



Junio 2017 - ISSN: 1988-7833

ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS DE ORIGEM ASIÁTICA: O CASO DAS EMPRESAS COREANAS, JAPONESAS E CHINESAS NO BRASIL¹

Kaline Silva Magalhães¹

Universidade Presbiteriana Mackenzie

kalinemaga23@gmail.com

Reinaldo Dias²

Universidade Presbiteriana Mackenzie

reinaldo.dias@mackenzie.br

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Kaline Silva Magalhães y Reinaldo Dias (2017): "Assédio Moral nas empresas de origem asiática: o caso das empresas coreanas, japonesas e chinesas no Brasil", Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, (abril-junio 2017). En línea: <http://www.eumed.net/rev/cccs/2017/02/assedio-empresas-asiaticas.html>

RESUMO

Este trabalho procurou analisar o assédio moral nas empresas asiáticas instaladas no Brasil levando em consideração as diferenças culturais e as diferentes formas da relação capital - trabalho nas diferentes regiões. Considerando a importância do desenvolvimento econômico asiático e o papel destacado de suas empresas como locomotivas do desenvolvimento, o estudo pretendeu mostrar que as diferenças se devem, principalmente, às diferenças culturais e que a compreensão destas pode contribuir para a diminuição do problema e a redução das agressões no ambiente de trabalho. A pesquisa realizada apoiou-se em noticiário da mídia nacional, com relato de casos concretos e que, de modo geral, foram levados à justiça, ou tiveram grande repercussão na mídia por envolver a maioria dos funcionários das empresas que manifestaram seu desagrado através de greves ou ações na justiça. O trabalho conclui que o comportamento de assédio está associado às diferenças culturais entre a cultura

¹ Este artigo é resultado de projeto de pesquisa (PIBIC) realizado no âmbito da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

² Professor Adjunto da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Doutor em Ciências Sociais e Mestre em Ciência Política pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp)

³ Graduando em Administração de Empresas pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Este artigo é resultado de Pesquisa em Iniciação Científica(PIBIC) dessa Instituição.

brasileira e a cultura asiática de modo geral que tem uma compreensão diferente do trabalho. Os asiáticos valorizam a hierarquia, a lealdade absoluta à empresa e consideram o trabalho muito importante. Já a cultura brasileira tem uma visão diferente do trabalho, o que provoca os choques culturais.

PALAVRAS-CHAVE: assédio moral, cultura asiática, trabalho

Acoso Moral en las empresas de origen asiático: el caso de las empresas coreanas, japonesas y chinas en Brasil

RESUMEN

Este trabajo buscó analizar el acoso moral en las empresas asiáticas instaladas en Brasil teniendo en cuenta las diferencias culturales y las diferentes formas de la relación capital-trabajo en las diferentes regiones. Considerando la importancia del desarrollo económico asiático y el papel destacado de sus empresas como locomotoras del desarrollo, el estudio pretendió mostrar que las diferencias se deben principalmente a las diferencias culturales y que su comprensión puede contribuir a la disminución del problema y la reducción de las agresiones en el ambiente de trabajo. La investigación realizada se apoyó en noticieros de los medios nacionales, con relato de casos concretos y que, en general, fueron llevados a la justicia, o tuvieron gran repercusión en los medios por involucrar a la mayoría de los funcionarios de las empresas que manifestaron su desagrado a través de huelgas o acciones en la justicia. El trabajo concluye que el comportamiento de acoso está asociado a las diferencias culturales entre la cultura brasileña y la cultura asiática en general que tiene una comprensión diferente del trabajo. Los asiáticos valoran la jerarquía, la lealtad absoluta a la empresa y consideran el trabajo muy importante. La cultura brasileña tiene una visión diferente del trabajo, lo que provoca los choques culturales.

PALABRAS CLAVE: acoso moral, cultura asiática, trabajo

Moral harassment in companies of asian origins: the case of korean, japanese and chinese companies in Brazil.

ABSTRACT

This paper sought to analyze moral harassment in Asian companies installed in Brazil, considering cultural differences and the different forms of work-capital relations on different regions. Considering the importance of Asian economic development and the prominent role of its businesses as drivers of development, the study intended to show that the differences are owed, mainly, to cultural differences and that the understanding of these can contribute to the problem's diminishment and the reduction of aggressions in the work environment. The conducted research based itself in national media news, with reports of concrete cases that, generally, were taken to court, or had great impact in the media due to the involvement of a majority of employees of these companies which manifested their discontent through strikes or lawsuits. The paper concludes that the behavior of harassment is associated with the cultural differences between the Brazilian

and the general Asian culture that have different understandings of work. The Asians value hierarchy, absolute loyalty to the company and consider work to be very important. While Brazilian culture has a different view of work, which generates a cultural shock.

KEYWORDS: moral harassment, Asian culture, work

Introdução

Com a intensificação do processo de globalização aumentaram os contatos interculturais e conseqüentemente os choques culturais devido às diferenças entre hábitos e costumes rotineiros. No âmbito das empresas esses choques culturais resultam, muitas vezes, em assédio moral. Esse tipo de problema derivado do contato entre diferentes realidade culturais se manifesta, atualmente, com mais evidência nas grandes empresas multinacionais asiáticas em virtude da pressão competitiva global, o que faz com que aumentem as pressões para que seus empregados apresentem resultados. Em particular as empresas coreanas e chinesas, tentam transplantar para outros países a cultura organizacional de seu país de origem que tolera determinadas práticas que não são aceitas no Brasil.

