



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS**

ANDRÉ LUIZ SOUZA AGUIAR

O ASSÉDIO MORAL E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

SALVADOR
2015

ANDRÉ LUIZ SOUZA AGUIAR

O ASSÉDIO MORAL E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Ciências Sociais.

Orientadora: Profa. Dra. Maria da Graça Druck de Faria

Salvador
2015

Aguiar, André Luiz Souza

A282 O assédio moral e a precarização das relações de trabalho / André Luiz Souza Aguiar.- 2015.
296f.: il.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Maria da Graça Druck de Faria.

Tese (doutorado) - Universidade Federal da Bahia. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Salvador, 2015.

1. Trabalho. 2. Assédio Moral. 3. Violência 4. Maus-tratos. 5. Precarização – Brasil.

I. Faria, Maria da Graça Druck de. II. Universidade Federal da Bahia. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.

CDD: 344.81

Revisão e Formatação: Vanda Bastos

ANDRÉ LUIZ SOUZA AGUIAR

O ASSÉDIO MORAL E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Ciências Sociais.

Salvador, 06 de março de 2015

BANCA EXAMINADORA

Maria da Graça Druck de Faria – Orientadora _____

Pós-doutora em Ciências Sociais pela Université Paris XIII, Paris, França
Universidade Federal da Bahia (FFCH)

Luiz Paulo Jesus de Oliveira -- _____

Doutor em Ciências Sociais (UFBA)
Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (CAHL/UFRB)

Margarida Maria Silveira Barreto -- _____

Doutora em Psicologia Social (PUC-SP)
Núcleo de Estudos Psicossociais da Dialética Exclusão/Inclusão Social (PUC-SP)

Ruy Gomes Braga Neto -- _____

Pós-Doutor em Sociologia pela University of California at Berkeley
Universidade de São Paulo (USP)

Selma Cristiana Silva de Jesus – _____

Doutora em Sociologia em Ciências Sociais (UFBA)
Universidade Federal da Bahia (FACED)

ANDRÉ LUIZ SOUZA AGUIAR

**O ASSÉDIO MORAL E A PRECARIZAÇÃO DAS
RELAÇÕES DE TRABALHO**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal da Bahia como requisito parcial para obtenção do grau de Doutor em Ciências Sociais, com área de concentração em Ciências Sociais, e, aprovada em 06 de março de 2015, pela Comissão formada pelos professores:


Prof(a). Margarida Maria Silveira Barreto (PUC-SP)
Doutora em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo


Prof(a). Ruy Gomes Braga Neto (USP)
Doutorado em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas


Prof(a). Luiz Paulo Jesus de Oliveira (UFRB)
Doutor em Ciências Sociais pela Universidade Federal da Bahia


Prof(a). Selma Cristina Silva de Jesus (UFBA)
Doutora em Ciências Sociais pela Universidade Federal da Bahia


Prof(a). Maria da Graça Druck de Faria (UFRB)
Doutora em Sociologia pela Universidade de Campinas

Ata da Reunião da Defesa Oral da Tese de André Luiz Souza Aguiar intitulada "O assédio moral e a precarização das relações de trabalho"

Em seis de março de dois mil e quinze, no Auditório do Centro de Estudos e Pesquisas em Humanidades,, da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, da Universidade Federal da Bahia, foi instalada a Banca Examinadora da Defesa Oral de Tese de André Luiz Souza Aguiar intitulada: "O assédio moral e a precarização das relações de trabalho". Após a abertura da sessão pelo(a) professor(a) Clóvis Roberto Zimmermann, Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais foi composta a Banca Examinadora formada pelos professores Dr(a). Margarida Maria Silveira Barreto, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Dr(a). Ruy Gomes Braga Neto, da Universidade de São Paulo, Dr(a). Luiz Paulo Jesus de Oliveira, da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Dr(a). Selma Cristina Silva de Jesus, da Faculdade de Educação, da Universidade Federal da Bahia, e do(a) Dr(a). Maria da Graça Druck de Faria, da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, da Universidade Federal da Bahia, e orientador(a) do(a) doutorando(a). Conforme o Regimento Interno do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais foi dado o prazo de quarenta e cinco minutos para que o(a) doutorando(a) fizesse a exposição do seu trabalho e trinta minutos para que os membros da Banca fizessem a exposição dos seus pareceres. O primeiro parecer foi apresentado pelo(a) professor(a) Margarida Maria Silveira Barreto, o segundo pelo(a) professor(a) Ruy Gomes Braga Neto, o terceiro pelo(a) professor(a) Luiz Paulo Jesus de Oliveira, o quarto pelo(a) professor(a) Selma Cristina Silva de Jesus e o quinto pelo(a) professor(a) Maria da Graça Druck de Faria. Após a apresentação dos pareceres pelos membros da Banca foi dado o prazo de trinta minutos para que o(a) doutorando(a) André Luiz Souza Aguiar fizesse a sua réplica. Concluídas a exposição, leituras do pareceres e réplica, a Banca Examinadora se reuniu e deu a tese de André Luiz Souza Aguiar como aprovada. Nada mais havendo a tratar, eu, Maria da Graça Druck de Faria, lavrei a presente ata que será por mim assinada, pelos demais membros da Banca e pelo(a) doutorando(a). Salvador, 06 de março de 2015.

Margarida Maria Silveira Barreto

Luiz Paulo Jesus de Oliveira
Luiz Paulo Jesus de Oliveira

Maria da Graça Druck de Faria
Maria da Graça Druck de Faria

Ruy Gomes Braga Neto

Selma Cristina Silva de Jesus
Selma Cristina Silva de Jesus

André Luiz Souza Aguiar
André Luiz Souza Aguiar

Nº _____



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS

PARECER DA TESE

DOUTORANDO(A): André Luiz Souza Aguiar

TÍTULO: "O assédio moral e a precarização das relações de trabalho"

DATA DA DEFESA: 06 de março de 2015

BANCA:

- Prof(a). Margarida Maria Silveira Barreto()
Prof(a). Ruy Gomes Braga Neto()
Prof(a). Luiz Paulo Jesus de Oliveira()
Prof(a). Selma Cristina Silva de Jesus ()
Prof(a). Maria da Graça Druck de Faria()

APROVADO
 REPROVADO

PARECER:

A BANCA CONSIDEROU O CANDIDATO ANDRÉ LUIZ SOUZA AGUIAR APROVADO, DESTACANDO SUA CAPACIDADE ACADÊMICA, A ORIGINALIDADE DA PESQUISA, ASSIM COMO SUA CONTRIBUIÇÃO METODOLÓGICA. ASSIM, A BANCA RECOMENDA A PUBLICAÇÃO DA TESE.

ASSINATURAS:

Prof(a). Margarida Maria Silveira Barreto	
Prof(a). Ruy Gomes Braga Neto	
Prof(a). Luiz Paulo Jesus de Oliveira	<i>Luiz Paulo Jesus de Oliveira</i>
Prof(a). Selma Cristina Silva de Jesus	<i>Selma Cristina Silva de Jesus</i>
Prof(a). Maria da Graça Druck de Faria	<i>Maria da Graça Druck de Faria</i>

Para Ícaro, meu adorável filho, e Kátia Lorena, companheira de uma vida, em sinal de reconhecimento pelo amor, apoio, carinho, e compreensão!

Para minha mãe, Dona Nice, que sempre teve a preocupação em ter filhos “formados”, e lutou muito por isto, inclusive durante a minha graduação em Administração/UESB, em Vitória da Conquista (BA).

Para minhas tias, Dence (in memoriam), Neide e Neuza, que foram minhas primeiras professoras, tanto da alfabetização quanto das séries iniciais do 1º Grau, em Jussiapé (BA), pelos ensinamentos e, principalmente, pelos incentivos para eu continuar sempre estudando.

AGRADECIMENTOS

Mesmo sendo um trabalho solitário e angustiante, mas muito gratificante, ninguém constrói uma tese sozinho. Do mestrado ao doutorado, as ajudas foram inúmeras, desde uma simples indicação bibliográfica a uma tradução urgente de um texto, passando por um incentivo ou por um sorriso naqueles momentos de dor e desânimo, e, neste momento final, corremos o risco, ainda, de esquecer algumas destas pessoas, ou até mesmo seus nomes, a exemplo da simpática bibliotecária do SEI/BA, ou da prestativa bibliotecária da Unicamp, às quais, antecipadamente, já peço minhas desculpas e reforço meus agradecimentos pelos atos de bondade e profissionalismo.

Primeiramente, agradeço ao meu Deus e a todos os meus Santos protetores pela força espiritual durante todos esses cinco anos, força essa que me fez acreditar que eu seria capaz e que esta batalha poderia ser, um dia, vencida.

Agradeço imensamente a minha orientadora, Graça Druck, pelo estilo criterioso, competência, paciência, tolerância e, principalmente, pelo respeito a mim deferido durante todos estes anos.

Aos membros da banca examinadora desta tese, os professores doutores Luiz Paulo Jesus de Oliveira, Margarida Barreto, Ruy Braga, Selma Cristina Silva de Jesus, os meus agradecimentos.

Agradeço aos professores Augusto Monteiro, Edivaldo Boaventura, Margarida Barreto, Petilda Vásquez e Rocio Castro pelas cartas de recomendação quando da seleção do doutorado em 2010.

Agradeço a Selma Cristina e Tânia Benevides, pela excelente participação na minha qualificação do doutorado.

Aos meus professores de francês e inglês, Ana e Henrique, pelos ensinamentos, pelo apoio, carinho e pela tradução de textos.

A minha revisora, Vanda, pelo excelente trabalho e pela paciência em ajustar tanta coisa de última hora.

A Lucyene Veiga, amiga e Juíza do Trabalho (BA), pelo apoio para acessar informações em alguns processos trabalhistas na Justiça do Trabalho.

Aos colegas e amigos da linha de pesquisa sobre trabalho e sociedade, Ana Soraya, Selma, Isabela, Lana, Luis Augusto, Elaine, Cícero, Jair, Luiz Paulo, Theo, Vítor, Yuri, Zilmar, pelo grande apoio e pelas contribuições dadas ao meu trabalho.

A Eduardo Borges, que, pacientemente, elaborou o banco de dados por mim utilizado neste trabalho e que sempre me socorreu em momentos de desesperos.

A Ivana e Michel, pelo grande ajuda quando das traduções de textos em inglês e francês.

A Bárbara, minha ex-aluna e jornalista, que, gentilmente me cedeu a primeira reportagem sobre o assédio moral publicada no Brasil, em 1999.

Às alunas “bolsistas”, Cláudia, Daniela, Ritiane e Taiane, pela imensa ajuda quando da captura dos dados dos processos trabalhistas de 2010, e às professoras Denise, Graça e Selma, quando da liberação deste grupo de apoio.

Aos funcionários do CRH/UFBA, pela gentileza, carinho e ajuda em vários momentos, especialmente Alexandre, Edna, Eunice e Maria.

A Dôra, secretária da coordenação do mestrado e doutorado FFCH, pela ajuda em todos os momentos, da primeira matrícula à entrega desta tese.

Aos meus amigos da outra academia e do pilates, Amélia, Katiúscia, Ivana, Jussara, Patrícia, Tatiana, Tony e Sr. Valter, por compartilhar os meus momentos de queixas “acadêmicas”, inclusive de dores no corpo.

Aos meus colegas e amigos da Sefaz/BA, pelo incentivo e pelo apoio durante o meu doutorado, especialmente o grupo da Ifep Comércio/Salvador.

“O triste, horrível e comovente modo em que a grande maioria dos meus concidadãos, homens e mulheres, assim como milhões de pessoas na maior parte do mundo, são obrigados a passar suas vidas no trabalho, gravou-se na minha consciência de maneira dolorosa e inesquecível. E quando penso em todo o talento e energia que diariamente são canalizados de modos e meios deliberados para tornar maior seu sofrimento, tudo em nome da eficiência e produtividade, mas de fato para a maior glória do deus Capital, meu espanto ante a capacidade da humanidade para criar um sistema tão monstruoso só é ultrapassado pelo estarecimento ante sua disposição a tolerar a continuação de um dispositivo tão evidentemente destrutivo do bem-estar e felicidade de seres humanos”

Paul M. Sweezy

RESUMO

O objeto deste estudo é o assédio moral denunciado nas ações trabalhistas por trabalhadores postulantes de indenização por danos morais, sob apreciação da Justiça do Trabalho do Estado da Bahia, entre 2001 e 2010, período em que o número de ações evoluiu de 1 para 989 processos. Foram examinados 3.249 processos trabalhistas, a partir dos quais se construiu um banco de dados com informações quantitativas e qualitativas. Em nossa pesquisa, buscamos apreender o significado das humilhações, dos xingamentos e dos maus-tratos, a partir das falas do próprio trabalhador e das suas testemunhas, cujos relatos, retirados dos processos, têm o potencial de demonstrar o grau de exploração da força de trabalho e o nível da precarização das atuais relações de trabalho. A proposta de estudo desta tese, em uma perspectiva regida pelo campo da sociologia do trabalho, é a construção do assédio moral como estratégia de dominação em um contexto de precarização social do trabalho. Em tempos recentes, a exploração do trabalhador é intensificada pelos métodos violentos de gestão e o assédio moral se tornou a melhor ferramenta, enquanto estratégia de gestão, para promover a política da precarização das relações de trabalho. O assédio moral, de acordo com os relatos dos trabalhadores constantes em ações trabalhistas, é o mecanismo de coação utilizado pelas empresas para impor o ritmo do trabalho no atual contexto produtivo e pode ser considerado como uma estratégia da precarização das relações de trabalho cujo método de gestão é configurado pela prática permanente de atos de violência psicológica e moral. Constatou-se que o assédio moral não é fruto das relações interpessoais e sim o resultado das atuais estratégias capitalistas de gestão e organização do trabalho. O assédio moral enquanto violência que se metamorfoseia nas relações capital trabalho é o velho elemento dos métodos coercitivos e disciplinadores da organização do trabalho e o novo fenômeno da gestão do trabalho associado ao processo de precarização do trabalho. O objetivo do assédio moral não é, simplesmente, perseguir e expulsar o trabalhador do local de trabalho e sim o de exercer um efetivo controle sobre as suas ações, para garantir o cumprimento de metas de produtividade. A concepção que se defende nesta tese é que o assédio moral é estratégia de gestão e controle do trabalhador que hoje, mais do que nunca, passa pela precarização das condições de trabalho para deixá-lo indefeso, dócil, dominado, sem resistências. Por isto, o assédio moral é uma das principais formas de precarização do trabalho, constituindo-se em uma (nova) forma de dominação e de exploração da força de trabalho pelo capital.

Palavras-chave: Trabalho. Assédio moral. Violência. Maus-tratos. Precarização.

ABSTRACT

This study focuses on cases of moral harassment as denounced in labor lawsuits by workers claiming compensation for moral damage, under the jurisdiction of the Regional Labor Court of the State of Bahia (Brazil) from 2001 to 2010, a period in which the number of lawsuits rose from one to 989. A database with quantitative and qualitative information was assembled from the analysis of 3,249 labor lawsuits. We aimed at apprehending the meaning of the humiliations, swearing and ill treatment by taking into account the workers' and the witnesses' own speeches, the accounts of which, extracted from the lawsuits, have the potential to show the degree of exploitation endured by the workforce and the extent to which current work relations have been rendered precarious. The study proposal of this thesis, within the field perspective of work sociology, is to view moral assessment as a strategy of domination in a context of ever-increasing precarious work from the social standpoint. In recent times, the exploitation of workers has been intensified by violent management methods, and moral harassment has become the best tool, as a management strategy, to foster a policy towards ever-increasing precarious work relations. Moral harassment, according to the workers' accounts in the lawsuits, is the coercion mechanism used by the corporations to impose the work place in the current productive context and can be considered as a strategy towards precarious work relations, the management method of which consists of the permanent perpetration of psychologically and morally violent acts. Moral harassment was shown to result not from interpersonal relationships, but from the current capitalist strategies of management and work organization. Moral harassment, as an act of violence that morphs into capital-work relations, is both the old component of coercive methods aimed at organizing the work and the new phenomenon of work management linked to the process of rendering work increasingly precarious. The aim of moral harassment is not merely to persecute and expel the worker from the workplace, but also to control his/her actions effectively in order to assure the achievement of productivity goals. The concept of moral harassment advanced in this thesis views moral assessment as a management strategy to control the worker, whose working conditions nowadays, more than ever before, have been rendered precarious, thereby causing him/her to become defenseless, docile, dominated and without resistance. That is why moral harassment is one of the main ways to render work precarious, being a (new) way for the capital to dominate and exploit the workforce.

