ideias neoliberais na organização da produção tensionou o ambiente funcional. “A partir de 2000 a violência no ambiente do trabalho, moral e psicológica, é cada vez maior. O estímulo accentuado à competitividade favorece um ambiente em que comportamentos violentos e de assédio ve-nham à superfície”, explica. Porque todos estão pressionados pelas metas. Segundo a psicóloga do trabalho Renata Paparelli, que atua também como perita judicial, na gestão flexível há uma suttilização dos mecanismos de controle. “Na gestão tradicional, na sexta, o povo sai para fazer mal do chefe no final do expediente. O que é impossível na gestão flexível, porque não tem mais chete, tem uma meta”, explica.

PEDE PRA SAIR

Segundo o sociólogo Leonardo Mello e Silva, pesquisador no Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da USP, as metas têm uma história relativamente longa no Brasil. “Vem desde os anos 90. É uma ferramenta de gestão importada do modelo japonês, da Toyota, chamado *Just in time*. Gestão sem estoque”, explica. A fábrica vai produzir o que já vendeu. “É a demanda que empurra a produção”, completa. O impacto será adaptar os altos e baixos de consumo à rotina de trabalho. “Quando tem demanda, tem de trabalhar além da hora e quando não, fica em casa”, explica Leonardo, que estudou em 2004 o modelo em duas grandes indústrias do ramo têxtil, instaladas na capital paulista. Os bancos de hora servem para compensar esses desníveis. Quando a jornada flexível é associada à participação nos lucros e resultados, o que acontece em geral é o cumprimento voluntário de longas jornadas, que entram noite adentro.

O que chamou mais a atenção de Leonardo nesse estudo foi a transformação do amigo em carrasco. As duas fábricas pesquisadas tinham mulheres no seus quadros e aplicavam a gestão baseada em células de produção. “A propaganda diz que neste sistema, um ajudaria o outro”, explica o pesquisador. Cada célula tem uma meta que deve ser cumprida para ganhar o bônus ou a participação nos lucros e resultados (PLR). “Nestas fábricas, quando uma das colegas não entrava no mesmo ritmo, as outras pressionavam até a pessoa sair”, conta. Nesse contexto, o trabalho não é um lugar agradável de se ir e a pessoa já acorda tensa. “Notei muitos sintomas assim – se queixam muito de estresse. Era muita tristeza. Um sentimento de encurralamento”, diz. Renata destaca outra questão importante na mudança da gestão, relacionada aos critérios de seleção e de avaliação. “Na tradicional, o critério era saber fazer. Hoje, o trabalhador é selecionado

por saber ser. É a teoria da competência”, conta. Renata explica que esta mudança atinge o núcleo da subjetividade, pois identifica a pessoa que está disponível para “vestir a camisa” da empresa. O conflito entre capital e trabalho fica apagado; a empresa vira família e o trabalhador, colaborador. Em psicologia, isso é definido como uma forma mais sutil de controle, por que não tem ninguém que personifique o poder de decisão. “Por exemplo, na Revolução Francesa o povo decapitou os nobres. Na gestão flexível não tem como decapitar alguém: a meta é problema seu e nisso está a sua competência e a sua qualidade como gente. Porque o outro conseguiu e ganhou uma viagem para a Itália ou um vale-cozinha maior. E você está no rodapé da empresa”, continua Renata.

Margarida também aponta para o controle pelo colega como uma forma perversa de dominação que irá somar ainda mais violência ao ambiente funcional. Se o trabalhador denunciar, terá de apresentar testemunhas. “Isso é impossível no sistema de células. Todos têm medo e eles têm razões para ter medo. O colega não é o colega, é o concorrente dele”, diz Margarida.

O medo de ser expulso do que lhe foi acenado como “a oportunidade” da sua vida; a consciência do preconceito, que persiste contra quem está doente ou desempregado, e o isolamento que a nova organização do trabalho impõe, o empurram para a exaustão funcional e, ao adoecer, o trabalhador é jogado no vácuo absoluto. “Não vê mais sentido no que faz”, conta Margarida. A sensação é de ter sido traído. Eliana Pintor diz que encontrou, durante a intervenção no caso da rede de varejo em Diadema, inúmeros casos de pessoas que, ao se verem doentes e sozinhas se deram conta da armadilha em que caíram e entraram em surto. “Muitos diziam que tinham uma crise de choro ou surto de raiva só de ouvir a propaganda da loja na TV ou no jornal”, conta.