Nessas empresas em que o assédio moral se manifesta com mais frequência, há uma maior incidência do constrangimento físico. Na cultura coreana, por exemplo, a pressão excessiva por resultados no ambiente de trabalho é aceitável, desde que aumente a eficiência da equipe. Essa pressão tem se manifestado através de insultos, palavrões, maus tratos e uma rotina extenuante de trabalho. A repercussão externa desses casos de maus tratos tem provocado reação das empresas que reagem à pressão da mídia e dos sindicatos.

Os problemas com as empresas chinesas são semelhantes, embora reflitam hábitos culturais milenares a prática de gestão dessas empresas tem causado choques culturais com trabalhadores, o que tem provocado uma maior rotatividade de trabalhadores brasileiros nessas companhias. As características da gestão empresarial chinesa, segundo vários trabalhadores, ex-funcionários, consultores e sindicalistas se caracterizam por jornadas de trabalho longas, horas extras frequentes, teleconferências de madrugada, vigilância constante dos chefes, metas de produção irrealistas e inegociáveis.

Os sindicatos, em particular do segmento metalúrgico, têm se manifestado com relativa frequência como o demonstram as diversas matérias dos jornais ao longo do período pesquisado. Os trabalhadores têm recorrido, com frequência, ao judiciário para se defenderem.

Em consequência da intensificação da globalização, há tendência de que aumente a interação intercultural, com o provável aumento de choques interculturais. É este contexto que justifica a pesquisa realizada, pois a expectativa é compreender para encontrar formas de enfrentar os problemas advindos dessa convivência entre culturas.

Foi realizada uma pesquisa bibliográfica recorrendo aos jornais de circulação nacional, em particular, o Estado e a Folha de São Paulo como fontes de informações de choques culturais ocorridos no âmbito das empresas asiáticas.

A conclusão a que a pesquisa chegou é que os asiáticos têm como característica cultural a devoção ao trabalho, forte reconhecimento da hierarquia e a aceitação de certo grau de constrangimento físico que contraria frontalmente a visão dos trabalhadores brasileiros de como deve ser a relação capital – trabalho gerando desse modo atritos que levam a conflitos, inclusive a greve geral em protesto às práticas culturais dessas empresas.

Se mal gerenciadas essas diferenças culturais podem prejudicar a imagem e a reputação da companhia, e a perda de talentos por não encontrarem um ambiente adequado de trabalho. No entanto, essa diversidade cultural pode ser fonte de vantagem competitiva se bem gerenciada.

Cabe aos gestores saber administrar essas diferenças, não anulando nem uma nem outra cultura, mas aproveitando o que cada uma tem de melhor para ser incorporado pela cultura da organização. A diversidade cultural não é fonte de problemas, quando bem administrada poderá se tornar vantagem competitiva, e fonte de inovação e criatividade, pois incorporará no ambiente interno diferentes formas de abordagem dos processos, problemas e eventos nos quais a empresa se envolverá.

O conceito de Cultura

Há diversas definições de cultura, entre elas a de que: “cultura compreende a totalidade das criações humanas. Inclui ideias, valores, manifestações artísticas de todo

tipo, crenças, instituições sociais, conhecimentos científicos e técnicos” (Dias, 2013, p. 52). É uma criação do ser humano que surgiu a partir de diversos tipos de comportamentos que foram construídos ao longo dos anos, cada qual de acordo com seu tempo histórico. Em outras palavras, cultura é toda conduta que é aprendida e os seus resultados, cujos elementos são compartilhados e transmitidos pelos indivíduos que compõem a sociedade. Ou seja, cultura são visões compartilhadas do modo de viver e que são passadas de uma geração para outra.

Na definição elaborada por Schein (2009), a cultura é um padrão de suposições básicas compartilhadas, que foi aprendido por um grupo à medida que solucionava seus problemas de adaptação externa e de integração.

É importante entender que cultura está relacionada ao ato de compartilhar seus conhecimentos que serão transmitidos por várias gerações, e que dependendo do seu período histórico está sujeita a sofrer várias adaptações para sobreviver às mudanças nas sociedades.

Características da Cultura

A cultura pode ser identificada com tudo o que o ser humano cria, produz e compartilha na sociedade. De acordo com Dias (2013), todos os grupos humanos apresentam algum tipo de cultura, que é a condição de sua sobrevivência, primeiramente para superar as dificuldades impostas pelo meio ambiental natural, e posteriormente também o meio ambiente cultural.

É constituída de acordo com Crozatti (1998), pelos seguintes elementos básicos:

- a) Crenças que são verdades concebidas ou aceitas a partir da observação de fatos e pela convivência em um grupo de pessoas;
- b) Valores que são elementos que determinam a importância das coisas.
- c) Costumes que são a materialização dos valores e crenças através dos atos realizados de forma um tanto ou quanto sistemática;
- d) Os ritos que se referem a operações rotineiras executadas com êxito nas atividades;

- e) As Cerimônias que são os encontros formais e informais de um grupo social. Funcionam como meios de reafirmar ou ratificar valores, crenças e costumes;
- f) A Rede de Comunicação Informal que é conhecida em empresas e citada em algumas publicações como "rádio peão", funciona como excelente meio de atualização de crenças, valores e mitos. Através desta rede, a cultura da empresa é reciclada e reafirmada.

Os traços comuns que levam ao entendimento do que seja cultura são de que se manifesta através de tudo aquilo que produz o homem para satisfazer as suas necessidades e viver em sociedade, estabelece limites no qual se desenvolve toda a ação social, é construída e compartilhada pelos membros de uma determinada coletividade, está baseada na capacidade de mudança ou evolução do ser humano, está sempre diretamente relacionada com uma determinada sociedade contextualizada em termos espaciais e temporais, cada indivíduo é criado numa cultura determinada e os valores que adquire o fazem emitir juízos de valor sobre as coisas, constitui um elemento fundamental de identificação, seja de grupos ou indivíduos, é transmitida pela herança social e é uma característica exclusiva das sociedades humanas (Dias, 2013; Schein, 2009; Laraia, 2001).