Key words: Work. Moral harassment. Violence. Ill treatment. Precarious work.

RÉSUMÉ

L'objet de cette étude est le harcèlement moral dénoncé dans les procédures pour dommages moraux, soumises à l'appréciation de la Justice du Travail de l'État de Bahia, entre 2001 et 2010, période au cours de laquelle le nombre de procédures est passé de 1 à 989. Nous avons examiné 3.224 procédures, à partir desquelles nous avons construit une base de données comportant des informations quantitatives et qualitatives. Dans notre recherche, nous avons cherché à appréhender la signification des humiliations, des insultes et des mauvais traitements, à partir des propos du travailleur lui-même comme de ses témoins, dont les dépositions, extraites des procès, ont le potentiel de démontrer le niveau d'exploitation de la force de travail et le niveau de précarisation des actuelles relations de travail. La proposition d'étude de cette thèse, dans une perspective orientée par le champ de la sociologie du travail, est la construction du harcèlement moral comme stratégie de domination dans un contexte de précarisation sociale du travail. En nos jours, l'exploitation du travailleur est intensifiée par les méthodes violentes de gestion et le harcèlement moral est devenu le meilleur instrument, en tant que stratégie de gestion, pour promouvoir la politique de précarisation des relations de travail. Le harcèlement moral, selon les dépositions des travailleurs figurant dans les procédures, est le mécanisme de coercition utilisé par les entreprises pour imposer le rythme de travail dans l'actuel contexte productif et peut être considéré comme une stratégie de la précarisation des relations de travail, dont la méthode de gestion est configurée par la pratique permanente d'actes de violence psychologique et morale. Nous avons constaté que le harcèlement moral n'est pas le fruit des relations interpersonnelles mais le résultat des actuelles stratégies capitalistes de gestion et d'organisation du travail. Le harcèlement moral, en tant que violence qui se métamorphose dans les relations capital travail, est le vieil élément des méthodes coercitives et disciplinaires de l'organisation du travail et le nouveau phénomène de la gestion du travail associé au processus de précarisation du travail. L'objectif du harcèlement moral n'est pas simplement de poursuivre et d'expulser le travailleur du lieu de travail, mais d'exercer un contrôle effectif sur ses actions, pour garantir l'accomplissement des objectifs de la productivité. Nous défendons dans cette thèse une conception de harcèlement moral selon laquelle il s'agit d'une stratégie de gestion et de contrôle du travailleur qui, aujourd'hui plus que jamais, se traduit par la précarisation des conditions de travail pour en faire quelqu'un sans défense, docile, dominé, sans capacité de résistance. Il s'ensuit que le harcèlement moral est l'une des principales formes de précarisation du travail, constituant une (nouvelle) forme de domination et d'exploitation de la force de travail par le capital.

Mots-clés: Travail. Harcèlement moral. Violence. Mauvais traitements. Précarisation.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Número de processos trabalhistas judiciais – Bahia, 2001-2010	225
Gráfico 2	Número e percentual de litigantes terceirizados, segundo os principais segmentos econômicos – Processos Trabalhistas, Bahia, 2001-2010	227
Gráfico 3	Número e percentual de ações judiciais trabalhistas, por tipo de empresa: pública, privada ou mista – Bahia, 2001-2010	230
Gráfico 4	Incidência de assédio moral (número e percentual), segundo os grandes setores econômicos – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2010	231
Gráfico 5	Número e percentual de denúncias de assédio moral, por segmento econômico – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2010	235
Gráfico 6	Número e percentual de litigantes, segundo o sexo – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2010	229
Gráfico 7	Número e percentual de ações sindicais e ações de cumprimento – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2010	241
Gráfico 8	Número e percentual de trabalhadores assediados, segundo a situação contratual de emprego – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2007	245
Gráfico 9	Número e percentual de assistência judiciária gratuita (Sindicatos dos Trabalhadores) – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2007	247
Gráfico 10	Número e percentual de empregados assediados e adoecidos – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2007	248
Gráfico 11	Número e percentual de empregados assediados e adoecidos, segundo o tipo de adoecimento – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2007	249
Gráfico 12	Número e percentual de empregados assediados e demitidos por justa causa – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2007	252
Gráfico 13	– Número e percentual de empregados assediados e acusados de furto e roubo – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2007	252
Gráfico 14	Número e percentual de empregados assediados com direito a estabilidade – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2007	254
Gráfico 15	Número e percentual de empregados assediados com direito a reintegração ao emprego – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2007	255
Gráfico 16	Número e percentual de empregados assediados por cumprimento de metas – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2007	257
Gráfico 17	Número e percentual de empregados assediados, segundo o tipo de assédio moral – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2007	258
Gráfico 18	Número e percentual de empregados assediados, segundo o tipo de assediador – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2007	259
Gráfico 19	Número e percentual de julgamentos em primeira instância na Justiça do Trabalho – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2007	261
Gráfico 20	Número e percentual de julgamentos em segunda instância na Justiça do Trabalho – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2007	261

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Número de processos trabalhistas judiciais, por ano – Bahia, 2001-2010	223
Tabela 2	Número de ações plúrimas – Processos Trabalhistas, Bahia, 2001-2010	226
Tabela 3	Número e percentual de denúncias de assédio moral, por empresa – Processos Trabalhistas, Bahia, 2001-2010	232
Tabela 4	Ações Cíveis Públicas (PRT-5ª Região) por ano, segmento e julgamento – Processos Trabalhistas, Bahia, 2001-2010	236

LISTA DE SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ACEFS	Associação Comercial e Empresarial de Feira de Santana
ACP	Ação Civil Pública
AFUBESP	Associação dos Funcionários do Banespa
Agrovale	Agro Indústrias do Vale do São Francisco S/A
ANPAD	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
ANVHPT	Associação Nacional de Vítimas de Assédio Psicológico no Trabalho
APLB	Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Estado da Bahia
ARACT	Ação Regional sobre as Condições do Trabalho
Baneb	Banco do Estado da Bahia S.A.
Banfeb	Banco de Fomento do Estado da Bahia
BB	Banco do Brasil S/A
BNB	Banco do Nordeste do Brasil S/A
Casseb	Caixa de Assistência dos Empregados do Baneb
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CDBQ	Centro de Desenvolvimento de Qualidade do Baneb
CEF	Caixa Econômica Federal
CEPAL	Comissão Econômica para a América Latina e Caribe
CEREST	Centro de Referência em Saúde do Trabalho
Cesat	Centro Estadual de Referência em Saúde do Trabalhador
CESIT	Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho
CF/88	Constituição Federal de 1988
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CIPATR	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho Rural
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CMN	Conselho Monetário Nacional
CODEBA	Companhia de Docas do Estado da Bahia
COMPLER-BA	Comitê Intersetorial de Estudo, Prevenção e Combate à LER/DORT do Estado da Bahia
CONASC	Cooperativa Nacional dos Auditores e Consultores
CONSEJUD	Congresso Estadual dos Servidores do Poder Judiciário do Estado da Bahia
CONTRAF	Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro

COOPERMEA	Cooperativa de Trabalho dos Profissionais na Área de Estrutura Empresarial
COPEC	Complexo Petroquímico de Camaçari
CPC	Código do Processo Civil Brasileiro
CRBA	Centro Regional da Bahia
CRH	Centro de Recursos Humanos da UFBA
CTS	Companhia de Transporte de Salvador
DIAP	Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DORT	Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho
DRT	Delegacia Regional do Trabalho
EMBASA	Empresa Baiana de Água e Saneamento S/A
ENANPAD	Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
FACEB	Federação das Associações Comerciais do Estado da Bahia
FAMFS	Fundação de Apoio ao Menor de Feira de Santana
FENAE	Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa Econômica Federal
FEEB BA/SE	Federação dos Bancários da Bahia e Sergipe
FENACREFI	Federação Interestadual das Instituições de Crédito, Financiamento e Investimento
FENAJUD	Federação Nacional dos Servidores do Judiciário
FFCH	Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FGV	Fundação Getúlio Vargas
FIEB	Federação das Indústrias do Estado da Bahia
FMI	Fundo Monetário Internacional
FORUMAT	Fórum de Proteção ao Meio Ambiente do Trabalho no Estado da Bahia
FUNDAC	Fundação Estadual da Criança e do Adolescente
FUNDACENTRO	Fundação Jorge Duprat e Figueiredo
IAF	Instituto dos Auditores do Estado da Bahia
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IFCH/UNICAMP	Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade de Campinas
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

JIT	<i>just-in-time</i>
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
LIPT	<i>Leymann Inventory of Psychological Terror</i>
MP-BA	Ministério Público do Estado da Bahia
MPE	Ministério Público Estadual
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NEIM	Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher
NIOBA	Núcleo de Promoção de Igualdade de Oportunidades do Estado da Bahia
OCDE	<i>Organisation de Cooperation et de Developpement Economiques</i>
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização não Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
PDV	Plano de Demissão Voluntária
PEA	População Economicamente Ativa
PED	Pesquisa de Emprego e Desemprego
Petrobrás	Petróleo Brasileiro S/A
PIB	Produto Interno Bruto
PIS	Programa de Integração Social
PJ	Pessoa Jurídica
PJe	Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho
PLANEJEM	Planejamentos Estratégicos do Baneb
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PRL	Participação nos lucros e resultados
PROES	Programa de Incentivo à Redução do Setor Público Estadual na Atividade Bancária
PROREF	Programa de Recuperação Econômico-Financeiro do Banco Central do Brasil
PRT	Procuradoria Regional do Trabalho
PUC-SP	Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
RAE	Revista de Administração de Empresas
RAET	Regime de Administração Especial Temporária
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RMS	Região Metropolitana de Salvador

RO	Recurso Ordinário
SEADE	Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados do Estado de São Paulo
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SENAI	Serviço Nacional da Indústria
SENALBA	Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional do Estado da Bahia
Sindiquímica	Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Química, Petroquímica, Plástica e Farmacêutica do Estado da Bahia
SINERGIA	Sindicato dos Eletricitários da Bahia
SINFITO	Sindicato dos Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais no Estado da Bahia
SINPOSBA	Sindicato dos Trabalhadores em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo no Estado da Bahia
Sintratec	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Têxteis e Calçadistas em Geral das Regiões Sul e Extremo Sul do Estado da Bahia
SRTE	Superintendência Regional do Trabalho e Emprego Supremo Tribunal Federal (STF)
STIAEB	Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Açúcar, Alcool e Derivados de Cana do Estado da Bahia
STIM	Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas e Automobilísticas e de Auto Peças, de Material Elétrico, de Informática e de Empresas de Reparo, Manutenção e Montagem do Estado da Bahia
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta
TQC	Controle da Qualidade Total
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TRT-5ª Região	Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFBA	Universidade Federal da Bahia
Unafisco Sindical	Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais da Receita Federal
UnB	Universidade de Brasília
Unicamp	Universidade Estadual de Campinas
UNIFACS	Universidade Salvador

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	19
1 O PERCURSO METODOLÓGICO	29
1.1 O PAPEL E A COMPOSIÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO ESTADO DA BAHIA	32
1.2 OS PARÂMETROS METODOLÓGICOS E AS AÇÕES TRABALHISTAS	36
1.3 OS TRABALHADORES E SUAS LUTAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO	40
1.4 A CONSTRUÇÃO DO BANCO DE DADOS SOBRE O ASSÉDIO MORAL EM AÇÕES TRABALHISTAS	49
2 O DESENCANTAMENTO DO MUNDO DO TRABALHO: O ASSÉDIO MORAL E AS MARCAS DA PRECARIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	58
2.1 ENTRE O BEM-ESTAR E O MAL-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO BANCÁRIO, O ASSÉDIO MORAL	60
2.2 DO TAYLORISMO/FORDISMO À ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	74
2.2.1 A fase da acumulação extensiva com regulação de concorrência	77
2.2.2 A fase da acumulação sem consumo de massa	82
2.2.3 A fase da acumulação intensiva com consumo de massa	88
2.2.4 A fase da acumulação extensiva de capital com aprofundamento das desigualdades	93
3 SOB A FLEXIBILIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, O TRABALHADOR ASSEDIADO	104
3.1 O TRABALHADOR FLEXÍVEL	108
3.2 O TRABALHADOR PRECARIZADO	123
4 EM TEMPOS INSTÁVEIS E VIOLENTOS, A FLEXIBILIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL	139
4.1 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: “SINGULARIDADES” DOS ANOS 1990	144
4.2 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: “PECULIARIDADES” DOS ANOS 2000	158
5 EM TEMPOS DE INCERTEZAS, DESENCANTOS E VIOLÊNCIA: CONSTRUINDO UMA CONCEPÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	181
5.1 ESTUDOS INICIAIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL	187
5.2 O ASSÉDIO MORAL E ALGUMAS PESQUISAS REALIZADAS NO BRASIL ...	203

5.3 O ASSÉDIO MORAL COMO UMA VIOLENTA ESTRATÉGIA DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	218
6 O TRABALHADOR PRECARIZADO E ASSEDIADO	222
6.1 APRESENTANDO OS DADOS GERAIS DA PESQUISA	223
6.2 APRESENTANDO AS AÇÕES CIVIS PÚBLICAS	235
6.3 APRESENTANDO O DISSÍDIO COLETIVO E AS AÇÕES SINDICAIS	238
6.4 APRESENTANDO AS AÇÕES TRABALHISTAS INDIVIDUAIS	244
6.4.1 A situação contratual de emprego dos trabalhadores assediados	245
6.4.2 A tentativa de conciliação entre as partes litigantes e a justiça gratuita aos trabalhadores assediados	246
6.4.3 Os acidentes de trabalho e os trabalhadores adoecidos e assediados	248
6.4.4 A litigância de má fé, a acusação de furto e roubo e a demissão por justa causa dos trabalhadores assediados	251
6.4.5 Os trabalhadores assediados e a luta pelo direito à estabilidade e pela reintegração ao emprego	253
6.4.6 O assédio moral, a classe gerencial e a escolaridade dos trabalhadores assediados	255
6.4.7 O assédio moral por cumprimento de metas	256
6.4.8 Os tipos de assédio moral e os tipos de assediadores	257
6.4.9 Os julgamentos das ações trabalhistas pela Justiça do Trabalho	260
6.5 ALGUMAS EXPERIÊNCIAS DE TRABALHADORES MORALMENTE ASSEDIADOS	262
6.5.1 Caso 1: A experiência de um empregado do alto comando hierárquico	262
6.5.2 Caso 1: A experiência dos vendedores de bebidas	267
6.5.3 Caso 3: As experiências dos operadores de telemarketing	271
6.5.4 Caso 4: As experiências dos trabalhadores em uma fábrica de roupas íntimas	274
6.6 À GUISA DE CONCLUSÃO DA PESQUISA SOBRE O ASSÉDIO MORAL	278
CONSIDERAÇÕES FINAIS	280
REFERÊNCIAS	285

INTRODUÇÃO

O assédio moral se tornou, nos últimos tempos, uma prática comum de violência no ambiente de trabalho e, por esta razão, há uma profusão de demandas trabalhistas sob apreciação na Justiça do Trabalho¹ nas quais trabalhadores em pleno exercício da tutela jurisdicional do Estado postulam indenizações por danos morais. Em nosso levantamento de dados, referente ao período compreendido entre 2001 e 2010, identificamos 3.224 ações trabalhistas individuais e individuais plúrimas (vários empregados ou empregadores), 15 ações civis públicas, 9 ações sindicais e 1 dissídio coletivo com denúncias do assédio moral entre os trabalhadores e que foram julgados pela Justiça do Trabalho do Estado da Bahia.

O aumento do número desses litígios entre empregados e empregadores, que se inicia em 2001, apenas com uma denúncia sobre violência moral e psicológica, e finaliza, em 2010, com 989 processos judiciais trabalhistas, incluindo aqueles que foram representados coletivamente em ações civis públicas e ações sindicais, demonstra que os conflitos relacionados ao trabalho passaram a ser mais acentuados, nas últimas décadas, no Brasil, refletindo o permanente clima de instabilidade entre os trabalhadores no ambiente organizacional, o que coloca o assédio moral como uma das estratégias da precarização do trabalho no atual contexto produtivo.