“QUANTOFRENIA”

Jornada flexível, trabalho em casa, participação nos lucros da empresa, relação de colaboração e incentivo à postura pró-ativa. Margarida diz que tudo isso seria mais do que saudável se fossem mantidos os limites humanos. À pressão accentuada e generalizada por aumentar os ganhos, natural na lógica financeira nos últimos cinco anos, somou-se outra, moral, insuportável segundo a médica. “Qualquer empresa hoje vive a quantofrenia, a doença da medida. Ao mesmo tempo que exige produção cada vez maior e mais barata, defende a qualidade do produto. Uma fálácia”, afirma.

O desconforto aparece porque nesta lógica se está sempre devendo. “As pessoas se sentem mal porque alguém cumpriu aquela meta não humana. Accentua a autocracia. O processo aparece como ação da chefia imediata, mas na verdade, esse chefe também está pressionado. É uma organização que está por trás”, diz. O médico e pesquisador na Escola Politécnica de Engenharia

NÚMERO DE BENEFÍCIOS CONCEDIDOS POR TRANSTORNOS MENTAIS E COMPORTAMENTAIS (CAPÍTULO V - CID 10) 2006 A 2014

| | |
|------|--------|
| 2006 | 612 |
| 2007 | 7.690 |
| 2008 | 12.818 |
| 2009 | 13.478 |
| 2010 | 12.150 |
| 2011 | 12.337 |
| 2012 | 11.597 |
| 2013 | 12.691 |
| 2014 | 7.629 |

Fonte: MPS

FOTO: REPRODUÇÃO OPERÁRIOS, TARSILA DO AMARAL

da USP, Laerte Idal Sznelwar, concorda com a essência benéfica do sistema de metas. “A meta em si não é ruim. Depende se faz sentido ou não na profissão. Se é ‘meta-cenoura’, que nunca chega, desestabiliza. Cria-se um monte de pessoas sem estímulo. Esvazia o trabalho”, afirma. Formado em 1980 pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Laerte se especializou em psiquiatria. Doutorou-se na França quando estudou ergonomia e conviveu com Christophe Dejourns, uma das maiores autoridades na área. Na Poli, acreditava que terá mais chances de alterar o quadro do que pela medicina. “O que a gente faz como médico é muito mais orientar e medicar do que transformar. E precisa mexer. Trabalhar numa escola de engenharia faz sentido porque aqui estão os profissionais que têm uma responsabilidade muito grande nas condições de trabalho e na sua organização”, explica.

Laerte diz que nas escolas de engenharia e administração se fala muito em gestão, mas o trabalho mesmo ninguém sabe direito o que é, porque ainda se baseiam em certos paradigmas, em que o trabalho é simplesmente uma execução. “Há muito que já mostramos que não é nada disso. Nunca o trabalho é igual ao que foi prescrito. Você enfrenta uma série de variabilidades, variações da própria pessoa ao longo do tempo e entre pessoas. Estamos tratando de gente”, diz. Desde que iniciou as pesquisas na Poli, trabalhou com as mais diferentes profissões: pessoal de saúde, profissionais de rua e ligados ao poder público (agentes de estacionamento e de trânsito), motoristas de ônibus, de limpeza, principalmente hospitalar; controladores de voo, centrais de atendimento. “A mais recente é com juizes, principalmente com saúde mental no Judiciário”, diz.

ORGANIZAÇÃO

Ele explica que não existe uma profissão que deixe a pessoa mal. “O que deixa a pessoa mal é a organização do trabalho. É a falta de recondicionamento, metas cada vez mais difíceis e inatingíveis. Atinge uma meta, já tem outra e depois outra... Desconsidera as pessoas e o coletivo como algo construído. E cria uma racionalidade sem considerar o que de fato é importante”, afirma. Usa como exemplo o motorista de ônibus: o trabalho dele não é apenas guiar, mas prestar um serviço público de mobilidade das pessoas, que podem precisar de informação e de ajuda. “Se o importante é cumprir horário e gastar pouco combustível, tira todo o escopo da profissão”, alerta. O que vai terminar em depressão.

Laerte encerrou os estudos sobre a saúde mental dos juizes há um ano, mas não pode revelar detalhes dos resultados que encontrou. “Atendemos a um edital do Conselho Nacional de Justiça, que ainda não liberou os dados”, diz. O pesquisador afirma haver muito sofrimento entre esses profissionais, com ocorrência de casos graves de depressão. “O problema para o juiz é correr pelas metas

e abrir mão da qualidade de uma sentença. Tem coisa que tem que estudar”, diz. O que dificilmente acontece no clima de competição que o estabelecimento de metas provocou nos tribunais.