Choques Culturais

Atualmente no mundo existem diversas culturas, todas com suas características próprias, porém nenhuma deve ser considerada inferior ou superior às demais, o que as distingue são as diferenças existentes entre si e que na maioria das vezes não é compreendida pelas outras.

Quando uma cultura se assume como melhor e mais adequada do que as demais é considerada uma tendência de etnocentrismo. O etnocentrismo é definido como uma tendência dos indivíduos de uma sociedade determinada considerar sua própria cultura como superior às demais (Dias, 2013). Esse tipo de comportamento é caracterizado pelo preconceito racial, nacionalismo, preconceito de classe social, preconceito de profissão e intolerância religiosa. Esta é uma forma de choque cultural que traz inúmeros prejuízos não só aos próprios indivíduos como a sociedade, pois fazemos parte de um

mundo globalizado, no qual convivem diversos grupos culturais, diferindo em hábito, costumes e visões de mundo e que enfrentam à sua maneira as mudanças que acontecem a todo o momento.

Uma forma de combater o etnocentrismo é a utilização do relativismo cultural que é uma pratica de analisar outra cultura a partir de seus próprios parâmetros, de seus valores (Dias, 2013). Esse tipo de pratica é cada vez mais requisitada, particularmente nas empresas globalizadas, pois contribui para um ambiente positivo interno nas organizações e possibilita que se obtenha o máximo proveito das diferentes características culturais dos que trabalham na organização.

Portanto, buscar compreender as culturas de modo geral e interagir com elas ajuda ao ser humano a se desenvolver e encontrar soluções para os problemas sociais que enfrenta no seu dia-a-dia. É um tipo de abordagem que favorece as empresas e que possibilita que aumentam sua competitividade global.

A ideia de assédio moral

O assédio moral nas organizações é destacado tema de debate no Brasil, principalmente após denúncias de empresas asiáticas que estavam praticando esse tipo de conduta no país (Melo 2015; Cunha, 2014; Bronztto, 2012). Atualmente o interesse além de impedir esta pratica abusiva no trabalho é compreender o motivo desse fenômeno muito praticado por organizações de origem asiática.

No entendimento de Marcondes e Dias (2011), o assédio moral, em síntese, constitui-se num comportamento agressivo que visa prejudicar a outro intencionalmente; é executado de forma repetitiva e inclusive fora do ambiente de trabalho e constitui-se numa relação interpessoal que se caracteriza por um desequilíbrio real ou superficial de poder. Entre as várias denominações associadas a assédio moral no trabalho as mais adotadas são *mobbing* e *bullying*. O termo *bullying* é identificado com as ações individuais originadas de alguém com poder superior, que agride outro inferiorizado ou subordinado. E o termo *mobbing* é identificado com as ações de grupos agindo sobre um ou mais indivíduos inferiorizados, que são molestados sistematicamente. No ambiente de trabalho há ocorrência tanto do *bullying* quanto do *mobbing*, sendo ambos considerados formas de assédio moral.

Segundo, o Sindicato dos Trabalhadores na Educação Municipal de Ribeirão Pires (Silva, 2008), o assédio moral é a intencionalidade e repetição de hostilidades por certo período e se refere a um perverso processo de humilhação e constrangimento.

Empresas Multinacionais

As empresas multinacionais surgiram por volta de 1600, com a Companhia das Índias Orientais britânica que é considerada a mãe das grandes empresas atuais. Em mais de dois séculos e meio de existência, fez a ponte de todo o comércio entre a Inglaterra e a Ásia, especialmente com a Índia, onde a empresa governou com mão de ferro – e inventou o hábito britânico da hora do chá. O modelo de empreendimento que presta contas apenas a seus investidores nasceu com a companhia que surgiu em Londres (Testoni, 2014).

Entretanto, o modelo atual de multinacionais nasceu em meados do século XX após a ocorrência de vários eventos históricos que mudaram as sociedades como um todo, principalmente nos sistemas econômico e social.

Ao final da Segunda Guerra Mundial, os Estados Unidos por meio do Plano Marshall, ajudaram diretamente na reconstrução dos países europeus. Por causa disso e também com a Guerra Fria, que gerou uma maior competição entre os Estados Unidos da América e a ex União Soviética (atual Rússia), as grandes empresas precisaram se expandir e ganhar mercado (Nogueira; Capellari, 2010).

Com a necessidade de expansão de mercado as empresas ficaram sujeitas a migrarem para outros países, o que levou ao surgimento das empresas multinacionais ou transacionais. Estas empresas se caracterizam pela atuação em diversos países com o intuito de maximizar o lucro, ganhar um amplo mercado consumidor e obter mão de obra barata, matéria prima e energia, além de serem isentas de impostos. Desse modo, a globalização foi efetivada e o capitalismo financeiro e informacional foi consolidado (Kunciski, 1981; Pena, s.d.; Francisco, s.d.).

Características das empresas multinacionais

Uma empresa adquire o status de multinacional quando possui um profundo envolvimento mundial nos seus negócios e um enfoque global na sua administração e processos decisórios (Alcoforado, 1997).