A quantidade de trabalhadores no Estado da Bahia que denunciaram judicialmente, em ações individuais e individuais plúrimas, o assédio moral é de 3.297 empregados, sendo 1.402 mulheres e 1.895 homens. Dentre estes litigantes, distribuídos em diversas categorias de trabalho e em inúmeras localidades deste Estado, o assédio moral foi objeto de denúncia do menor-aprendiz, do idoso, do estagiário, do cooperado, da costureira, do porteiro, do vendedor, do operador de telemarketing, do bancário, do industriário, do comerciário, do vigilante, da recepcionista, do motorista de ônibus, do professor universitário, do frentista de posto, do fisioterapeuta, do advogado, do zelador, da faxineira, do gerente, dentre outros.

Em nossa pesquisa sobre o assédio moral, buscamos apreender o significado das humilhações, dos xingamentos e dos maus-tratos para o trabalhador, após o seu afastamento do emprego – demissão, licença saúde, à disposição de entidades sindicais e aposentadoria –, em milhares de atas, sentenças, editais e acórdãos. Nestes documentos, circunscritos ao

¹ Os litígios trabalhistas no Brasil são de atribuição da Justiça do Trabalho – a quem compete processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho – órgão do Poder Judiciário, estruturado em Tribunal Superior do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Juízes do Trabalho.

modelo de julgamento adotado pela Justiça do Trabalho, as denúncias dos empregados celetistas não se limitam a uma simples reparação indenizatória e de caráter individual. Quando um empregado aciona judicialmente um empregador, o que surge, e que vai além de pedidos para quitações de verbas rescisórias e indenização por danos morais, são os violentos contornos do novo e cada vez mais precário mundo do trabalho, que se estendem, coletivamente, a todos os trabalhadores.

Este delineamento é conduzido pelo próprio trabalhador enquanto um ser social quando ele denuncia, sob a forma de ação trabalhista, o tratamento cruel que lhe é dispensado diariamente pelas chefias, as suas reais condições de trabalho, a sua excessiva carga horária cotidiana, o seu baixo salário, a intensificação por mais trabalho, o seu adoecimento, o seu medo de perder o emprego e a angústia de ficar desempregado. Estas ações trabalhistas são, neste sentido, fundamentais para a captura do papel exercido pelo trabalhador, enquanto subordinado das relações contratuais de emprego, cuja voz, na maioria das vezes, é emudecida pela coação e pela opressão instaladas nos locais de trabalho. Percebe-se, nesses documentos, que as vozes desses trabalhadores não foram totalmente silenciadas e nem se perderam no emaranhado de papel gerado pela Justiça do Trabalho. Nesse tipo de documentação judicial, que reflete a adoção de uma sistemática mais informal para proceder aos julgamentos das lides trabalhistas, encontramos, por meio dos depoimentos das partes envolvidas, esse lado obscuro dos locais de trabalho. Ao atravessarmos o “portão dos fundos” destes ambientes, guiados pelas falas dos trabalhadores, incluindo as testemunhas, e, até mesmo, pelos depoimentos dos prepostos dos empregadores, deparamo-nos com vestígios da real situação de milhares de trabalhadores que foram vítimas dos maus-tratos, perseguições e humilhações no ambiente de trabalho e que formalizaram a denúncia contra o assédio moral na Justiça do Trabalho.

Esses trabalhadores são empregados diretos ou terceirizados, alguns adoecidos, inválidos ou aposentados e foram contratados pelos setores público e privado, em áreas urbanas e rurais. Do pequeno salão de beleza, em um subúrbio em Salvador, à fábrica de automóveis instalada no Complexo Industrial de Camaçari (COPEC), este precário mundo do trabalho, em seu compósito de violências para controle e expulsão do trabalhador, é caracterizado pela heterogeneidade de diversos elementos moralmente assediadores, como: a demissão por orientação sexual (homossexualidade); a perseguição a representantes sindicais e membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); o descaso com os adoecidos e licenciados; as práticas de assédio sexual, racismo e revista íntima; a proibição de usar sanitários e de beber água; a obrigatoriedade de uso de roupas curtas para atrair clientes;

o pagamento de “prendas” pelo não cumprimento de metas; o forçamento para tirar as roupas e receber tortas na cara em reuniões semanais; a submissão a agressão verbal e a sujeição a xingamentos de baixo calão; a acusação de furtos e roubos; o esvaziamento das funções; o não pagamento dos direitos trabalhistas; dentre outras ocorrências de extrema violência e desrespeito aos trabalhadores.

O estado de obscuridade das relações de trabalho se dissipa quando as denúncias apresentadas pelos trabalhadores sobre as suas condições efetivas de trabalho são bem fundamentadas e devidamente comprovadas em uma ação trabalhista. O fato de denunciar tais situações na Justiça do Trabalho, por si só, já demonstra o rompimento da sujeição e da obediência do trabalhador à dominação e exploração a que estava submetido. Os fatos apresentados pelos trabalhadores sobre o ambiente de trabalho não podem dar margem a manobras por parte dos empregadores nem permitir a dubiedade de interpretação pelo poder judiciário. A utilização de meios escusos para burlar o reconhecimento dos direitos trabalhistas é uma tática bastante usada por alguns empregadores, que optam pela desqualificação dos empregados e das testemunhas, durante as audiências das lides trabalhistas e, também, pela utilização de todos os recursos possíveis e inimagináveis para procrastinar os seus julgamentos definitivos.

Os episódios vivenciados e denunciados pelos litigantes, que nem sempre estão acompanhados de representantes dos seus sindicatos, têm o potencial de demonstrar o grau de exploração da força de trabalho e o nível da precarização das atuais relações de trabalho e, por isto precisam ser fartamente documentados e testemunhados, visto que, para a Justiça do Trabalho, é imprescindível a robustez da prova para comprovar as lesões de natureza moral e psicológica alegadas pelo trabalhador.

O caminho por ele trilhado, na Justiça do Trabalho, para comprovar o assédio moral e garantir o seu direito à indenização por danos morais constitui a sua segunda e tortuosa jornada de humilhação. O assédio moral alegado pelo trabalhador, sobretudo quando relacionado ao cumprimento de metas e ao aumento da produtividade, é considerado como “brincadeira” entre chefes e subordinados e como resultante de uma “natural” pressão e competição do mercado em um mundo globalizado. A petição judicial, que é um direito de qualquer cidadão, encontra inúmeros empecilhos na Justiça do Trabalho porque já existe uma tendência de considerar, *a priori*, que o trabalhador se utiliza da litigância de má-fé para se locupletar às custas do seu empregador. Em um processo de retroalimentação com as diretrizes adotadas pela Justiça do Trabalho quanto ao entendimento sobre o direito à indenização por danos morais, os empregadores, de um modo geral, optam sempre por esta

mesma tentativa de persuasão de que todo trabalhador que aciona judicialmente um empregador é, em potencial, um litigante de má-fé. O entendimento de que o trabalhador é um “aventureiro judicial” e que está à procura de ganho fácil predominou quando do julgamento das ações trabalhistas analisadas.

Em nossa pesquisa sobre o assédio moral, percebemos que os chamados “limites da razoabilidade”, da “legalidade” e do “poder diretivo do empregador”, fartamente citados nas defesas das empresas e bastante utilizados pela Justiça do Trabalho para “frear a indústria do dano moral”, estão muito distantes do cotidiano vivenciado e denunciado pelos trabalhadores. Em cada local de trabalho, em zonas rurais, pequenos ou grandes centros urbanos e, até mesmo, fora do país, encontramos inúmeras situações de extrema exploração do trabalhador, corroborando a ideia de que a força da precarização das relações de trabalho está acima de tais limites e que estes raramente são respeitados. Constatou-se, infelizmente, que a maioria dos pedidos de trabalhadores de indenização por danos morais por assédio moral é prontamente indeferida. Ao trabalhador, resta provar, principalmente, que ele não contribuiu para o próprio sofrimento e adoecimento e que todos os fatos alegados não são fictícios.

O trabalho pesado em uma fábrica de farinha de milho, em Valente (BA); a carga extensa de trabalho em uma usina, em Guanambi (BA); a retenção da carteira de trabalho para impedir a saída do empregado, em Salvador (BA); os xingamentos dos clientes em um aeroporto, em Ilhéus (BA); a perseguição política por parte de um prefeito, em Barra do Choça (BA); a proibição de usar banheiro e beber água em telemarketing, em Salvador (BA); a contratação disfarçada por cooperativas de trabalho, em Camaçari (BA); a agressão física por facadas em um frigorífico, em Barreiras (BA); a obrigatoriedade de ficar em pé, como castigo, em uma fábrica de artigos esportivos, em Itaberaba (BA); a determinação de limpar o chão da lanchonete com escova, em Salvador (BA); a retirada da mesa de trabalho, em Simões Filho (BA); a ameaça de alunos a uma professora universitária, em Salvador (BA); a despedida arbitrária de um membro da CIPA por uma indústria petroquímica, em Camaçari (BA); o trabalho aos domingos em uma fábrica de calçados, em Itapetinga (BA); o sequestro de um gerente de banco, em Salvador (BA); a criação de uma sala dos adoecidos em uma telefônica, em Salvador (BA); a contratação fraudulenta de estagiários em um resort, em Praia do Forte (BA) são exemplos de fatos concretos vivenciados por trabalhadores em inúmeras atividades produtivas sob a ação violenta do assédio moral.

O despotismo e a degradação moral são constantes no cotidiano do trabalho, e sempre fizeram parte da “ordem do dia”, mas agora acontecem como modelo de gestão, sob o

comando de uma violência menos visível que tem como uma das suas formas de execução o assédio moral, que se tornou uma das estratégias de gerenciamento das empresas, refletindo a imposição de uma lógica organizacional em que prevalecem os interesses do capital sobre qualquer outra consideração humana. Se o trabalhador como apêndice de uma máquina já era intensamente maltratado nas linhas de produção taylorista e fordista, a sua transformação em trabalhador polivalente e multifuncional, em uma sistemática de produção toyotista, não só não rompeu com o grau de subordinação, mas aprofundou e sofisticou as formas de exploração do trabalho. Em busca da lucratividade a qualquer preço e a qualquer custo, os contornos deste novo e precário mundo do trabalho não foram assinalados pela amenização da exploração do trabalhador pelo capital. Em sua mais recente fase de acumulação, em tempos de expansão da precarização das relações de trabalho e sob o comando da especulação financeira, o capital passou a exigir, cada vez mais, do trabalhador e, para tanto, metamorfoseou a velha violência em uma nova violência, que se revela pela forte pressão psicológica e moral, uma violência mais sutil, mas, nem por isto, menos prejudicial ou menos nociva ao trabalhador.

Em cada ação trabalhista, de um ou de vários trabalhadores, as denúncias de situações de exploração e de opressão no ambiente de trabalho mostraram que o tratamento dispensado ao empregado ultrapassa qualquer limite legal e humano que poderia conter os ditames do capital para a extração de lucros. Algumas delas, vivenciadas e ainda presentes nas memórias dos trabalhadores, independentemente do julgamento favorável ou não dos seus pedidos de indenização por danos morais e materiais pleiteados judicialmente, desvendam que as relações contratuais de trabalho entre empregados e empregadores, em nosso Estado, são pontuadas, mais do que nunca, por inúmeros conflitos de interesses e que a violência psicológica, moral e física é o mecanismo de controle e coação adotado para conter os comportamentos e as atitudes dos trabalhadores que não se adaptam e que questionam esta sistemática aniquiladora imposta pelos seus empregadores. Este controle realizado pelo empregador para determinar a elevação da produtividade e exigir mais resultados em todos os setores produtivos não é absoluto nem permanente, mas é fortalecido pelas constantes ameaças de demissão do trabalhador e pela fragilidade dos laços sociais em nosso país em tempos da precarização das relações de trabalho e emprego.

O medo de perder o emprego e ficar desempregado é, de acordo com os relatos destes trabalhadores, o fator que mais paralisa suas atuações contra a opressão dos empregadores e seus representantes. O abuso de poder do empregador, nestas situações reais e não fantasiosas, se concretiza, em um primeiro momento, com a prática do assédio moral em

si e, posteriormente, com a expulsão do trabalhador do local de trabalho, o que, normalmente, acontece sem o devido pagamento dos direitos trabalhistas, após um longo processo de atos humilhantes de rebaixamento moral e de lesões psicológicas. Em tais situações, em nossa interpretação, um crescente segmento de trabalhadores não se acovarda nem se intimida com este abuso de poder, daí a quantidade expressiva de ações trabalhistas com a exposição destas longas e tristes jornadas de humilhação relacionadas ao assédio moral, fruto também da luta dos sindicatos e de estudiosos do tema cujas pesquisas têm se transformado em uma plataforma de combate e resistência a esta ofensiva do capital.

A **proposta de estudo** da tese é a construção do assédio moral como estratégia de dominação em um contexto de precarização social do trabalho. Neste sentido, faremos uso das ideias de Karl Marx (2013) sobre a realidade social, destacando-se a tese da exploração econômica da classe trabalhadora para entender o assédio moral como uma estratégia de gestão e controle do trabalhador, que se manifesta, em tempos atuais e, cada vez mais, de forma mais intensa, pela pressão para aumentar a produtividade, pela competição instituída entre os pares, pela deterioração proposital das condições de trabalho, pela instabilidade e pela insegurança do emprego, entre outros fatores. O assédio moral, que se tornou um fato corriqueiro e naturalizado pelos empregadores, objetiva, também, manter o trabalhador sob permanente domínio e controle, transformando-o em uma presa fácil, domesticável, indefesa, que não apresenta risco nem resistências às imposições do capital.

O **objeto** deste estudo é o assédio moral denunciado nas ações trabalhistas pelos trabalhadores postulantes de indenização por danos morais, que constituem a categoria dos demitidos; dos empregados com contratos de trabalho suspensos em função de licença saúde (os adoecidos) ou por estarem à disposição dos sindicatos das categorias; dos empregados aposentados (aposentadoria normal ou por invalidez); dos empregados em plena atividade laboral (poucos e raros casos); e dos empregados prestadores de serviços não registrados (a exemplo de estagiários, cooperativados e de pessoa jurídica – corretores de seguro).

O **objetivo geral** é verificar a evolução das ações trabalhistas relacionadas ao assédio moral no Estado da Bahia, identificando as motivações da sua prática a partir dos relatos dos trabalhadores, dos depoimentos das testemunhas, das justificativas dos empregadores e seus representantes bem como dos pareceres emitidos pelos julgadores dos litígios, tanto em Primeira quanto em Segunda Instância, da Justiça do Trabalho.

Mais especificamente, trabalhando-se com o universo dos dissídios individuais julgados em Primeira Instância pela Justiça do Trabalho do Estado da Bahia e com recursos interpostos por uma das partes em litígio no TRT-5ª Região, pretende-se fazer um

mapeamento quantitativo e anual dos processos trabalhistas neste Estado, por jurisdição (localidade com sede da Justiça do Trabalho), envolvendo o período de 2001 a 2010, pontuando, inicialmente, a atividade econômica principal do empregador.

Para a compreensão do assédio moral e da precarização das relações de trabalho, elegemos, como **fonte de pesquisa**, as ações trabalhistas – ações individuais e plúrimas, e coletivas – registradas e julgadas pela Justiça do Trabalho do Estado da Bahia, entre 2001 e 2010, diretamente relacionadas ao termo assédio moral, incluindo as ações sindicais, estas propostas por sindicatos para uma categoria de trabalhadores, e as ações civis públicas impetradas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) – Procuradoria Regional do Trabalho (PRT) – 5ª Região Bahia², responsável pela propositura do inquérito civil público, a partir de denúncia de lesão ao direito social coletivo. A **nossa unidade de análise**, neste caso, é a Justiça do Trabalho do Estado da Bahia (Varas do Trabalho e o TRT-5ª Região).

A presente investigação se justifica por contribuir para a discussão sobre o assédio moral em uma perspectiva regida pelo campo da sociologia do trabalho que, para além de analisá-lo como fonte produtora de instabilidade das relações sociais de trabalho e da violência que se encontra nos locais de trabalho, busca mostrar que este se tornou uma das formas de gestão do trabalho cujos critérios de ação coercitiva para a elevação da produtividade e do lucro das empresas estão assentados na intensificação e na violência no trabalho.