A reportagem da *Caros Amigos* acompanhou uma sessão de julgamento de recursos no Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo para ver como é, na prática, o programa de multirões. Os trabalhos são abertos todos os dias às 10 horas. As câmaras de julgamento, compostas de um juiz e pelo menos três desembargadores, devem tomar conhecimento e debater as questões propostas pelos recursos. Na manhã em que a reportagem esteve no Fórum, a 17ª Câmara de Direito Privado julgou 1.026 processos em menos de uma hora. Evidentemente, na prática, nada foi realmente visto pelo juiz ou mesmo pelos desembargadores. Como os casos da Justiça do Trabalho tendem a ser repetitivos, criaram-se soluções padronizadas para os casos mais comuns, que são aplicadas sem se considerar as especificidades. A reação de defesa do juiz, uma profissão com alta carga idealista, a possíveis injustiças – e de forma geral nas demais profissões –, segundo o psiquiatra, é o cinismo. “Quem não está chnico tenta fazer o melhor possível, só que ninguém reconhece e ele cansa”, diz.

BALA NO SINDICALISMO

Louival Batista Pereira, também diretor do Sindicato dos Químicos de São Paulo, diz que a gestão flexível é o maior ataque já feito à organização sindical e à classe trabalhadora. “É uma coisa planejada. Principalmente a questão do isolamento, que não acontece só com as células de produção. Hoje há o trabalho em casa e a terceirização”, aponta. “Com o *home office*, adeus doenças relacionadas com o trabalho. A pessoa vai adoecer, morrer, se acidentar e nunca vai se fazer essa relação. Porque o trabalhador está em casa”, alerta. “Não dá para ter fiscalização das condições de trabalho na casa da pessoa. O fiscal não pode entrar. Nem a polícia. A lei das domésticas perdeu a eficácia por conta disso”, continua.

Louival diz que o Tribunal Superior do Trabalho está com um programa para transformar

em *home office* várias tarefas. Ele diz que também na Justiça de primeira instância, o juiz não lê os processos. “Faz a audiência, o juiz marca o julgamento e quem vai conduzir é o analista. O juiz só assina o acórdão”, diz. Uma simplificação que pode facilitar o sucesso das empresas em contornar mecanismos legais de defesa do trabalhador. “As empresas estão terceirizando todas as fases da produção que geram passivos trabalhistas. Se houver um acidente ou o trabalhador adoecer, a responsabilidade é da terceirizada”, avisa Louival.

O foco no lucro estava por trás também da explosão daquele surto de depressão na rede de varejo citada anteriormente, que coincidiu com a premiação, intensamente divulgada pela mídia, dessa mesma rede pelos seus ganhos financeiros. Com mais de 55 mil funcionários, esses ganhos foram obtidos a partir da implantação da política de metas pelos filhos do fundador assim que assumiram a administração da empresa. Eliana organizou um programa de intervenção, incluindo visita surpresa de fiscalização e diz que, a partir dessa ação, algumas coisas mudaram na rede. “Começaram a ficar com medo, porque havia várias denúncias e reações negativas também dos clientes e abrandaram um pouco as pressões”, conta. Este caso, assim como os de suicídios relatados no início e os projetos que os estudaram, embora tivessem sido publicados, não chamaram a atenção da mídia. Em Santa Catarina, houve a criação de uma nova norma para as linhas de produção dos frigoríficos, que incluem pausas para descansar, mas não alteraram a questão central.

RELATO

Maria está afastada do trabalho há dois anos e meio por causa de uma síndrome de *burnout*, que a atingiu depois de trinta anos de trabalho em um banco, no qual chegou ao cargo de superintendente comercial. De família pobre, fez faculdade com sacrifício e trabalhou duro nas agências do interior. Passou por todas as funções, fez cursos para se qualificar, foi sendo promovida até chegar a superintendente. Diz que sua sentença de morte chegou como um presente: um *notebook* e um *smartphone*. “Trabalhava 16, 17 horas por dia. Não percebi que estava adoecendo. Tenho 1,56 metro e estava pesando 86 quilos. Só comia à noite e me enchia de doces o dia todo. Passava a semana em hotel e quando chegava na sexta, em casa, levava trabalho”. Desmoronou quando foi obrigada a parar para uma cirurgia. Teve um surto que a fez emagrecer 12 quilos em cinco dias. Perdeu massa muscular e ficou com deficiência de vitaminas por falta de sol e de movimento e a sua família também sofreu consequências. A filha mais nova entrou em depressão também e o marido está com diabetes e pressão alta. Sua situação funcional ainda não está definida. ☹

Lilian Primi é jornalista.