As empresas Multinacionais ou Transnacionais são caracterizadas de acordo com Francisco (s.d.), Freitas (s.d.) e Kucinski (1981), pelos seguintes fatores:

- a) São empresas de grande porte e muitas vezes oriundas de países desenvolvidos e industrializados.
- b) Tem sede no país de origem e atuam em diversos países, principalmente nos subdesenvolvidos e emergentes.
- c) Seu objetivo é obter máxima lucratividade.
- d) Possuem um grande capital acumulado que é direcionado para países em todos os continentes.
- e) Os investimentos dessas empresas são altíssimos, uma vez que a matriz emite os recursos para as filiais localizadas em muitos países pobres.
- f) Exercem funções importantes nos países que atuam como acelerar o desenvolvimento industrial, além de gerar postos de trabalho.
- g) Não tem objetivo social no momento em que se instalam, recebendo uma série de benefícios e incentivos do governo para que sejam instaladas, tais como isenção parcial ou total de tributos, até mesmo dos lucros.
- h) Os lucros obtidos por essas empresas são destinados à construção de novas filiais em outros locais, e uma parte vai para a matriz localizada no país de origem.
- i) Estão ligadas à globalização da produção, ou seja, um único produto tem várias origens, os seus componentes têm origens distintas e são montados em uma determinada localidade do mundo.
- j) Atualmente essas empresas são chamadas de transnacionais, por possuírem sede em um país e atuarem em diversos outros.
- k) Também exercem influência além da economia, interferindo em governos e nas relações entre países.

Essas empresas tornaram possível a globalização que para Petrin (2016), é um processo econômico social que estabelece uma integração em caráter econômico, social, cultural e político entre os países do mundo. Com a rede de conexões entre os países, foi possível uma maior aproximação entre os países que está gerando grandes mudanças no cenário mundial.

Problemas Culturais: Empresas x Cultura Nacional

De acordo com Maciel (2011) a “cultura de uma organização é [...] o seu conjunto de valores, premissas e concepções sobre o trabalho, seus objetivos e suas relações com as pessoas e o mercado”.

Para Khoury (2002):

A cultura em uma organização pode ser considerada como forma de controle (embora não se restrinja a isso), pois é capaz de garantir que as diferentes unidades e membros da organização atuem de forma coordenada e cooperativa, de modo que os recursos sejam obtidos e dispendidos de maneira apropriada e os resultados esperados sejam alcançados.

Com a globalização é necessário que as empresas saibam lidar com as diversidades culturais e busquem encontrar soluções para equalizar os problemas relacionados diretamente com a cultura. Entretanto este problema é bastante complexo, pois dependendo da cultura, nem sempre há tolerância, ocorrendo nesses casos o etnocentrismo que é uma conduta cultural de superioridade e intolerância quanto às outras culturas.

A diversidade cultural pode ser definida como (Fleury, 2000):

Um mix de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social. Nesses sistemas, coexistem grupos de maioria e de minoria. Os grupos de maioria são os grupos cujos membros historicamente obtiveram vantagens em termos de recursos econômicos e de poder em relação aos outros.

Para Furtado (2014, p. 24) a vantagem da diversidade cultural:

Prende-se com a possibilidade de aprendermos mais sobre outras culturas e sobre outras formas de trabalhar e de ver as coisas, o que enriquece a própria organização. Da diversidade cultural também nascem às novas ideias, diferentes formas de entender os problemas, a questão da tolerância, o perceber como o outro funciona para compreendê-lo e não gerar atritos, conflitos ou tensões excessivas. A compreensão do outro

pacifica o ambiente de trabalho, importante para o progresso e para a prosperidade.

Entretanto as empresas multinacionais estão encontrando dificuldades para assimilar a cultura dos países em que atuam gerando conflitos culturais.

Martins (2013) aponta que:

Apesar de toda a cautela dos recursos humanos na hora de contratar, principalmente no pós-crise econômica mundial, em que um equívoco significa perda de capital e pode comprometer a competitividade empresarial, o choque cultural parece inevitável.

Para Aguiar e Siqueira (2007), a prática e a valorização da diversidade são:

Ações que se traduzem no combate ao preconceito e à discriminação, mas revela que, embora seja fácil encontrar concordâncias em relação ao combate de toda forma de preconceito, é difícil modificar a cultura, comportamentos, hábitos e rotinas para que isso se concretize. O preconceito faz parte da cultura das pessoas e é carregado para as organizações em que trabalham, criando algumas crenças e mitos difíceis de serem desfeitos.

Empresas Multinacionais no Brasil

O início da atividade das empresas multinacionais remonta ao final do século XIX e início do século XX, mas a primeira delas surgiu muito tempo antes: a Companhia das Índias Orientais, fundada no ano de 1600 e responsável pelo monopólio do comércio com o oriente durante cerca de 200 anos sob a tutela do governo britânico. De todo modo, a proliferação das multinacionais pelo mundo só se concretizou, de maneira mais consolidada, a partir de meados do século XX, após a Segunda Guerra Mundial (Pena, s.d).

Para Kucinski (1981), foi no governo de Juscelino Kubitschek, sob o slogan de “50 anos de desenvolvimento em 5”, que os ramos modernos do capital monopolista internacional tomaram o país de assalto, estabelecendo um domínio tão absoluto sobre os setores mais dinâmicos da indústria que nem o golpe militar de 1964 e o subsequente “milagre econômico”, liderado pelas multinacionais, alterariam fundamentalmente.