As **questões** deste estudo são, portanto, derivadas da inter-relação entre a atividade realizada pelos denunciantes, tanto em dissídios individuais quanto coletivos, e o processo de assédio moral no ambiente laboral. A pergunta central é: O assédio moral é uma estratégia da precarização do trabalho? A partir deste questionamento, que norteia a nossa discussão, outras questões também foram abordadas porque essenciais para o entendimento sobre o assédio moral. Dentre essas questões secundárias, temos: Qual a razão do aumento do assédio moral no local de trabalho? Esta violência é fruto de relações interpessoais ou resultado das atuais estratégias capitalistas de gestão e organização do trabalho que estimulam e legitimam ações de assédio de chefias, gerentes, supervisores em relação a seus subordinados? Em que tipo de atividade econômica há mais registros de ocorrência do assédio

² O Ministério Público do Trabalho (MPT) atua nas áreas de erradicação do trabalho infantil, combate ao trabalho escravo e em todas as formas de discriminação no trabalho, preservação da saúde, segurança do trabalhador e regularização do trabalho do adolescente, do indígena e dos contratos de trabalho em geral. Sua atuação envolve o recebimento de denúncias, a instauração de procedimentos investigatórios, inquéritos civis públicos e outras medidas administrativas ou o ajuizamento de ações judiciais, quando comprovada a irregularidade.

moral? Qual tem sido o papel desempenhado pelo Poder Público na condução das denúncias envolvendo o assédio moral? A problematização deste estudo é direcionada a tais questões, a partir da compreensão acerca do assédio moral extraída dos depoimentos, relatos, testemunhos e julgamentos constantes nas ações trabalhistas, que dão voz aos trabalhadores.

Diante desse quadro, **as hipóteses principais** do presente estudo são:

a) o assédio moral se constitui como uma forma de dominação e de precarização dos trabalhadores pelo capital, no atual contexto produtivo, operada por meio de chefes, gerentes, supervisores e não como simples resultado de relações interpessoais entre chefe e subordinado;

b) o assédio moral enquanto violência que se metamorfoseia nas relações capital-trabalho é o velho elemento dos métodos coercitivos e disciplinadores da organização do trabalho e o novo fenômeno da gestão do trabalho associado ao processo de precarização do trabalho e de fragilização da ação coletiva.

c) a raiz do assédio moral está nos contextos social e organizacional nos quais a imposição da “naturalidade”, da “normatividade” e da “legalidade” da violência moral no cotidiano de trabalho é uma das dimensões da precarização das relações de trabalho, como estratégia de dominação; e

d) a evolução do número de casos de assédio moral reconhecidos pela atuação do poder público – Justiça do Trabalho e Ministério Público do Trabalho – expressa uma nova visibilidade desta violência, que é fruto das lutas de resistência dos trabalhadores diante de mais uma estratégia de precarização do trabalho.

Para a estruturação da tese, visando uma melhor apreensão da pesquisa sobre o assédio moral, primeiramente, definimos “O percurso metodológico” adotado neste estudo. Neste primeiro capítulo, considerando a importância de se conhecer o processo judiciário do trabalho, apresentamos a composição da Justiça do Trabalho no Estado da Bahia, ressaltando o seu papel quando do julgamento das ações trabalhistas. Como o objetivo do trabalhador, ao propor a ação trabalhista, é obter um pronunciamento judicial a respeito de uma lesão ou ameaça de direito proveniente de sua relação de trabalho, efetuamos, também, uma discussão sobre o seu direito à indenização por danos morais e as suas lutas na Justiça do Trabalho. Em seguida, com o propósito de valorizar os elementos da violência moral relatados pelos trabalhadores, optamos pelo método hermenêutico-dialético, que permite uma interpretação mais aproximada da realidade exposta pelos trabalhadores moralmente assediados e, para isto, contamos com o auxílio das técnicas de análise de conteúdo e análise de discurso para explorar as histórias de vida no trabalho por eles relatadas. A formulação da pesquisa também

é delineada neste capítulo onde expomos as principais etapas dos levantamentos de dados, a exemplo da construção do banco de dados a partir do qual extraímos os elementos quantitativos e qualitativos dos casos de assédio moral.

“O desencantamento do mundo do trabalho: o assédio moral e as marcas da precarização nas relações de trabalho” é a temática explorada no segundo capítulo que aborda, primeiramente, as agressões morais a uma bancária, que foram intensificadas após o processo de privatização de um banco estatal. Por meio desta ação trabalhista que, essencialmente, retrata as dificuldades do trabalho humano em tempos atuais, ponderamos o nosso questionamento central: o assédio moral é uma estratégia da precarização do trabalho? Esta pergunta serve de guia para o desenvolvimento deste capítulo, que tem como matéria principal o assédio moral como uma das formas de flexibilização e de precarização das relações de trabalho e no qual se discute a organização do trabalho desde o taylorismo/fordismo à acumulação flexível e seus reflexos nas relações de trabalho.

Considerando a expressiva quantidade de ações trabalhistas sobre o assédio moral julgadas pela Justiça do Trabalho do Estado da Bahia, no capítulo três, ousamos resgatar, “Sob a flexibilização e a precarização do trabalho, o trabalhador assediado”. Neste capítulo, exploramos as histórias de vida de diversos trabalhadores e, diante de tantos fatos angustiantes, perguntamos: Qual o sentido do trabalho? O trabalho é morte ou vida? Se há uma indiferença, no que diz respeito aos empregadores, esta não parece ser a interpretação dos trabalhadores. Por isto, abordamos, neste capítulo, a partir de relatos dos trabalhadores em casos concretos de assédio moral em diversos setores produtivos no Estado da Bahia, os processos de flexibilização e precarização social – precarização do emprego e precarização do trabalho – no Brasil, debatendo a transformação do trabalhador fordista em trabalhador flexível, precarizado e moralmente assediado, ressaltando a precariedade como dimensão intrínseca ao processo de mercantilização do trabalho que se metamorfoseia na história do capitalismo, de forma a perceber como a intensificação do trabalho está diretamente vinculada à violência moral no trabalho.

No quarto capítulo, o nosso objetivo é discutir a flexibilização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e na Bahia. Para tanto, abordamos, inicialmente, os ajustes neoliberais da década de 1990, destacando as suas singularidades, os seus efeitos e as suas consequências para os trabalhadores, após a instalação da nova precariedade social no Brasil. Em seguida, analisamos a precarização do trabalho no Brasil nos anos 2000, período que contempla o interstício de tempo do nosso marco de pesquisa – 2001 a 2010 –, para perceber a degradação das relações de trabalho em suas novas formas de contratação flexível, em um

novo metabolismo laboral que resultou em novas sistemáticas da organização do trabalho sob o toyotismo, de modo a entender a vinculação do assédio moral com os novos métodos de gestão adotados, em um intenso processo de *judicialização* das relações de trabalho cujas ocorrências são registradas a partir dos anos 1990 e intensificadas nos anos 2000.

A discussão sobre o assédio moral apresentada no quinto capítulo, intitulado “Em tempos de incertezas, desencantos e violência: construindo uma concepção de assédio moral no trabalho”, se inicia com a primeira ação de consignação em pagamento que aborda o assédio moral, em nosso Estado, em 2001. Desta ação trabalhista, surgiu um dos principais elementos condutores de nossa abordagem sobre o assédio moral: A violência moral é fruto das relações interpessoais ou resultado da organização do trabalho? Neste capítulo, com o propósito de responder a este questionamento, discorreremos teoricamente sobre a violência e o assédio moral no trabalho, destacando os seus estudos iniciais, inclusive no Brasil, e as principais contribuições dos pesquisadores desta temática.

No último capítulo, “O trabalhador precarizado e assediado”, analisamos os dados principais da nossa pesquisa sobre o assédio moral no Estado da Bahia, apresentando sinteticamente, os principais resultados da nossa pesquisa. Primeiramente, os dados quantitativos gerais da pesquisa – 2001 e 2010 – e, em seguida, as análises das ações coletivas, inclusive as sindicais. Os dados quantitativos das ações individuais, que envolvem o período de 2001 e 2007, são intercalados com comentários sobre os resultados apontados pelas variáveis definidas anteriormente. Ao final, algumas histórias de vida de trabalhadores moralmente assediados, extraídas dos segmentos com maior representatividade em número de denúncias sobre assédio moral, são demonstradas com o propósito de saber como se deu esta luta pelos seus direitos e qual foi a reação da Justiça do Trabalho diante dessa guerra instituída nos ambientes de trabalho.

Da ação trabalhista individual à ação civil coletiva, procuramos extrair, em cada ata, sentença e acórdão, a experiência do trabalhador moralmente assediado. A discussão sobre o assédio moral, neste estudo, foi construída a partir da fala do próprio trabalhador e das suas testemunhas, cujos relatos foram de vital importância para a compreensão deste processo de destruição da vida do trabalhador em um período de intensificação da precarização das relações de trabalho em nosso país. Nas “Considerações finais”, constatando-se que o assédio moral é resultado das atuais estratégias capitalistas de gestão e organização do trabalho, apresentamos a nossa contribuição para a discussão dessa temática nas relações de trabalho no Brasil.

1 O PERCURSO METODOLÓGICO

A contratação do trabalhador Everaldo Castro Miranda³ pela Construtora Norberto Odebrecht S/A⁴, para prestar serviços como pintor fora do Brasil, se deu de forma muito simples. Após um contato telefônico oriundo de um representante da empresa no escritório do Rio de Janeiro (RJ), o trabalhador compareceu à sede em Salvador (BA) para entrega dos documentos necessários e foi imediatamente contratado. Em seguida, com as despesas pagas pela construtora, recebeu orientação para comparecer, juntamente com outros empregados, a um treinamento, na cidade do Rio de Janeiro (RJ). O propósito do treinamento era expor sobre o modo de viver e de trabalhar em Angola, continente africano. Logo depois, partiu para Luanda, capital daquele país. O trabalhador não soube precisar onde exatamente firmou o contrato de trabalho, uma vez que assinou vários documentos em Salvador (BA) e em Luanda (Angola), mas comprovou que foi admitido em 5 de fevereiro de 2009, “com a remuneração R\$ 1.431,00 (um mil e quatrocentos e trinta e um reais), acrescida de 40% que deveria ser pago por fora, e adicionada ao salário *in natura* (alimentação, moradia e higiene)”. Este acréscimo à remuneração, contratualmente, foi designado como adicional de mobilidade.

Quando chegou a Luanda para trabalhar em um canteiro de obras, o trabalhador tinha à sua disposição um alojamento que eventualmente alagava e se tornava foco de malária. O trabalhador declara “que era obrigado a tomar banho com água poluída, beber água imprópria, ingerir alimentos estragados (podres), comer peixes com vísceras e, algumas vezes, com ovas de moscas, num verdadeiro descaso [...]”. Tais condições levaram o trabalhador a comprar “fogão e panelas para preparar sua própria refeição” e, mesmo assim, as queixas de adoecimento (diarria) eram comuns entre os trabalhadores. Trabalhava das 8h às 22h, de segunda-feira a sexta-feira e nos sábados e domingos até às 16h, em uma jornada de trabalho extenuante, sem usufruto de folgas e com a obrigatoriedade de efetuar horas extras diariamente. Diante de tal situação precária, em um quadro semelhante ao de “trabalho análogo a de escravo” (GOMES, 2013), o trabalhador não resistiu fisicamente e começou a “sentir fortes dores no abdômen”, reflexos de uma “gastrite crônica”. Quando procurou a enfermaria no local de trabalho, as reclamações foram consideradas como fingimento e era

³ TRT-5ª Região – Ação Trabalhista n. 0068300.36.2009.5.05.0001.

⁴ O Ministério Público do Trabalho (PRT-15ª Região), em 13 de junho de 2014, por meio de Ação Civil Pública, pede a condenação desta empresa e da prestadora de serviços Pirâmide Assistência Técnica Ltda. por “submeter trabalhadores, em Angola, a condições degradantes e indignas de trabalho, particularmente no que se refere a instalações sanitárias, áreas de vivência, alimentação e água para beber, não por acaso muitos trabalhadores adoeceram em razão das condições a que foram submetidos”. Nesta ação, exige-se uma indenização no valor de R\$ 500.000.000,00.

comum ouvir, por parte dos profissionais da área de saúde, que eles “foram contratados para trabalhar e não para fingir”. Por este motivo, o pintor foi demitido e, ainda doente, retornou a Salvador (BA).

As questões acima foram relatadas na Justiça do Trabalho pelo próprio trabalhador e confirmadas por testemunhas que ali trabalharam nas mesmas condições impostas a Everaldo e que também moveram ações trabalhistas contra o mesmo empregador⁵, o que significa dizer que, para aquela categoria de trabalhadores braçais – a exemplo de pintor e pedreiro – aquele tratamento desumano no canteiro de obras era algo normal e rotineiro por parte daquela empresa. A ação trabalhista movida pelo empregado, logo após a rescisão do contrato de trabalho, requer a nulidade da sua despedida, alegando adoecimento vinculado às condições de trabalho e uma indenização pela prática do assédio moral, bem como o pagamento de horas extras, de valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), das verbas rescisórias e cadastramento ao Programa de Integração Social (PIS).

Em primeira instância, a Justiça do Trabalho indefere a indenização por danos morais por prática do assédio moral, a nulidade da demissão do trabalhador, a multa do FGTS, o valor de verbas rescisórias, reconhecendo, parcialmente, o direito às horas extras. Ao proferir a sentença, a juíza afirma que não houve “a comprovação robusta dos elementos caracterizadores do dano moral (ato ilícito, dano e nexo de causalidade)”, colocando como “duvidosa a configuração do assédio moral”. Para tanto, revelando um distanciamento dos problemas abordados pelo trabalhador maior do que os 5.667 km que separam geograficamente Salvador de Luanda, a julgadora afirma que “as condições de trabalho oferecidas pelo empregador não eram indignas”, observando que se trata de um “país com desenvolvimento atrasado em relação ao Brasil” e que “melhores condições de trabalho não poderiam ser oferecidas aos empregados pela impossibilidade imposta pelo próprio local, em canteiro de obras”.

Ao proferir a sentença, a julgadora parte do pressuposto de que “o assédio moral é dirigido ao trabalhador isoladamente com o intuito de ofender sua personalidade e a dignidade humana praticada por um empregado da empresa, geralmente com poderes de mando superiores ao do assediado”, entendendo que não houve perseguição pessoal ao trabalhador haja vista que “a mesma alimentação e moradia era oferecida para todos os trabalhadores”. Neste ponto, a julgadora não conseguiu ir além do conflito das relações interpessoais e não

⁵ O trabalhador Afonso Barbosa dos Santos, ao pedir indenização por danos morais, não se referiu ao assédio moral, mas confirma todas as situações de precariedade das condições de trabalho denunciadas por Everaldo Castro Miranda. Cf. TRT-5ª Região – Ação Trabalhista n. 0067500.45.2009.5.05.0021.

percebeu que a imposição de péssimas condições de trabalho a vários trabalhadores, em um mesmo local e agravado por ser fora do país, tem um significado muito mais amplo, que é a política da precarização das relações de trabalho. Para justificar o indeferimento da ação trabalhista, ressalta, ainda, que o reclamante foi previamente informado daquelas condições de trabalho, uma vez que:

[...] não restou dúvidas de que o mesmo corroborou em submeter-se às condições de trabalho, e habitação inferiores às do Brasil, tanto é assim que sua remuneração era paga a maior, em relação ao salário base vigente para sua categoria aqui no Brasil, justamente para recompensar tais condições.

Ao sentenciar a ação trabalhista, percebe-se, claramente, a transferência de responsabilidade para o trabalhador, por ter assinado um contrato ilegal de trabalho, e que a julgadora, de forma bem tendenciosa, “naturaliza” as péssimas condições de trabalho impostas ao trabalhador fora do seu país e confunde a pobreza econômica de Angola com a exploração sem limites da força de trabalho de um simples pintor brasileiro por uma das maiores construtoras do Brasil. Em primeira instância, o trabalhador, inclusive sem o acompanhamento do seu sindicato, não encontra amparo na Justiça do Trabalho, mas questiona, em uma postura ativa, em segunda instância, o indeferimento da indenização por danos morais, expondo a forma equivocada do primeiro julgamento.

A sua forma de resistência, mesmo que individualizada, encontra respaldo e o seu pedido é deferido pelo Tribunal Regional do Trabalho – 5ª Região, que reconhece que as condições de trabalho que lhe foram impostas, em Luanda, pela Construtora Norberto Odebrecht S/A eram “degradantes e desumanas” e que as provas “são estarrecedoras e causam repugnância a todos aqueles que leem o seu depoimento” e, “diante da gravidade dos fatos”, desconsiderando totalmente o julgamento anterior, arbitra “a indenização por danos morais em R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais)”.

O trabalhador, ao pleitear o pagamento de indenização por danos morais pelo assédio moral aponta as péssimas condições de trabalho como o seu elemento principal. Este é um fato interessante para repensar, conceitualmente, o assédio moral nas relações de trabalho porque o trabalhador não alega a perseguição de um chefe específico, o chamado assédio moral vertical, contrariando a tendência de se vincular o assédio moral às relações interpessoais (HIRIGOYEN, 1998). Neste caso, as condições precárias para a execução do trabalho, incluindo moradia e alimentação, de acordo com o trabalhador que vivenciou essa forma de violência moral e psicológica, são os fatores geradores do assédio moral no trabalho.