De acordo com Queiroz e Carvalho (2005), a partir da segunda metade dos anos 50, quando o Plano de Metas do governo Kubitschek configurou o tripé em que se apoiaria o pretendido “salto de cinquenta anos em cinco”: governo, capital privado

nacional e capital privado internacional. Naquele momento, o investimento das empresas multinacionais impulsionou decisivamente certos segmentos da indústria — o setor automobilístico é o grande exemplo. Assim, em um padrão bastante típico da América Latina, e em contraste com o que se observou em certos países do sudeste asiático, como a Coreia do Sul, as empresas de capital estrangeiro instalaram-se solidamente no Brasil. Os investimentos em infraestrutura e na indústria de base proporcionadas por Juscelino foram essenciais para que o país recebesse investimentos estrangeiros (FABER, 2014).

Assédio Moral nas Empresas Asiáticas

O assédio moral no mercado de trabalho brasileiro atualmente é um assunto que deve ser tratado urgentemente, os índices demonstram que este tipo de comportamento se tornou comum nas empresas (Barifouse, 2015), principalmente nas empresas asiáticas Samsung, Hyundai, LG e Foxconn.

Segundo Fred Filho (2013), às causas mais frequentes de ações trabalhistas requerendo indenizações por assédio moral são devido ao fato de:

Muitas grandes empresas, a fim de aumentarem sua competitividade no mercado, estabelecem metas arrojadas a seus funcionários. Essa atitude, se mal administrada, cria ambientes insuportáveis de pressão psicológica, o que leva os funcionários que têm cargos gerenciais a extrapolar suas funções, acabando por maltratar seus subordinados a fim de conseguirem cumprir com suas metas de desempenho.

De acordo com Barifouse e Redação (2015):

Uma pesquisa divulgada pelo site Vagas revelou que mais da metade dos brasileiros já sofreu algum tipo de abuso, seja moral ou sexual, no ambiente de trabalho. Foram ouvidos quase 5 mil profissionais e 52% deles revelaram que já sofreram com o problema, mas apenas 12,5% das vítimas denunciaram o assédio.

Adriana Calvo advogada e especialista em Direito do Trabalho afirma que:

“Existem dois tipos clássicos de assédio: por chantagem e por intimidação. No primeiro, a vítima tem que provar que foi coagida e que houve conjunção carnal. Para caracterizá-lo é preciso ainda que o ato tenha sido praticado por um superior hierárquico. No segundo tipo de assédio, não é necessário haver ameaça, pode ser um galanteio, uma cantada, uma brincadeira de mau gosto” (SOUZA, 2013).

No Brasil, há um aumento relevante nas ocorrências de assédio moral nas empresas, principalmente nas empresas de origem asiática:

“De maneira geral, os asiáticos têm uma cultura extremamente voltada para o trabalho”, diz Yi Shin Tang, professor de relações internacionais da Universidade de São Paulo. “E eles esperam encontrar esse mesmo grau de comprometimento em outros países. Os choques são inevitáveis.” (Bronzatto, 2012).

Uma reclamação comum entre funcionários é a pressão excessiva por resultados. “Eles estabelecem metas impossíveis de serem atingidas e não há negociação”, afirmou um executivo de uma empresa chinesa que não quis ser identificado (Fraga e Rolli, 2011).

A pesquisa em jornais de grande circulação nacional encontrou inúmeras ações praticadas pelas empresas multinacionais asiáticas e que se caracterizam como de assédio moral. A seguir são apresentadas algumas selecionadas como representativas do que ocorre com frequência:

A empresa coreana Samsung da região de Campinas teve que pagar uma indenização de 10 milhões de reais pela prática de assédio moral coletiva, foi relatado casos de metas e cobranças abusivas, jornadas de trabalho excessivas e castigos e xingamentos por parte dos colaboradores (Almeida, 2014; Cacioli, 2015; Melo, 2015).

No relato de funcionária que trabalhou para a Samsung, disse que:

“Via pessoas passarem chorando, além de ouvir gritos por partes dos superiores, inclusive de origem coreana. Tinha um coreano chamado Kim que ficava o tempo todo atrás das trabalhadoras (...) falando PALÍ, PALÍ, PALÍ (sic), o que significa rápido, rápido, rápido em coreano. Além dessa ordem, levavam tapas nas costas como forma de atender (aumentar) a produção” (Bronzatto, 2012).

Jair dos Santos o presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas conta na reportagem de Menezes que:

Em 2011, uma mãe acionou o sindicato dizendo que a filha, empregada da Samsung, estava sendo mantida de castigo em uma sala, olhando para a parede, porque havia cometido um erro. Após aceitar pagar uma indenização de 500 mil reais por danos coletivos em um acordo com o MPT, a empresa sul-coreana comprometeu-se a acabar com o assédio aos funcionários. “O problema é que o próprio modelo é assediador, porque o trabalhador funciona como um robô, em linha de produção. Com menos de 30 anos, o trabalhador está estragado”, diz o presidente do sindicato.

Na reportagem de Barros (2013a), o procurador Alex Duboc Garbellini relata que:

Encontrou um número “razoável” de empregados trabalhando além do permitido. “Na maior parte dos casos, as jornadas estavam extrapolando duas horas-extras no dia. Em alguns casos, três horas, quatro horas, quatro horas e meia. Também havia casos de trabalho ininterrupto de sete, oito dias, sem folga”, afirma Garbellini.

Em Manaus, o MPT flagrou diversos empregados que trabalham até dez horas em pé, assim como um funcionário cuja jornada extrapolou 15 horas em um dia e um empregado que acumulou 27 dias de serviço sem folga (BARROS, 2013b). Na fábrica, também foi pedida uma indenização R\$ 250 milhões por dano moral coletivo, porém o pedido foi suspenso para acordo (Almeida, 2014).

O procurador Fonseca relata que no “estabelecimento da Samsung em Manaus há alguns anos vem apresentando um índice de adoecimento muito elevado, acima até da média de outras empresas” (Barros, 2013b).

O coordenador Kevin Slater da ONG China Labor Watch que fez denúncias da fábrica conta que as condições de trabalho são muito parecidas com as da China e que é a Samsung deve ser punida pela prática de propaganda enganosa (Barros, 2013c).

Segundo a reportagem da Agencia France Presse (2011), a Fiscalização do Trabalho entende que:

“Se trata essencialmente de um problema de diferença cultural, já que também foram registradas queixas similares nas coreanas LG e Hyundai (fábrica em construção). O ministério pretende assessorar as empresas asiáticas que querem se instalar na região quanto à legislação trabalhista brasileira”.

A LG, também empresa, coreana foi acusada por funcionários da cidade de Taubaté, uma funcionária relatou que sofreu agressão física e verbal e outro funcionário que também pediu indenização por assédio moral relatou que para os supervisores coreanos era normal este tipo de comportamento com os subordinados e que trabalhar nesse ambiente é um desgaste psicológico (Pacheco; Rehder, 2010). Entretanto de acordo com Aguiar (2014), o MPT de Campinas, foi arquivada porque a situação foi regularizada.

Em fevereiro do ano de 2012, de acordo com Bronzatto (2012):

Um grupo de funcionários brasileiros da Foxconn se reuniu em frente à fábrica de Indaiatuba, no interior de São Paulo, vestindo fantasias de animais para protestar contra os supostos maus-tratos. O movimento foi desencadeado por uma declaração do presidente mundial da empresa, o taiwanês Terry Gou, para quem “gerenciar 1 milhão de animais dava dores de cabeça”.

Em Piracicaba, a Hyundai foi alvo do sindicato que pediu o fim do assédio moral, o sindicato afirmou que diariamente chegam reclamações de agressões verbais além de outros problemas como jornada exaustiva, falta de higiene, entre outras reivindicações como aumento de salário (G1, 2012).

Em Março do ano de 2015:

Uma pesquisa feita pelo Instituto de Pesquisa da Hyundai, especifica que muitos destes funcionários qualificados se consideram vítimas da “rígida cultura laboral”, além de sofrerem com “as excessivas horas de trabalho e a estrutura hierárquica que torna muito difícil expressar opiniões”.(Redação, 2015)

Tanto a Samsung como a LG, já foram punidas pelo TAC (Termo de Ajuste de Conduta) que é um documento utilizado pelos órgãos públicos, em especial pelo Ministério Público do Trabalho, para o ajuste de conduta, ou seja, o signatário do TAC se compromete a ajustar alguma conduta ilegal e passar a cumprir a lei (Pacheco e Rehder, 2010).

De acordo com a reportagem publicada pela revista Exame de autoria de Thiago Bronzatto (2012), as empresas asiáticas Samsung, Hyundai, LG e Foxconn foram alvos de várias denúncias de assédio moral praticada por chefes e supervisores contra seus funcionários.

A Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região (2011), por causa do aumento dessas denúncias e principalmente pelas diferenças culturais foi criado um procedimento o Promo (procedimento promocional) que busca direcionar as relações trabalhistas com base na legislação brasileira, haja vista as diferenças culturais e de mercado entre os diferentes países.

Características do Assédio Moral nas Empresas Asiáticas

As diversas ocorrências de assédio moral nas empresas asiáticas têm pontos em comum e se caracterizam por:

- a) Xingamentos
- b) Agressões Físicas
- c) Pressão Psicológica
- d) Humilhação

e) Maus Tratos

f) Jornadas Excessivas

Essas manifestações são causadas pelo intuito dos asiáticos de conseguir aumentar a produção, entretanto causam sérios danos psicológicos aos funcionários. O motivo para justificar esse comportamento é cultural, os países asiáticos valorizam em excesso o trabalho e tem uma legislação trabalhista adequada aos seus costumes e mais flexível priorizando a relação trabalhador e empregador, já no Brasil a legislação trabalhista é rígida e diferente, com o Estado assumindo um papel mais importante na relação empregado-empregador por isso inevitavelmente acontecem os choques culturais.

Conclusão

O assédio moral ocorre com frequência nas empresas asiáticas pela importância dada ao trabalho para aumento da produção e dos lucros, recaindo no trabalhador toda a responsabilidade quando os objetivos não são atingidos. Entretanto, quando essa forma de gestão é levada para outros países como o Brasil que possui leis trabalhistas que defendem o trabalhador de práticas abusivas, este assunto passa a ter uma nova perspectiva levando a refletir sobre essa impessoalidade e indiferença em relação aos trabalhadores tratados como máquinas e, conseqüentemente são impostos limites através da legislação para que essa prática não predomine.

O que a pesquisa demonstrou é que esse comportamento associado com as empresas asiáticas é de cunho cultural, pois em seus países de origem o trabalho é muito valorizado, bem como o respeito à hierarquia e a adoção de métodos de pressão tolerados em seus países de origem, mas que não são aceitos no Brasil. Essas atitudes consideradas “normais” em seus países de origem, são aqui consideradas assédio moral não sendo toleradas tanto em termos legais quanto os costumes, ocorrendo em decorrência os choques culturais.

Uma forma de solucionar esse problema seria a fusão das partes positivas das duas culturas, aliada a projetos semelhantes ao TAC (Termo de ajustamento de conduta) e também acima de tudo a conscientização do respeito pela dignidade humana.