O assédio moral como estratégia da precarização das relações de trabalho é algo novo na discussão sobre este tema e as informações colhidas em uma ação trabalhista são importantíssimas para fomentar esta nova abordagem, uma vez que são as histórias de vida dos próprios trabalhadores em situações de trabalho desumano e degradante que estão construindo esta nova diretriz, muito mais próxima da realidade daqueles que estão sofrendo pressão para produzir cada vez mais, em condições de extrema precariedade, inclusive fora das fronteiras brasileiras. Toda a documentação gerada na ação trabalhista, que objetiva dirimir os conflitos das relações de trabalho, se torna fonte da nossa pesquisa, daí a importância de se conhecer o processo judiciário do trabalho, pois foi a partir dele que se tornou possível pensar a metodologia a ser aplicada em nosso estudo.

1.1 O PAPEL E A COMPOSIÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO ESTADO DA BAHIA

Os órgãos da Justiça do Trabalho são o Tribunal Superior do Trabalho (TST), os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e Juízes do Trabalho, responsáveis por processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho entre empregados e empregadores e, também, por dirimir as ações de indenização por dano moral decorrentes destas relações contratuais, considerando os fundamentos constitucionais da cidadania, da dignidade humana e os valores sociais do trabalho, na forma estabelecida pelo processo judiciário do trabalho. O Ministério Público do Trabalho (MPT), por sua vez, possui prerrogativa para promover a ação civil pública, visando a proteção social e os interesses difusos e coletivos, podendo, até mesmo, manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista. O papel da Justiça do Trabalho e a participação do MPT para solucionar conflitos relacionados ao trabalho, inclusive para firmar termos de ajustamento de conduta (TAC), são definidos pela Constituição Federal de 1988 (CF/88)⁶ e foram recepcionados e normatizados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁷ (MARTINS, 2007).

Atendendo às disposições do processo judiciário do trabalho firmadas pela CLT, sob o amparo dos princípios fundamentais da CF/88, os dissídios individuais ou coletivos, em apreciação pela Justiça do Trabalho, são sujeitos a uma solução conciliatória dos conflitos entre empregados e empregadores, em audiências públicas.

⁶ Constituição Federal de 1988 (Tribunais e Juízes do trabalho: Arts. 111 ao 117; Ministério Público: Arts. 127 a 130-A).

⁷ CLT (Processo Judiciário do Trabalho: Arts. 763 a 910).

Quanto à propositura dos dissídios coletivos, esta é uma prerrogativa exclusiva das associações sindicais, com possibilidade de conciliação e, normalmente, é motivada por novas condições de trabalho cuja decisão – acordo ou transitada em julgado – é formalizada em sentença normativa, podendo ser estendida a todos os trabalhadores da categoria (MARTINS, 2007).

O processo do dissídio individual se inicia com a petição do empregado, que é o sujeito da ação. A reclamação poderá ser apresentada pelos empregados, pessoalmente ou através de seus representantes legais e pelo sindicato da categoria, podendo ser unificada em um processo quando houver vários empregados em litígio com o mesmo estabelecimento podendo, ainda, eventualmente, ser enquadrada em um procedimento sumaríssimo. Apesar de primar por um procedimento mais informal, a petição inicial, geralmente, é elaborada pelo representante legal do litigante, ou seja, o advogado, a partir da declaração de cada trabalhador a respeito das razões motivadoras para a abertura de um processo judicial trabalhista. Por esta razão, a parte inicial deste procedimento não contém o depoimento simples do trabalhador, em sua linguagem coloquial, aparecendo em uma forma mais elaborada, em função do filtro efetuado pelo representante legal. Apesar disto, a essência da demanda do trabalhador permanece ali registrada porque são os fatos relatados por ele que constituem a substância da ação trabalhista, especialmente quando se tratar de indenização por danos morais por assédio moral, objeto de nosso estudo. A parte contrária, o empregador, apresenta a defesa contestando os fatos e, geralmente, acrescenta documentos que poderão servir de provas contrárias ao pedido do empregado.

Nas ações de consignação em pagamento, que também têm caráter individual, o objetivo é exonerar o empregador da mora quando do pagamento das verbas rescisórias, sendo muito comuns em caso de suposto abandono de emprego ou de acusação de furtos e roubos, oportunidade em que o empregado também apresenta sua defesa, contra-argumentando a tese do empregador e, nos casos em estudo, criando oportunidade para discutir o assédio moral. A ação trabalhista pressupõe a existência de um direito material ou moral cujo objeto é o pedido de um pronunciamento judicial, que pode reconhecer ou não o direito pretendido pelo empregado (MARTINS, 2007).

Quando do julgamento da lide trabalhista e durante a abertura das audiências, as partes envolvidas no litígio trabalhista – empregado e preposto do empregador – e as testemunhas de ambas as partes são inquiridas pelo juiz ou presidente. O princípio da oralidade é um das características do processo do trabalho. Aqui se inicia a etapa processual mais importante para a nossa pesquisa sobre assédio moral, o depoimento pessoal, que é a

declaração efetuada pelo trabalhador sobre os fatos do litígio. É neste momento, com suas próprias palavras, que o trabalhador diz, claramente, o que aconteceu naquele ambiente de trabalho e qual a razão motivadora do litígio trabalhista. Quanto às testemunhas, tanto de uma parte quanto de outra, cada depoimento é importante porque corrobora ou contraria a argumentação levantada anteriormente pelo trabalhador. Na ação trabalhista, a função da testemunha é primordial e, muitas vezes, é a única forma de comprovar os fatos alegados na petição inicial (BRANDÃO, 2009).

Todos esses registros são levados a termo, sendo apresentados posteriormente em forma mais resumida, e são fundamentais para o entendimento daquela relação conflituosa. Se houver necessidade, normalmente em questões relacionadas ao adoecimento, licença saúde e aposentadoria por invalidez, o juiz ou uma das partes poderá, ainda, indicar um perito para a avaliação técnica do quadro clínico apresentado pelo empregado ou, até mesmo, avaliar as condições do local de trabalho, o que vai gerar outro tipo de documentação, a exemplo de laudos médicos ou psicológicos, que também são interessantes para complementar as histórias de vida de cada trabalhador, e para perceber a motivação do adoecimento, bem como o grau de gravidade do quadro clínico, além de permitir a discussão sobre a postura dos órgãos de previdência social (MARTINS, 2007).

Os atos e termos processuais oriundos da ação trabalhista, de acordo com o processo judiciário do trabalho definido pela CLT, são públicos, com exceção apenas para aquelas situações em que é necessário o segredo de justiça de forma a proteger as partes envolvidas no litígio. Os trâmites da instrução e julgamento da reclamação trabalhista, que incluem os depoimentos dos reclamantes, das testemunhas e dos representantes dos empregadores, como já dito anteriormente, são resumidos em atas e têm como objetivo subsidiar o julgamento da ação trabalhista. Após o encerramento da fase processual, a sentença poderá ser proferida pelo juiz. A sentença é o ato pelo qual o juiz encerra o processo, decidindo ou não o mérito da ação trabalhista, e só pode ser proferida após a rejeição de uma conciliação entre as partes litigantes. Nela deverão constar os nomes das partes envolvidas, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, bem como a decisão com a respectiva conclusão do responsável pelo julgamento.

Outras questões fundamentais em nosso estudo sobre o assédio moral surgem nessa etapa, quando da análise da sentença, que permitirá perceber a forma como aquele julgador entenderá os problemas colocados pelo trabalhador em confronto com as contra-argumentações da defesa. A decisão de primeira instância, voltada apenas para a situação do assédio moral, que é o nosso objeto de estudo, poderá se dar pela procedência do pedido ou

pela sua improcedência. Este dado constituirá um dos indicadores estabelecidos em nosso banco de dados, que é o deferimento ou o indeferimento da ação trabalhista.

Após o julgamento em primeira instância, seguindo as orientações da CLT, para ambas as partes litigantes, são admissíveis os seguintes recursos, diante da decisão da ação trabalhista: embargos, recurso ordinário, recurso de revista e agravo. Dentre estas etapas, para o nosso estudo, a peça mais importante é o recurso ordinário porque produz um novo julgamento da mesma ação trabalhista, que é finalizado em um acórdão, possivelmente com elementos que não foram explorados pelo juiz de primeiro grau.

Nesse segundo julgamento, efetuado por um grupo de desembargadores e passível de revista, caso haja dissonância com a jurisprudência produzida pelo próprio Tribunal Regional do Trabalho e com os enunciados da Súmula da Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, o encaminhamento se dá também pela procedência ou improcedência. Este resultado servirá de informação para um dos nossos indicadores, que é o deferimento ou indeferimento da ação trabalhista em segunda instância.

A Justiça do Trabalho no Estado da Bahia⁸ compreende, em primeira instância, 88 Varas do Trabalho, sendo 39 delas concentradas em Salvador, cada uma com competência para julgar em sua respectiva jurisdição, a exemplo de Alagoinhas, Barreiras, Brumado, Camaçari, Candeias, Feira de Santana, Ilhéus, Itapetinga, Jequié, Juazeiro, Vitória da Conquista, dentre outras cidades com grande fluxo de demandas trabalhistas. A escolha de determinada cidade para sediar uma Vara do Trabalho está diretamente relacionada ao seu poder de concentrar um polo comercial ou industrial, com influência regional, além de ter uma expressiva população economicamente ativa. Em Vitória da Conquista, por exemplo, com duas Varas do Trabalho, a sua jurisdição, além do próprio município, atende outros municípios como Anagé, Barra do Choça, Belo Campo, Bom Jesus da Serra, Caetanos, Cândido Sales, Caraíbas, Condeúba, Cordeiros, Mirante, Piripá, Planalto, Poções e Tremedal.

O TRT-5ª Região, sediado em Salvador (BA), funciona como Tribunal Pleno com prerrogativas de segunda instância para onde são encaminhadas as ações trabalhistas em grau de recurso. A Justiça do Trabalho é composta por 29 desembargadores, que se distribuem em cinco Turmas e três Seções Especializadas (uma sessão especializada em dissídios coletivos e duas sessões especializadas em dissídios individuais) e conta, ainda, com o Juízo de Conciliação de Segunda Instância, que realiza acordos em torno de precatórios e de processos que tramitem no Tribunal.

⁸ Essas informações sobre a composição da Justiça do Trabalho do Estado da Bahia foram retiradas do site do próprio TRT-5ª Região. Disponível em: <www.trt5.jus.br>. Acesso em: 29 jun. 2014.

As ações trabalhistas, objeto deste estudo, contemplam a maioria dessas Varas do Trabalho, com episódios sobre assédio moral nos mais diversos segmentos econômicos e entre empregados com variados tipos de contrato de trabalho e, muitas vezes, até sem carteira de trabalho assinada. Esta amplitude geográfica tem o poder de agregar à nossa discussão esta diversidade de pedidos de indenização por danos morais oriundos de uma zona rural (trabalhadores rurais), de pequenos e também grandes centros urbanos. A maioria destas ações trabalhistas também foi reavaliada pelo Tribunal Pleno, julgamentos estes que nos oferecem, em um segundo momento, mais uma oportunidade para comparar a forma como os problemas apontados pelo trabalhador são interpretados pelo poder público.

1.2 OS PARÂMETROS METODOLÓGICOS E AS AÇÕES TRABALHISTAS

Os documentos gerados pelos dissídios judiciais trabalhistas são importantes para abordar a questão do assédio moral porque dispõem, textualmente, os elementos da violência no trabalho relatados pelos próprios trabalhadores, com depoimentos das partes envolvidas, inclusive as opiniões do empregador ou seu representante, além de declarações das testemunhas das partes envolvidas e, também, os pareceres emitidos pelos julgadores dos litígios, tanto em primeira instância quanto em segunda instância da Justiça do Trabalho. Por ser uma documentação oriunda de uma demanda judicial, constituída de acordo com processo judiciário do trabalho definido pela CLT para a Justiça do Trabalho, em uma relação de forças entre as partes litigantes e mediada pelo poder público, é imprescindível uma abordagem metodológica com capacidade de capturar e interpretar, entre os textos e os discursos ali gerados e registrados, a contextualização da relação capital-trabalho, de forma a subsidiar o nosso entendimento sobre o assédio moral, a partir das denúncias formuladas pelo próprio trabalhador sobre a violência, sobre o adoecimento, sobre as condições efetivas de trabalho, sobre a pressão para produzir, sobre as exigências de horários, sobre o cumprimento de metas e sobre o descumprimento dos direitos trabalhistas.

A abordagem da realidade conflituosa que emerge das ações trabalhistas será conduzida pelo método hermenêutico-dialético, um método, em nossa visão, com capacidade de apresentar uma interpretação mais aproximada da realidade, ao colocar a fala do trabalhador em seu contexto, sob a perspectiva histórica e totalizante, levando-nos a entender o seu depoimento, a sua fala, o seu discurso como resultado de um processo social, envolvendo trabalho e dominação, conforme Maria Cecília Minayo (2000). Este método é fundamental para analisar o assédio moral para além dos conflitos das relações interpessoais

no ambiente de trabalho e, para isto, definimos como categorias analíticas deste nosso objeto de estudo, o trabalho, a flexibilização e a precarização das relações de trabalho, que servirão de baliza não apenas para a abstração, generalização e aproximação do tema assédio moral, mas também como condutores para a definição das categorias empíricas que, operacionalmente, permitirão comprovar, ou não, as hipóteses enunciadas e responder às questões do nosso estudo.

No plano metodológico, seguindo as diretrizes do método hermenêutico-dialético, a execução desta pesquisa sobre assédio moral é formulada como pesquisa quantitativa e qualitativa, delineada pelo método da análise documental e subsidiada pelas técnicas de análise de conteúdo – refere-se ao estudo dos documentos pesquisados, o que permite a inferência a partir das descrições ali constantes; pela análise de discurso – que permite decifrar as intenções do discurso e a manipulação dos textos pesquisados; e pelo método biográfico, pois se trata da redescoberta das histórias ou relatos de vida, que dá acesso a uma prática que é também social (MINAYO, 2000).

Como o documento escrito é uma fonte extremamente valiosa para o pesquisador em Ciências Sociais, o material oriundo das ações trabalhistas, por conter elementos que dificilmente seriam captados oralmente, é fundamental para a percepção e a compreensão da realidade social ali vivenciada. Diante da natureza qualitativa desta fonte, optamos pela análise documental, conforme André Cellard (2008, p. 296), para explorar todas as informações geradas nas ações trabalhistas, o que cria a possibilidade de expressar como e porque esses trabalhadores foram assediados moralmente. Segundo o autor, este é um método de coletas de dados que elimina, praticamente, outros tipos de influência na análise do pesquisador porque a sua interação não se dá diretamente com o sujeito da ação, uma vez que o “documento permanece surdo” e a informação circula em sentido único. A análise dos documentos oriundos das ações trabalhistas, ao permitir a compreensão das particularidades denunciadas pelo trabalhador contra determinada organização com o auxílio das técnicas de análise de conteúdo e análise de discurso, cria condições para que possamos nos aproximar do contexto em que foi gerado o assédio moral, identificando os papéis exercidos pelos atores sociais e permitindo uma interpretação mais coerente daquele local de trabalho.

Com relação à formulação da pesquisa como quantitativa e qualitativa, adotamos aqui a diretriz traçada por Minayo (2000) que assume o posicionamento dialético de que quantidade e qualidade são variáveis inseparáveis e interdependentes nas relações sociais, posicionamento este que promove a dissolução das dicotomias entre o método quantitativo e o método qualitativo, chamando a atenção para o sujeito do estudo.

Em nosso caso, o trabalhador, sob determinadas condições de violência no trabalho, é o cerne da pesquisa. É a apreensão qualitativa da realidade e dos significados das ações deste sujeito que nos interessa sem, no entanto, desconsiderar os dados objetivos que esta mesma realidade pode apresentar. O conjunto de dados quantitativos e qualitativos se complementa sem oposição, segundo a autora, apresentando o dinamismo da realidade vivenciada pelo trabalhador enquanto ator social. Considerando que as ações trabalhistas permitem também uma apuração quantitativa que irá subsidiar a análise qualitativa da pesquisa, enquanto um recurso metodológico dotado de significado social substantivo e de forma complementar, construiremos, conforme diretriz pensada por Paulo Jannuzzi (2012), alguns indicadores sociais que serão extraídos da mesma fonte documental, a exemplo do quantitativo de assédio moral entre homens e mulheres, quantidade de trabalhadores adoecidos, de trabalhadores aposentados por invalidez, dentre outros.