BIBLIOGRAFIA

Aguiar, Gardene Souza de; Siqueira, Marcus Vinicius Soares (2007). Diversidade Cultural No Trabalho: os desafios em ser mulher em uma organização financeira. In: Encontro Anual da ANPAD, 31, 2007, Rio de Janeiro. Anais... ANPAD, Rio de Janeiro:

Aguiar, Adriana.(2014) Ministério Público Investiga Fábricas de Empresas Coreanas.En: Valor Econômico. 27 mai.. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/legislacao/3563052/ministerio-publico-investiga-fabricas-de-empresas-coreanas#ixzz32v2Z5ntA>>. Acesso em: 25 out. 2016.

Alcoforado, Fernando(1997). Globalização. Editorial Nobel, São Paulo: Nobel

Almeida, Cássia (2014). Ministério Público Investiga Samsung Por Assédio Moral. O GLOBO. 20 jun. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/economia/ministerio-publico-investiga-samsung-por-assedio-moral-12550212>>. Acesso em: 27 jun. 2016.

Barifouse, Rafael(2015). Metade Dos Brasileiros Já Sofreu Assédio No Trabalho, Aponta Pesquisa. BBC Brasil. 15 jun. Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb>. Acesso em: 27 jun. 2016.

Barros, Carlos Juliano(2013a). Denúncia de assédio moral na Samsung de Campinas é monitorada pelo MPT. Repórter Brasil. 12 ago. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2013/08/denuncia-de-assedio-moral-na-samsung-de-campinas-e-monitorada-pelo-mpt/>>. Acesso em: 25 out. 2016.

Barros, Carlos Juliano(2013b). MPT pede R\$ 250 milhões de Samsung por más condições de trabalho. Repórter Brasil. 12 ago. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2013/08/samsung-e-processada-em-r-250-milhoes-por-superexploracao/>>. Acesso em: 25 out. 2016.

Barros, Carlos Juliano(2013c). “Condições da Samsung em Manaus são parecidas com as da China”, afirma ONG norte-americana. Repórter Brasil. 12 ago. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2013/08/condicoes-da-samsung-em-manaus-sao-parecidas-com-as-da-china-afirma-ong-norte-americana/>>. Acesso em: 25 out. 2016.

Bronzatto, Thiago(2012). Denúncias Trabalhistas Dominam As Empresas Asiáticas no Brasil. Exame. 02 mai. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/1015/noticias/denuncias-trabalhistas-dominam-as-empresas-asiaticas-no-brasil>>. Acesso em: 10 abr. 2016.

Cacioli, Natália(2015). Samsung Terá Que Desembolsar R\$ 10 Milhões Por Casos De Assédio Moral. Estado de São Paulo. 11 mar. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,samsung-tera-de-desembolsar-r-10-milhoes-por-casos-de-assedio-moral,1648722>>. Acesso em: 27 jun. 2016.

Crozatti, Jaime(1998). Modelo de Gestão e Cultura Organizacional: Conceitos e Interações. Caderno de Estudos. São Paulo, n. 18, mai.- ago. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-92511998000200004>. Acesso em: 25 abr. 2016.

Cunha, Joana(2014). Investigação Por Assédio Moral Avança e Bate Recorde. Folha de São Paulo. 26 out. Disponível em:

<<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2014/10/1538265-investigacao-por-assedio-moral-avanca-e-bate-recorde.shtml>>. Acesso em: 10 abr. 2016.

Da Redação (2015). Empresas Sul-Coreanas: Um Pesadelo Para Funcionários Estrangeiros. Exame. 7 mar. Disponível em:

<<http://exame.abril.com.br/negocios/empresas-sul-coreanas-um-pesadelo-para-funcionarios-estrangeiros/>>. Acesso em: 25 out. 2016.

Dias, Reinaldo(2013). Cultura Organizacional: construção, consolidação e mudanças. Editorial Atlas, São Paulo.

Faber, Marcos Emilio Ekman(2014). O Desenvolvimento Econômico Brasileiro E A Industrialização No Período Juscelino Kubitschek. Disponível em:

<<http://www.historialivre.com/brasil/jk1.htm>>. Acesso em: 18 abr. 2016.

Fred Filho(2013). Recentes Casos de Assédio Moral em Grandes Empresas.

Administradores. 06 ago. Disponível em:

<<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/recentes-casos-de-assedio-moral-em-grandes-empresas/72197/>>. Acesso em: 25 out. 2016.

Fleury, Maria Tereza Leme(2000). Gerenciando A Diversidade Cultural: Experiências De Empresas Brasileiras. En: Revista de Administração de Empresas. São Paulo, V. 40, n. 3, jul.-set. 2000.p.20-26

Fraga, Érica; Rolli, Claudia. (2011) 42% Deixam Empresas Chinesas No País Em 1 Ano. Folha de S. Paulo. 08 mai. Disponível em:

<<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/mercado/me0805201104.htm>>. Aceso em: 27 jun. 2016.

France Presse(2011) Empresas coreanas instaladas no Brasil são acusadas de exploração trabalhista. G1. 17 nov.. Disponível em:

<<http://g1.globo.com/mundo/noticia/2011/11/empresas-coreanas-instaladas-no-brasil-sao-acusadas-de-exploracao-trabalhista.html>>. Acesso em: 25 out. 2016.

Francisco, Wagner de Cerqueira(s.d.). Multinacional. Brasil Escola. Disponível em: <<http://brasilecola.uol.com.br/economia/empresas-multinacionais.htm>>. Acesso em: 01 mai. 2016.

Freitas, Eduardo de(s.d.). Transnacionais. Mundo Educação. Disponível em: <

<http://mundoeducacao.bol.uol.com.br/geografia/transnacionais.htm>>. Acesso em: 01 mai. 2016.

Furtado, Ana(2014). Manual De Curso De Lidar Com a Diversidade Cultural e Promover a Igualdade e Valorizar a Diferença. Key Training & Consulting. 10 mai.

Disponível em: <http://www.cidadesglocais.org/ficheiros/file/diversidade_cultural.pdf>. Acesso em: 08 mai. 2016.

G1.(2012) Pede Fim Do Assédio Moral Em Fábrica Da Hyundai, Em Piracicaba. Portal G1. 06 ago. Disponível em: <<http://g1.globo.com/sp/piracicaba-regiao/noticia/2012/08/sindicato-pede-fim-do-assedio-moral-em-fabrica-da-hyundai-em-piracicaba.html>>. Acesso em: 27 jun. 2016.

Khoury, André (2002). Choque Cultural nas Empresas em Processo de Globalização: Um Estudo de Caso. São Paulo: FGV/ EAESP, 93 p. (Dissertação de Mestrado apresentada ao Curso de Pós-Graduação da EAESP/FGV, Área de Concentração: Organização).

Kucinski, Bernardo(1981) O Que São Multinacionais. Editora Digital: EccentricDuo, p. 28. Disponível em: <http://kucinski.com.br/pdf/livros_multinacionaisPrint.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2016.

Laraia, Roque de Barros(2001). Cultura: Um Conceito Antropológico. Editoria Jorge Zahar, Rio de Janeiro.

Maciel, Angela(2011). Os Choques Culturais nas Fusões. O Estado de S. Paulo. 11 jul. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,os-choques-culturais-nas-fusoes-imp-,743230>>. Acesso em: 08 mai. 2016.

Marcondes, Ana Luísa Nogueira; Dias, Reinaldo (2011) Características Do Bullying Como Um Tipo De Assédio Moral Nas Organizações. Em: Revista Pensamento Contemporâneo Em Administração. Rio de Janeiro, v. 5, n.1, jan.-abr. 201, p.80-87.

Martins, Rômulo. Choque Cultural nas Empresas(2013). Seu Emprego. 08 nov. Disponível em: <<http://carreiras.empregos.com.br/seu-emprego/choque-cultural-nas-empresas/>>. Acesso em: 08 mai. 2016.

Melo, Luísa(2015). Samsung Brasil terá de pagar R\$ 10 milhões por assédio moral. Exame. 10 mar. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/samsung-brasil-e-multada-em-r-10-milhoes-por-assedio-moral>>. Acesso em: 10 abr. 2016.

Menezes, Cynara(2014). Quando Trabalho é Pesadelo. Carta Capital. 07 mai. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/revista/797/quando-trabalho-e-pesadelo-9682.html>>. Acesso em: 25 out. 2016.

Nogueira, Fausto Henrique Gomes, Capellari, Marcos Alexandre(2010). História (Coleção Ser Protagonista). Editorial SM, São Paulo, p. 139-147.

Pacheco, Paula; Rehder, Marcelo(2010). Assédio Moral Assombra LG. Estado de São Paulo. 02 ago. Disponível em: <<http://www.estadao.com.br/noticias/geral,assedio-moral-assombra-a-lg,507902>>. Acesso em: 27 jun. 2016.

Pena, Rodolfo F. Alves (s.d.). Expansão das Multinacionais. Mundo Educação. Disponível em: <<http://mundoeducacao.bol.uol.com.br/geografia/expansao-das-multinacionais.htm>>. Acesso em: 01 mai. 2016.

Petrin, Natália.(2016) Globalização. Estudo Prático. Disponível em: <<http://www.estudopratico.com.br/globalizacao/>>. Acesso em: 01 mai. 2016.

Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª região (2011). Assédio moral: MPT Resgata a Dignidade do Trabalhador. Jusbrasil. Disponível em: <<http://mpt-prt15.jusbrasil.com.br/noticias/2960727/assedio-moral-mpt-resgata-a-dignidade-do-trabalhador>>. Acesso em: 25 out. 2016.

Queiroz, Sérgio; Carvalho, Ruy de Quadros(2005) Empresas Multinacionais e Inovação Tecnológica no Brasil. En:São Paulo em Perspectiva. V. 19, n. 2, abr.-jun. 2005.p.51-59

Redação (2015). Mais da Metade dos Brasileiros Já Sofreu com Assédio Moral ou Sexual No Trabalho, Aponta Pesquisa. Administradores. 16 jun. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/noticias/cotidiano/mais-da-metade-dos-brasileiros-ja-sofreu-com-assedio-moral-ou-sexual-no-trabalho-aponta-pesquisa/102192/>>. Acesso em: 25 out. 2016.

Schein, Edgar H(2009). Cultura Organizacional e Liderança. Editorial Atlas, São Paulo

Silva, Valdir Gomes da(2008). Assédio Moral & Síndrome de Burnout. Sindicato dos Trabalhadores na Educação Municipal (Sineduc). São Paulo: Sineuc, São Paulo, p. 6-7.

Souza, Marcelle(2013). 52% das mulheres já sofreram assédio no trabalho; falta de provas dificulta condenações. Repórter Brasil. 08 mar. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2013/03/52-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-no-trabalho-falta-de-provas-dificulta-condenacoes/>>. Acesso em: 25 out. 2016.

Testoni, Marcelo(2015). Companhias das Índias, as primeiras multinacionais. Aventuras na História. Disponível: <<http://guiadoestudante.abril.com.br/aventuras-historia/companhias-indias-primeiras-multinacionais-779272.shtml>>. Acesso em: 01 mai. 2016.