A adoção das técnicas de investigação – análise de conteúdo e análise do discurso –, diante do material qualitativo oriundo dos processos judiciais, objetiva uma melhor compreensão dos relatos e discursos ali descritos ao aprofundar suas características principais, como o tipo de relações trabalhistas existentes na organização em análise, buscando os aspectos mais relevantes das causas litigiosas, a exemplo de motivações e razões, fundamentais para elucidar as relações conflituosas do trabalho no próprio ambiente, o que permitirá a inferência dos acontecimentos para além das circunstâncias das relações interpessoais no trabalho e à luz do entendimento do assédio moral como um modo de gestão no atual contexto produtivo.

Ao falar sobre o método análise de conteúdo, enquanto um conjunto de técnicas de análises das comunicações, Laurence Bardin (2010) inicia sua discussão com a provocação de que, por trás de todo discurso, há um sentido oculto a ser desvendado nas mensagens. A preocupação maior, pelo visto, é com o rigor e a descoberta advindos deste método a partir dos vestígios que cada mensagem contém, sugerindo ir além das suas aparências e da sua superfície para se chegar à realidade dos fatos. Para tanto, em termos de análise exploratória, sugere a superação da incerteza e o enriquecimento da leitura como os principais objetivos a serem alcançados pela análise de conteúdo que tem como característica principal a inferência. Como instrumento de indução, segundo o autor, a análise de conteúdo investiga as causas a partir dos efeitos. A intenção é conhecer o que está por trás das palavras em busca de outras realidades contidas nas mensagens. Essencialmente, em nosso estudo, é perceber o que cada ação trabalhista, enquanto fonte documental, diz com relação ao assédio moral para se chegar às atuais formas de exploração e dominação do trabalhador pelo capital.

Para Eni Orlandi (2009, p. 26; 29; 30), a análise de discurso enquanto mediação necessária entre o homem e a realidade social visa “a compreensão de como um objeto simbólico produz sentido, como ele está investido de significância para e por sujeitos”. Segundo a autora, essa “compreensão procura a explicação dos processos de significação presentes no texto e permite que se possam ‘escutar’ outros sentidos que ali estão, compreendendo como eles se constituem”. Esta conceituação tem como proposta “ir além do que se diz, do que fica na superfície das evidências”. Para ela, os sentidos não estão apenas nas palavras e nos textos em si, “mas na relação com a exterioridade, nas condições em que eles são produzidos e que não dependem só das intenções dos sujeitos”. Cada texto, cada palavra, segundo a autora, deixa vestígios que se transformam em pistas para se compreender os seus sentidos: “esses sentidos têm a ver com o que é dito, assim como o que não é dito, e com o que poderia ser dito e não foi”. Ao acrescentar que os sentidos estão aquém e além das palavras e o silêncio, em uma sociedade de constante confronto de poder como a nossa, tem outro horizonte de sentidos, a autora esclarece que a análise de discurso não procura o sentido “verdadeiro”, mas o real sentido em sua materialidade linguística e histórica.

Assim, quando um empregado, por exemplo, expressou que, para ir ao banheiro atender suas necessidades físicas, ele dependia de autorização prévia do supervisor e que este tempo utilizado fora da área de trabalho poderia ser descontado do seu pagamento mensal, a análise de discurso nos permite entender este sentido para além de um simples controle administrativo, partindo para uma compreensão de que, naquele ambiente de trabalho, a pressão pela produção é intensificada minuto a minuto, desconsiderando o trabalhador como um ser humano e vivo. Em nosso estudo, a análise de discurso cria a possibilidade de quebrar os silêncios das palavras para encontrar o sentido da história de cada trabalhador, desvendando as relações de opressão no ambiente de trabalho. E, com este entendimento, a análise de conteúdo e a análise de discurso se completam porque permitem um olhar mais aprofundado para cada documento, para cada texto, para cada palavra.

Quanto ao novo método biográfico a partir do resgate de história de vida em documentação escrita, Gilles Houle (2008, p. 319-320) tem como preocupação o retorno daquele sujeito que não havia, de fato, partido, ou que, se partiu, deixou ainda resíduos que podem ajudar no esclarecimento de algumas situações por ele vivenciadas. Estas premissas chamam a atenção não apenas pela importância da documentação em si e pelo seu potencial de pesquisa, mas pela interpretação dada pelo autor. Para ele, como discutido anteriormente, não há relatos apenas sob o ponto de vista individual. Quando encontramos um documento em que o sujeito fala das suas experiências vividas, o seu discurso dá acesso a uma prática que é

também social. Nesta perspectiva, de um olhar novo sobre a riqueza “do relato de vida ao relato da vida” – do vivido pelo trabalhador em seu local de trabalho –, pretendemos explorar as histórias destes trabalhadores assediados moralmente, pontuando os seus elementos mais intrigantes, de forma a entender a precarização das relações de trabalho sob o ponto de vista coletivo.

Com o propósito de expor as situações de assédio moral e condições de trabalho impostas ao trabalhador, algumas ações trabalhistas serão, parcialmente, transcritas em nosso trabalho. As histórias de vida de cada trabalhador ou grupo de trabalhadores serão reelaboradas, de modo a pontuar apenas os elementos mais contundentes. No caso de citação direta, estas partes serão citadas sempre com aspas, de modo a deixar claro que aquelas falas ou aqueles comentários foram retirados integralmente dos documentos analisados. Para as histórias de vida dos trabalhadores, faremos uma reelaboração dos episódios, que serão capturados das atas, das sentenças, dos acórdãos e de outros documentos gerados na ação trabalhista. Normalmente, terão uma obediência cronológica, para uma melhor percepção dos fatos, a exemplo da data de ingresso, o período da licença saúde, a data da rescisão do contrato, com registros dos episódios mais relevantes, para que haja um entendimento melhor daquela trajetória. Nenhum destes documentos, porém, contém, linearmente, a vida do trabalhador. A nossa proposta, com esse aporte metodológico, é fazer esta reconstrução, transformando a história de vida de um trabalhador em a história da vida do trabalhador, conforme Houle (2008), para destacar que uma situação de extrema violência, como o assédio moral, muitas vezes encarada como de natureza pessoal e individual, transcende esta barreira, abrindo horizontes para novas interpretações.

1.3 OS TRABALHADORES E SUAS LUTAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Ao invocar a tutela jurisdicional do Estado em busca de reparação por danos morais e materiais, na Justiça do Trabalho, o trabalhador está em pleno exercício de seus direitos de cidadão que lhe são constitucionalmente assegurados. Neste caso, é um direito público subjetivo porque se trata de uma faculdade de agir e de ajuizar uma ação, não sendo uma obrigação legal. Ao propor uma ação trabalhista⁹, o objetivo do trabalhador é a obtenção de um pronunciamento judicial a respeito de uma lesão ou de uma ameaça de direito

⁹ Neste estudo, as expressões ação trabalhista, dissídio trabalhista e reclamação trabalhista são empregadas como sinônimas. Cf. Martins (2007, p. 224).

proveniente da sua relação de trabalho. A Justiça do Trabalho, neste caso, é obrigada a decidir o conflito, principalmente dos empregados regidos pela CLT, os chamados celetistas.

Normalmente, as ações trabalhistas são iniciadas após a rescisão do contrato de trabalho – pelos demitidos ou por aqueles que pediram demissão do emprego – por empregados com contrato de trabalho suspenso em função de licença saúde; por empregados com garantia de vínculo empregatício – sindicatos e CIPA. Em casos muito raros, ocorreram durante a vigência do contrato de trabalho – no caso de empregados contratados por empresa pública ou de economia mista, a exemplo da Caixa Econômica Federal (CEF) e Banco do Brasil S/A (BB). Extraordinariamente, em caso de morte durante a execução do trabalho, a Justiça do Trabalho também poderá ser acionada pelos dependentes econômicos daquele trabalhador. Estas ações trabalhistas podem ser classificadas em: *individuais* – um único autor no polo ativo da ação; *plúrimas* – vários autores no polo ativo da ação (empregados e empregadores) –, muito comuns nos processos de terceirização; ou *coletivas* – número indeterminado de pessoas, a exemplo do dissídio coletivo (MARTINS, 2007).

O direito à indenização por danos morais ao trabalhador em decorrência da relação de trabalho foi assegurado quando do estabelecimento dos direitos e deveres individuais e coletivos pela CF/88 (Inciso X, Art. 5º), que também autoriza a Justiça do Trabalho a processar e julgar estas ações trabalhistas (Inciso VI, Art. 114). Esta garantia constitucional foi resultado das lutas dos trabalhadores durante os anos 1980 e é fundamental para discutir, sob a ótica da relação capital–trabalho, a violação dos direitos morais dos trabalhadores, considerados anteriormente como irreparáveis ou inexistentes. Os episódios de violência moral nas relações de trabalho, algo muito comum nas relações autoritárias e desrespeitosas em nosso país, não apresentavam visibilidade e eram subestimados enquanto conflitos entre empregado e empregador, e raramente foram apreciados pela Justiça do Trabalho.

O dano moral, conforme Mauricio Delgado (2009, p. 575), “corresponde a toda dor psicológica ou física injustamente provocada em uma pessoa humana”. Com a garantia constitucional firmemente implantada, a partir de 1988, a Justiça do Trabalho foi obrigada a avaliar as inúmeras denúncias apresentadas pelos trabalhadores, denúncias estas relacionadas à violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem dos trabalhadores. Ainda segundo Delgado, o dano moral é a reparação de um sofrimento humano, ou seja, do sofrimento de um trabalhador, e pode ser percebido em qualquer ambiente de trabalho quando há procedimentos discriminatórios entre empregados contratados e, até mesmo, antes da

efetiva contratação; em falsas acusações de crime, furto ou roubo que, às vezes, envolvem cárcere privado para apuração do suposto delito; em tratamento disciplinar degradante ou vexatório, a exemplo de alta produtividade, cumprimento de metas e controle excessivo para conceder autorização para uso de banheiro, etc.

É nesse campo, novo para a Justiça do Trabalho e muito antigo para os trabalhadores, que aparecem, a partir dos anos 2000, as ações trabalhistas diretamente vinculadas ao assédio moral com pedidos de indenização por danos morais. E talvez por ser algo “quase desconhecido” dos julgadores, o acolhimento da pretensão do trabalhador em questões que envolvem o seu sofrimento e a sua dor é sempre dependente da aferição criteriosa da ocorrência do dano moral, sob a ótica exclusiva da Justiça do Trabalho. Assim, nem sempre o pedido é bem visto, sendo, muitas vezes, previamente indeferido para evitar a chamada “indústria do dano moral”, expressão muito utilizada nos julgamentos das ações trabalhistas, com o propósito de evitar o suposto enriquecimento ilícito do trabalhado, bem como a substituição dos prêmios, loterias e “baús da felicidade” (MENEZES, 1995).

Na Justiça do Trabalho em nosso Estado, a apreciação da indenização por danos morais segue esse mesmo raciocínio e a propositura de reclamação com este teor pelo trabalhador é considerada como certo “modismo e verdadeira aventura judicial”, sendo comum encontrar julgamentos com essas anotações: “não basta qualquer contrariedade, mágoa, irritação ou ressentimento” para configurar o dano moral; a sua “banalização não deve servir de esteio e incentivo à verdadeira febre de pedidos que se avolumam nesta Justiça visando alcançar indenizações imerecidas a esse título”; “é necessário uma postura extremamente cuidadosa sob pena de banalização do dano moral que em nada beneficia as reais situações em que ele realmente acontece”.

Esses trechos de julgamentos foram retirados de ações trabalhistas em estudo¹⁰ e dizem respeito aos pedidos de indenização por danos morais efetuados por um operador de telemarketing, uma atendente em centro médico, um empregado de companhia de gás, um bancário, um empregado de supermercados e outro em transportadora, ocorridos em períodos distintos – 2005, 2006, 2007, 2008 e 2010 –, o que significa dizer que a dificuldade de entender a violência moral e psicológica do trabalhador não é reflexo apenas da sua recente discussão pela Justiça do Trabalho.

¹⁰ TRT-5ª Região – Ações Trabalhistas n. 0197.2005.033.05.00.3; n. 01244.2006.035.05.00.0; n. 00377.2007.009.05.00.3; n. 01072.2008.491.05.00.7; n. 0127600.21.2008.5.05.0014; n. 00815.63.2010.5.05.0011.

Em *Adeus à CLT?*, Marcio Pochmann (1998, p. 165) observa, para os casos dos trabalhadores demitidos durante a década de 1990, que houve um crescimento gradativo das demandas trabalhistas na Justiça do Trabalho, indicando ser “um reforço do papel do Judiciário trabalhista, seja para os trabalhadores que recorreram individualmente, seja para os sindicatos com menor capacidade de negociação e de garantia dos direitos dos empregados”. Esta tendência, em termos de Bahia, envolvendo a totalidade das ações individuais ou coletivas, pode ser percebida na quantidade de processos recebida entre 1981-1990, que foi de 803.838; para os anos de 1991-2000, a quantidade foi de 1.204.400. Entre as duas décadas, há um aumento de cerca de 50%. Na década seguinte, entre 2001-2010, registra-se a quantidade de 1.040.612, com um decréscimo de 163.788 ações trabalhistas com relação à década anterior, oriundo de uma queda entre 2003 e 2006, com acréscimos nos anos subsequentes, exceto para 2010, que registra ainda um número um pouco menor que 2009, conforme Relatório de Consolidação Estatística da Justiça do Trabalho, de 2010.

Para Adalberto Cardoso (2003, p. 173), os dados ora apresentados, especialmente os que dizem respeito à chamada década neoliberal, os anos 1990, são reflexos da *judicialização* das relações de classe. Para este autor, a despeito das pressões neoliberais e de suas tentativas de desmontar os direitos trabalhistas consolidados na CF/88, a Justiça do Trabalho se transforma em um intenso palco para a solução dos conflitos entre representantes de capital e trabalho, em busca de uma interpretação da normal legal. Pontuando ainda que a grande maioria destas demandas trabalhistas se refere a conflitos individuais diante de uma estratégia empresarial de não pagar os direitos trabalhistas para reduzir os custos de demissão e são respostas dos trabalhadores a uma crise de ordem mais jurídica, em um modelo de relações de trabalho legislado: o autor afirma que “os trabalhadores são titulares de direitos burlados, e procuram fazê-los valer neste único outro lugar de sua afirmação e obrigação, que é a Justiça do Trabalho”.

A distinção entre dissídio individual e coletivo, conforme Sergio Martins (2007), não é determinada pelo número de empregados e sim pela natureza dos interesses em litígio, como já firmado por Cardoso (2003). Neste sentido, nos conflitos individuais, são discutidos os interesses concretos em benefício individualizado. As ações trabalhistas individuais, que representam a grande maioria também em nosso estudo, têm, em sua totalidade, uma preocupação maior de resgatar valores monetários que foram sonegados pelo empregador, a exemplo de férias, horas extras, décimo-terceiro salário, entre outros. A indenização de natureza material, de fato, é algo bem específico de cada trabalhador em sua relação de trabalho. Já os conflitos coletivos de trabalho, que podem ser de natureza econômica, como as

reivindicações de melhores condições de trabalho ou melhores salários, dizem respeito aos interesses abstratos e são pertinentes a toda uma categoria de trabalhadores representada por um sindicato (MARTINS, 2007).

Com o propósito de analisar o assédio moral enquanto um fenômeno social que não atinge apenas um trabalhador e que não é específico de um segmento econômico e tendo em vista a perspectiva da deterioração das relações de trabalho no contexto neoliberal, o nosso entendimento é que, mesmo em se tratando de um dissídio individual, cuja maioria de pedidos tem uma repercussão financeira imediata e concreta apenas para o sujeito da ação, os casos de assédio moral registrados nas ações trabalhistas individuais e plúrimas, em função de revelarem, ao final, o trabalhador como ator social e um ambiente de trabalho nocivo e prejudicial ao conjunto de trabalhadores, ultrapassam a estreiteza conceitual e burocrática de um dissídio individual, passando a ser uma questão que diz respeito a uma coletividade de trabalhadores, extensiva aos que, por medo, inclusive, de perder o emprego, não foram denunciar o assédio moral à Justiça do Trabalho.

A ação judicial trabalhista, ao fornecer informações detalhadas sobre os fatos gerados em um ambiente de trabalho – a exemplo de assédio moral, perda da estabilidade pré-aposentadoria, reintegração por adoecimento no trabalho, não pagamento de horas extras, suspensão de salários, não reconhecimento de férias, equiparação salarial, terceirização fraudulenta –, retrata o contexto organizacional enquanto espaço de conflitos e demonstra o grau de precariedade das condições de trabalho naqueles locais, o que permite uma aproximação do universo da relação capital-trabalho, uma vez que cada um daqueles trabalhadores indica um percurso para melhor entender as circunstâncias organizacionais nas quais o assédio moral é motivado e as razões pelas quais os direitos trabalhistas não são respeitados. Estes são os pontos essenciais que permitem ir além de um dissídio individual para perceber o assédio moral como uma estratégia de precarização das relações de trabalho que atinge uma coletividade.

A nossa percepção é de que a luta do trabalhador não é apenas pela indenização por danos morais na Justiça do Trabalho, mas uma luta contra a exploração sem limites do seu empregador e que diz respeito a todos aqueles que estão envolvidos neste tipo de relação de trabalho. Para Axel Honneth (2003, p. 256; 257; 259), “trata-se do processo prático no qual as experiências individuais de desrespeito são interpretadas como experiências cruciais típicas de um grupo inteiro [...]”. Por esta razão, segundo este autor, “as experiências pessoais de desrespeito podem ser interpretadas e apresentadas como algo capaz de afetar potencialmente outros sujeitos”, e por isso concordamos quando afirma que “uma luta pode ser caracterizada

de ‘social’ na medida em que seus objetivos se deixam generalizar para além do horizonte das intenções individuais, chegando a um ponto em que eles podem se tornar a base de um movimento coletivo”. Ou melhor: “as experiências de desrespeito, até então desagregadas e privadamente elaboradas, podem tornar-se os motivos morais de uma luta coletiva por reconhecimento”. Nesta perspectiva, a ação trabalhista com pedido de indenização por danos morais é a luta de um trabalhador em busca do reconhecimento de um tipo de desrespeito – o assédio moral – que alcança a todos os que estão vinculados àquele ambiente de trabalho.

Neste mesmo caminho, Houle (2008, p. 320), ao abordar a sociologia como ciência da vida, afirma que “o relato ou a história de uma vida não se refere apenas ao vivido de um sujeito, ele é também, e simultaneamente, o relato ou a história da vida em sociedade”. O este autor quer assinalar é que a individualidade de um discurso é uma prática social e que as experiências singulares podem se transformar em um saber sociológico, ponderações estas que o levam a assegurar o potencial heurístico dos relatos ou histórias de vida como fonte de pesquisa: “as histórias de vida nos contam, na realidade, a história da vida em sociedade, e também nos levam a redescobrir que o objeto último da sociologia é vida”.

Por essas razões, a potencialidade que cada ação trabalhista tem, ao revelar a forma como se deu o assédio moral nos mais diversos ambientes de trabalho, sob a perspectiva sociológica, é um dos componentes mais interessantes para que possamos chegar ainda mais próximo dos episódios vivenciados e denunciados pelos litigantes, ou seja, aproximarmos-nos mais do cotidiano do trabalhador e perceber o grau de exploração da força de trabalho e o nível da precarização das relações de trabalho para uma categoria de trabalhadores.

Esse nosso entendimento de que uma ação trabalhista individual tem significados sociológicos é sustentado pelo desencadeamento do primeiro julgamento sobre o assédio moral no Brasil, pela Justiça do Trabalho do Espírito Santo – TRT-17ª Região¹¹. Trata-se de um litígio entre um técnico de áudio e vídeo (produtor de programas didáticos) e o Serviço Nacional da Indústria (SENAI), da cidade de Vitória (ES), que foi condenado, em primeira instância, a pagar uma indenização pela inação contratual e pela prática de assédio moral. Ao ser preterido em uma promoção interna na carreira à qual se vinculava, a partir de 1997, o técnico começou a ser perseguido pelo seu gerente. Como punição, ao reivindicar internamente seus direitos, o empregado foi posto para fora da sua sala de trabalho. Sem um

¹¹ TRT-17ª Região – RO 1315.2000.00.17.00.1 (AC. 2276/2001, 20.8.02). Início: 31 de outubro de 2000. Primeira instância: em 8 de março de 2001. Segunda instância: em 20 de agosto de 2002. Encerrado em: 30 de outubro de 2008.

local para trabalhar, ficou alojado na biblioteca. Logo depois, foi proibido, pelo mesmo gerente, de ali permanecer. O técnico, sem alternativas e ainda com o contato de trabalho em vigência, foi obrigado a ficar na escada da entrada do prédio, sem realizar nenhum tipo de atividade. De acordo com uma das testemunhas, ao ficar “na escadinha da entrada”, o “local foi *carinhosamente* intitulado pelos colegas como o ‘gabinete’ de Harald”. Naquela escadinha, o técnico “lia, conversava, mas de trabalho não cuidava”. A “escada era local de passagem de alunos, e todo o pessoal que trabalhava no setor [...]”. A sutil violência psicológica e moral ali implantada não ficou totalmente invisível, e era percebida por todos.

Quando do julgamento em segunda instância, a Justiça do Trabalho do Espírito Santo, sem o amparo de uma lei específica sobre o assédio moral, mas com base nos princípios constitucionais dos direitos e garantias fundamentais da vida humana, reconhece como ilícita “a tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa [...]”, e ratifica a sentença prolatada em primeira instância, retificando a indenização por danos morais antes definida em 4.000 salários mínimos para 10 salários do empregado, o que totalizou cerca de R\$ 18.000,00.

O papel exercido pela Justiça do Trabalho do Espírito Santo ao reconhecer, de forma pioneira, em 2001, a presença do assédio moral no ambiente de trabalho no Brasil, em episódios ocorridos em 1997, em plena década neoliberal, influenciou, positivamente, a sua discussão em ações trabalhistas de outros Estados, como a seguir demonstraremos.

No caso do Estado da Bahia, a primeira ação trabalhista individual¹² que aborda o assédio moral ocorre, em um primeiro momento, de forma inversa e muito contraditória. Ou seja, não foi a empregada assediada moralmente que, prontamente, acionou o seu empregador. A Frevo Brasil Indústrias de Bebidas Ltda., sediada em Salvador (BA), ajuizou uma ação de consignação em pagamento, em 7 de novembro de 2003, contra a sua empregada Jucimara Souza da Luz, sob a alegação de que ela recusou a receber seus créditos rescisórios. Ao oferecer a contestação, a trabalhadora apresenta, em 26/02/2004, uma reconvenção, que é um tipo de ação contra o seu empregador, alegando um fato inusitado em termos de maus-tratos em ambiente de trabalho no Estado da Bahia: pede indenização por que “sofreu danos morais em face de atos praticados por prepostos da empresa: era assediada moral e sexual pelo gerente da empresa”. Em sua defesa, a empregada alega que se encontrava afastada do trabalho em função de uma licença saúde motivada por um acidente de trabalho ocorrido em abril de 2003.

¹² TRT-5ª Região – Ação Trabalhista n. 02013.2003.023.05.00.0, 7 de novembro de 2003.

O acidente de trabalho ocorreu em uma tentativa de fugir da sala onde se encontrava com o seu gerente de vendas e mais quatro homens após ter sido “oferecida” como prêmio sexual aos compradores de refrigerantes. Ao tentar fugir daquela situação, a trabalhadora abre a porta da sala e leva uma queda, caindo embaixo da mesa do computador, causando traumatismo no braço e na boca e agravando sua deficiência física em um dos braços, conforme Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Em outubro de 2003, após o fim da licença saúde, ao comparecer ao local de trabalho, mas ainda com garantia de permanência no emprego durante a fase de estabilidade, a trabalhadora é demitida e recusa aceitar os termos da rescisão do seu contrato de trabalho, motivação da ação de consignação em pagamento. A Justiça do Trabalho, em primeira instância, em 24 de agosto de 2004, chega à conclusão, a partir dos relatos da reclamante, das testemunhas e de uma farta documentação anexada à ação trabalhista, inclusive denúncias à Delegacia Regional do Trabalho (DRT), em 28 de maio de 2003, e depoimento ao Ministério Público do Trabalho – PRT-5ª Região, em 19 de agosto de 2003), de que

[...] a reclamante, de fato, foi vítima de atos de assédio moral, no mínimo. Assédio moral por ter sido tratada com desdém ao ter suas nádegas ‘queimadas’ em brincadeiras de gosto duvidoso; ao ser oferecida como ‘prêmio sexual’, e ao não ter suas denúncias sido levadas a sério pela empresa, que as desprezou, não as apurando.

Este julgamento, a exemplo daquele proferido pela Justiça do Trabalho do Espírito Santo, cria, em nosso Estado, a possibilidade de se pensar na indenização por danos morais em função da prática do assédio moral. Neste caso, a indenização por danos morais foi estipulada em R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais). Em segunda instância, em 1 de setembro de 2005, há a confirmação da sentença de primeiro grau, reduzindo a indenização por danos morais para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), valor este ainda não disponibilizado para a trabalhadora. Esta ação trabalhista que, até 30 de junho de 2014, ainda não havia sido encerrada, tem uma relação direta com a primeira ação civil pública sobre o assédio moral, em nosso Estado.

O Ministério Público do Trabalho – PRT- 5ª Região¹³, em Salvador (BA), após denúncia do Núcleo de Promoção de Igualdade de Oportunidades do Estado da Bahia (NIOBA) – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego Bahia (SRTE/BA) – sobre as condições de trabalho impostas aos trabalhadores pela empresa Frevo Brasil Indústrias de

¹³ TRT-5ª Região – Ação Trabalhista n. 02211.2003.004.05.00.6, 11 de dezembro de 2003.

Bebidas Ltda., instaura o Inquérito Civil Público n. 171/2003 (2 de junho de 2003) e constata, a partir da denúncia individual formalizada por Jucimara Souza da Luz e confirmada por outros trabalhadores, que os vendedores do sexo masculino eram obrigados a se expor ao ridículo, como usar saia quando não atingiam a cota de venda de refrigerantes estabelecida pela empresa, além de manusear um pênis de borracha, oferecido pelo chefe do setor, o gerente de vendas, durante as reuniões matinais. Após essa apuração dos fatos, é proposta a primeira ação civil pública, em nosso Estado, contra o assédio moral coletivo, em 10 de dezembro de 2003, motivada “pela mais grave sucessão de transgressões à dignidade dos trabalhadores que tivemos notícia [...]”. Esta ação civil pública, de grande valor para todas as categorias de trabalhadores, foi prontamente julgada improcedente, em 13 de setembro de 2004. O MPT/PRT-5ª Região, em Salvador (BA), promoveu inúmeros recursos, mas em 14 de junho de 2005, sob alegação de que os seus fatos constitutivos não foram comprovados, em segunda instância, a ação é novamente indeferida. Esta ação trabalhista, em sua íntegra, foi fisicamente eliminada dos arquivos do TRT-5ª Região, em 19 de maio de 2014.

Além da história de vida de Everaldo Castro Miranda, de Jucimara Souza da Luz e seus colegas de trabalho, temos ainda as mais diversas situações relacionadas ao assédio moral entre trabalhadores no Estado da Bahia, muitos deles adoecidos e com ideação suicida, alguns terceirizados, outros empregados diretos, tanto em setores públicos quanto em setores privados, em áreas urbanas e rurais, que são vítimas dos maus-tratos, perseguições, humilhações no ambiente de trabalho. O assédio moral se tornou algo comum e naturalizado em locais de trabalho dos mais diversos segmentos econômicos da exploração da força de trabalho, desde o pequeno salão de beleza à grande fábrica de automóveis, passando pelas lojas de departamento, supermercados, órgãos públicos, universidades, hospitais, creches, asilos, oficinas, igrejas, dentre outros.

Concretamente, o assédio moral aparece nas ações trabalhistas sob a forma de: perseguição por orientação sexual (homossexualidade); pela exclusão de representantes sindicais; pelas práticas de assédio sexual, racismo e revista íntima; pela proibição de usar sanitários e de beber água; pela obrigatoriedade de uso de roupas curtas para atrair clientes; pelo pagamento de “prendas” pelo não cumprimento de metas; pelo forçamento para tirar as roupas e a receber tortas na cara em reuniões semanais; pela submissão à agressão verbal e pela sujeição aos xingamentos, pela acusação de furtos e roubos; pelo esvaziamento das funções; dentre outras ocorrências de extrema violência e desrespeito aos trabalhadores.

1.4 A CONSTRUÇÃO DO BANCO DE DADOS SOBRE O ASSÉDIO MORAL EM AÇÕES TRABALHISTAS

A primeira etapa do levantamento de dados – realizada em busca do entendimento e da motivação do assédio moral nos locais de trabalho – fez parte do projeto de pesquisa para o Mestrado em Administração Estratégica, da Universidade Salvador (UNIFACS), iniciado em 2002 e concluído em 2003. Neste trabalho, examinamos acórdãos judiciais trabalhistas por danos morais¹⁴, inclusive atas¹⁵ e sentenças¹⁶, nos quais os trabalhadores buscaram reparações financeiras para os maus-tratos sofridos durante o exercício das funções laborais, conforme informações disponibilizadas pelo TRT-5ª Região – Estado da Bahia. Este primeiro levantamento foi efetuado em fevereiro de 2003 e, naquele momento, constatamos que não havia nenhum registro de acórdão ou sentença com a ocorrência do termo *assédio moral*, o que nos levou a efetuar a pesquisa pelas temáticas *danos morais* e *maus-tratos*, apurando-se 244 acórdãos concluídos e publicados entre os períodos de 1999 a 2002, sendo identificadas 28 ações trabalhistas com referência a situações que poderiam ser classificadas como assédio moral.

Isto significa dizer que, até o início de 2003, não havia um único processo judicial trabalhista seja julgado pela Justiça do Trabalho do Estado da Bahia, em primeira instância, seja em apreciação de recursos pelo TRT – 5ª Região, em segunda instância, com pedido expresso de indenização por danos morais pela ocorrência de assédio moral entre trabalhadores.

Ainda analisando os casos de assédio moral na Bahia, em novembro de 2007, para uma comunicação no Terceiro Congresso de Juízes e Procuradores do Trabalho – 23ª Região (Mato Grosso), efetuamos um novo levantamento de dados no TRT – 5ª Região, utilizando os mesmos critérios de pesquisa adotados no mestrado, desta vez, exclusivamente com a temática *assédio moral*, e obtivemos os seguintes registros relacionados aos períodos de 2001 a 2007: 106 dissídios trabalhistas individuais; 3 ações civis públicas; 1 dissídio trabalhista coletivo, o que indica que a discussão sobre assédio moral, em termos de Justiça do Trabalho

¹⁴ **Acórdão** é uma peça escrita que contém o resultado de julgamento proferido por um colegiado, isto é, por um grupo de desembargadores (TRT) ou ministros (TST). Diz-se acórdão porque a decisão resulta de uma concordância (total ou parcial) entre os membros do colegiado. Nos casos de dissídios coletivos, o acórdão também é chamado de sentença normativa.

¹⁵ **Ata ou termo** é a redução por escrito de certos atos processuais praticados nos autos de uma lide trabalhista.

¹⁶ **Sentença** é o ato pelo qual o juiz finaliza o processo, decidindo ou não o mérito da postulação.

em nosso Estado, só passou a ter uma maior visibilidade quando do ingresso de ações trabalhistas em busca de reparações financeiras e morais.

O levantamento de dados das causas trabalhistas efetuado em 2007 traz algumas informações bem peculiares, o que pode, de forma precipitada, questionar o levantamento efetuado em 2003. Uma delas é uma ação trabalhista envolvendo assédio moral datada de 2001. Para 2002, apareceram 7 dissídios individuais. Em 2003, confirma-se a primeira ação civil pública e o registro de 12 processos trabalhistas. Para estes casos, julgados posteriormente, a explicação é que a Justiça do Trabalho e os representantes legais dos trabalhadores, com a divulgação do tema assédio moral no Brasil, quando do julgamento de recursos impetrados pelas partes ligantes, reformularam os pedidos de indenização por danos morais, apesar de esta expressão não constar nas iniciais de cada ação trabalhista entre 2001 e 2003.

É a situação, por exemplo, da Ação de Consignação em Pagamento¹⁷, iniciada em 12 de junho de 2001 e promovida pela Petrobrás (Petróleo Brasileiro S/A) contra José Carlos Ramos dos Santos, empregado terceirizado, cuja discussão sobre o assédio moral surge apenas em 9 de maio de 2006, quando do julgamento em segunda instância, conforme Acórdão n. 11.206/06, a partir da relatora da ação trabalhista que entendeu que a indenização cogitada pelo trabalhador por dano moral tinha “vinculação com o que a doutrina atual classifica como *assédio moral*”. A outra situação exemplificativa diz respeito à ação trabalhista de Laís de Souza Blohem¹⁸, bancária, em litígio com a Caixa Econômica Federal, cujo pedido de indenização por dano moral foi indeferido porque “não há na inicial nenhum elemento capaz de demonstrar que a reclamante sofreu qualquer tipo de assédio moral por parte da reclamada”. Percebe-se, portanto, uma tendência, na esfera trabalhista judicial, de discutir o assédio moral, mesmo que o trabalhador ou seu representante legal, inicialmente não identificava a indenização por danos morais à prática do assédio moral e não vinculava a sua ocorrência a uma situação concreta de maus-tratos e humilhações.

Isso posto, com o propósito de perceber e mapear o andamento das causas trabalhistas sobre assédio moral, em julho de 2009, já com o objetivo de fundamentar o projeto de pesquisa *Assédio moral e a precarização das relações de trabalho*, submetido à seleção de doutorado em 2010, consultamos novamente a mesma base de dados, para o período 2001 a 2009, obtendo o seguinte resultado: 378 dissídios trabalhistas individuais; 7 ações civis públicas; e 1 dissídio trabalhista coletivo, demonstrando um acentuado

¹⁷ TRT-5ª Região – Ação Trabalhista n. 01289.2001.018.05.00.4, 12 de junho de 2001.

¹⁸ TRT-5ª Região – Ação Trabalhista n. 02262.2003.006.05.00.0, 18 de dezembro de 2003.

crescimento em nosso Estado das denúncias envolvendo o assédio moral, em relação a 2003 e 2007.

Em dezembro de 2011, em pleno processo de execução do projeto de pesquisa do doutorado, fizemos uma nova consulta utilizando os mesmo parâmetros e coletamos as seguintes informações: 1.200 dissídios trabalhistas individuais, 12 ações civis públicas e 1 dissídio trabalhista coletivo. Com estes expressivos números de processos judiciais trabalhistas, percebe-se que o assédio moral deixou o espaço privado do trabalho e partiu para uma mediação pública pela Justiça do Trabalho que, inicialmente, não soube interpretar plenamente a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho, indeferindo as reivindicações dos trabalhadores, inclusive as postuladas em ação civil pública.

Para uma melhor validação das informações disponibilizadas pelo TRT – 5ª Região, cujo banco de dados foi ampliado a cada novo julgamento de uma ação trabalhista, em primeira e segunda instância, e com o foco apenas naquelas registradas a partir de 2001 e limitadas a 2010, com a mesma temática de assédio moral, efetuamos a última etapa do levantamento eletrônico, em junho de 2013, e obtivemos as seguintes informações: 3.146 dissídios trabalhistas individuais, 78 ações em consignação de pagamento, 15 ações civis públicas; 1 dissídio trabalhista coletivo, 9 ações sindicais, envolvendo 1.895 homens e 1.402 mulheres. Entre junho e dezembro de 2013, efetuamos a última busca eletrônica dessa documentação trabalhista, de modo a constituir um arquivo eletrônico individualizado por cada trabalhador ainda em estado bruto.

Quando da propositura do projeto de doutorado em 2009, a escolha da Justiça do Trabalho do Estado da Bahia como fonte principal de pesquisa foi mantida para a nova pesquisa. Desta vez, a opção se deu pelo conhecimento prévio da existência de ações litigiosas individuais e coletivas diretamente relacionadas ao termo assédio moral, conforme dados já expostos, permitindo estudar a degradação do ambiente de trabalho no Estado da Bahia e pensar o assédio moral sob a perspectiva da precarização das relações de trabalho.

Em termos procedimentais, informamos que os atos e termos das ações judiciais trabalhistas – acórdãos, atas, sentenças – são disponibilizados eletronicamente pelo TRT – 5ª Região, com acesso para consulta e pesquisa via *web*¹⁹. Neste caso, utilizamos o banco de dados eletrônico das Bases Jurídicas deste órgão, acessando a sua Jurisprudência (Acórdãos e Sentenças), com informações lançadas a partir de 2001, marco inicial desta pesquisa. Partimos, primeiramente, para a consulta ao banco de dados das causas julgadas e agrupadas

¹⁹ Disponível em: <www.trt5.jus.br>.

em *Acórdãos* e, em seguida, fizemos uma pesquisa avançada nos documentos jurídicos eletrônicos que continham, em seu conteúdo ou em sua ementa, o termo *assédio moral*, utilizando como parâmetros de consulta *contendo todas essas palavras* e *contendo essas frases exatas*, de modo a disponibilizar apenas as informações dos processos trabalhistas vinculados ao objeto da pesquisa. O mesmo procedimento é adotado para a consulta das *Sentenças*, que também estão agrupadas na mesma base eletrônica. Com esta sistemática de busca sobre o assédio moral, constituímos a nossa plataforma de dados, que será explorada em um capítulo à parte.

Com relação aos dados eletrônicos disponibilizados pelo TRT – 5ª Região²⁰, é interessante dizer que se trata apenas da documentação que começou a ser gerada a partir da tramitação da ação trabalhista, em 2001. Ou seja, atas, termos, sentenças, mandados, citações, e acórdãos e outros documentos que começaram a surgir após a primeira audiência de cada ação trabalhista. Com isto, queremos deixar claro que não analisamos o processo físico em sua íntegra, devidamente numerado, com os seus anexos e volumes, assim como não estamos nos referindo também à documentação gerada pelo Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe), que ainda se encontra em fase de implantação²¹, iniciado a partir de 2012, período fora do alcance da nossa pesquisa – 2001 e 2010²².

A análise efetuada em nosso estudo é vinculada àquelas peças jurídicas em formato eletrônico, em reprodução fidedigna dos documentos físicos, sem alteração de informações, algumas delas inclusive com as datas de publicação em Diário Oficial da Justiça do Trabalho. E por estes motivos, considerando que os dados necessários e essenciais foram disponibilizados, especialmente as sentenças e os acórdãos, que são imprescindíveis para a composição do banco de dados construído a partir das categorias empíricas, podemos, seguramente, afirmar que não há prejuízo nesta opção metodológica, haja vista a impossibilidade de acessar, fisicamente, a quantidade de ações trabalhistas com identificação de ocorrências sobre o assédio moral. Como já registrado quando da análise da primeira ação civil pública, os seus dados físicos já foram incinerados, procedimento adotado em

²⁰ “A implantação do PJe-JT, o Processo Eletrônico da Justiça do Trabalho, na Bahia, começou em maio de 2012, com a instalação do sistema na Vara do Trabalho de Santo Amaro da Purificação, a primeira a funcionar 100% de forma eletrônica” (Anuário da Justiça do Trabalho, 2012, p. 139).

²¹ Em junho de 2014, conforme informação do TRT-5ª Região, o Processo Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT), foi implantado em todas das Varas do Trabalho de Salvador, Ilhéus e Itabuna.

²² Para maiores informações, ver o artigo “Processo Eletrônico na Justiça do Trabalho” (BRANDÃO, 2009), que aborda o sistema de processamento de dados aplicado ao processo judicial. Ver, também, a Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006, que dispõe sobre a informatização do processo judicial federal.

atendimento à Lei nº 7.627/1987²³, sistemática esta que impediria, neste momento, qualquer tipo de acesso àquela ação coletiva. A disponibilização eletrônica, mesmo que parcial, passa a ter, em termos de pesquisa de campo, um valor maior diante da crescente adoção de destruição física de processos trabalhistas.

Com essas escolhas previamente determinadas e já esclarecidas, o nosso levantamento agrupou o julgamento da ação trabalhista sobre assédio moral em primeira instância, efetuada por um Juiz do Trabalho, e também o julgamento em segunda instância, efetuada pelos desembargadores do TRT – 5ª Região, este sediado em Salvador (BA). Ressalta-se que, com este critério, criamos a possibilidade de analisar a ocorrência do assédio moral em qualquer localidade do Estado da Bahia, dado interessantíssimo para mensurar a sua concentração geográfica, bem como setorial, vista a abrangência jurisdicional das primeiras instâncias, algo praticamente impossível se fôssemos optar por consultar os processos em seus formatos físicos, em cada vara de origem, no próprio tribunal ou mesmo em arquivo geral. Com estas informações, queremos registrar que a nossa sistemática de busca de dados em formato eletrônico permitiu acessar, em termos estatísticos, a população de trabalhadores com ocorrência de assédio moral registrada em suas ações trabalhistas, o que nos leva a afirmar que a nossa pesquisa não envolve uma amostragem de trabalhadores por segmento econômico ou por região em nosso Estado.

Em função do volume de informações, essas consultas foram realizadas em várias etapas, que foram iniciadas, parcialmente, em 2007, retomadas em 2009 e 2011 e encerradas em 2013. Ao final, conseguimos um mapeamento constituído de 322 páginas com os números das ações trabalhistas sobre assédio moral cujo termo constava no corpo ou na ementa do Acórdão. A quantidade de páginas para a palavra assédio moral em Sentença totalizou 635 páginas. Cada página continha, em média, 6 ações trabalhistas, cuja numeração se repetia a partir do primeiro julgamento até o encerramento do caso. Para evitar repetição das ações trabalhistas, com esta base de dados já impressa, partimos para outro tipo de consulta. Desta vez, fomos para a base de dados dos Processos, que exige o número completo de cada ação trabalhista para disponibilizar suas informações. Para não correr o risco de não localizar aquele processo, imprimimos as folhas de rosto de cada um deles, que foram arquivados anualmente, em pastas separadas e por ordem numérica.

Ao acessar esta parte da consulta, uma ação trabalhista de cada vez, abríamos, primeiramente, o Rito Ordinário, que contém a data da abertura da ação trabalhista e toda a

²³ A Lei nº 7.627/87 dispõe sobre a eliminação de autos findos há mais de cinco anos nos órgãos da Justiça do Trabalho.

sua movimentação processual até o seu encaminhamento ao TST, em datas as mais diversas, gerando os mais variados documentos, dentre os quais as atas de audiências e as sentenças, elementos essenciais da nossa pesquisa. Nesta fase, copiávamos eletronicamente esses documentos, salvando-os em uma pasta para cada ação trabalhista organizada por ano. Em seguida, da mesma forma mencionada, repetíamos o procedimento com o Acórdão, que é a peça jurídica gerada em segunda instância e disponibilizada como Recurso Ordinário.

Como cada ação trabalhista tem as suas particularidades, de acordo com o tipo de demanda, outros documentos são produzidos pela Justiça do Trabalho, a exemplo de: edital de citação; certidão; carta precatória; mandado de citação; mandado de citação para pagamento; notificação; mandado de bloqueio e penhora; mandado de reintegração; mandado de conduta coercitiva; mandado de imissão de posse; mandado de busca e apreensão de autos; edital de notificação de audiência; carta precatória; cálculos de liquidação, etc. Assim, de modo a subsidiar a análise de cada caso relatado por cada trabalhador, efetuamos todas as cópias eletrônicas de cada documento ali registrado.

Durante essa etapa de coleta bruta dos dados, fazíamos, também, uma leitura prévia das sentenças e acórdãos e, aos poucos, fomos montando um banco de dados paralelo com alguns elementos que chamavam a atenção quando da captura, a exemplo de: ideiação suicida; empregados demitidos porque fizeram greve; boletins de ocorrências em delegacias de polícia com acusação de furtos ou roubos; denúncias de cárcere privado; prisão de empregado durante o trabalho; demissão por baixa produtividade; trabalho em condições desumanas, sem direito a água e alojamento; assédio moral a empregados idosos, que foram admitidos em 1957, 1972 e 1976; bancários obrigados a efetuar transporte de valores sem segurança; sequestros da família de um gerente de banco; agressões físicas (prato quebrado na cabeça da empregada); exposição de caixão de defunto no local de trabalho; uso de medicamentos para elevar a produção; estágios; cooperativas falsas; pessoa jurídica fictícia; empregado colocado em sala de castigo; empregado sem direito a assento no local de trabalho; xingamentos e apelidos, inclusive de conotação sexista e racista, etc. A partir dessas situações, começamos a construir as categorias empíricas e a pensar o método da abordagem biográfica para compor a história de vida dos trabalhadores.

Esclarece-se que os dados constantes dos processos judiciais trabalhistas são disponibilizados para livre consulta, com acesso aos nomes dos litigantes, das testemunhas, das empresas reclamadas e seus representantes e ao conteúdo dos julgamentos da lide trabalhista. Quando há restrição, o processo trabalhista corre em segredo de justiça e as

informações não são disponibilizadas. Por esta razão, os dados já obtidos poderão livremente ser publicados, inclusive com os nomes das partes envolvidas – empregado e empregador.

Para um melhor entendimento do marco de pesquisa definido em nosso estudo – as ações trabalhistas iniciadas entre 2001 e 2010 – e do alcance temporal das ocorrências de assédio moral, esclarecemos que estes exercícios, incluindo o seu intervalo, dizem respeito ao ano em que o trabalhador ou empregador, por meio de uma petição inicial, protocolou a ação trabalhista em uma daquelas Varas de Trabalho já mencionadas. Ao fazer este registro, a ação recebeu determinado número, que contém o ano em que o processo foi iniciado. O trabalhador, em função da prescrição do seu direito de ação quanto aos créditos de natureza trabalhista, não poderá acionar judicialmente o seu empregador após dois anos de rescisão contratual. A mesma norma legal, Inciso XXIX, Art. 7º, CF/88, e Art. 11º, CLT, também determina, levando-se em consideração este primeiro prazo estabelecido, que as suas reivindicações, em termos de créditos resultantes das relações de trabalho, só podem retroagir aos últimos cinco anos, considerando como marco a data de registro da petição inicial da ação trabalhista, sob pena de preclusão. Com estas informações, queremos dizer que, entre as ações registradas nos primeiros anos da década de 2000, há referência a diversas situações de assédio moral ocorridas ainda nos anos 1990. Este esclarecimento é interessante para pensar que os casos de assédio moral na Bahia, a exemplo de outros estudos realizados no Brasil, estão diretamente relacionados às transformações ocorridas com o neoliberalismo nos anos 1990, particularmente entre as empresas públicas que foram objeto de privatização em nosso Estado, como, por exemplo, nos segmentos banco, telefonia e energia. A despeito desta exigência legal, especialmente entre empregados com contrato por prazo indeterminado e firmados bem antes dos anos 2000, para referendar os pedidos que são objetos de discussão judicial em períodos mais recentes, é comum o surgimento destas datas e de fatos mais antigos, algo que enriquece ainda mais a nossa fonte de pesquisa.

Os documentos disponibilizados eletronicamente pela Justiça do Trabalho do Estado da Bahia não possuem um formato único, não são numerados e dependem da forma como foram produzidos em cada uma daquelas varas de trabalho, obedecendo, em termos processuais, à ordem cronológica dos atos produzidos em cada sessão de audiência ou de julgamento. Neste sentido, como já informado antes, para cada processo, efetuamos separadamente a captura das atas, das sentenças, dos acórdãos, dos mandados, etc. Os documentos são apresentados em formato eletrônico como Microsoft Word ou PDF, este um formato portátil para documentos (*Portable Document Format*) desenvolvido pela Adobe Systems. Para os documentos gerados em Microsoft Word, houve a necessidade de sua

transformação em *PDF*, de modo a unificar toda a documentação e a facilitar a leitura e a busca de informações. Com esses esclarecimentos, queremos registrar que as citações dessas informações nas histórias de vida dos trabalhadores não obedecerão às exigências da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), a exemplo de paginação e data. Em função da particularidade do tipo de documento e da forma como ele é utilizado neste trabalho, a fim de distinguir o que é fala direta do trabalhador ou da testemunha e de cada julgador ou julgadores, esses episódios, sempre que diretamente mencionados, serão acompanhados de aspas. Quando citados indiretamente, resultado de uma reelaboração de contextos, cada número de ação trabalhista também será previamente informado em nota de rodapé, de modo a identificar qual a origem daqueles episódios.

O banco de dados deste estudo foi construído em Microsoft Access. Na sua formulação, após uma leitura das principais ocorrências constantes das sentenças e acórdãos – os documentos da ação trabalhista que permitem uma quantificação de elementos empíricos que confirmarão ou não as hipóteses firmadas – elegemos as seguintes variáveis, cujas perguntas apresentarão resposta de forma negativa ou positiva, ou indicativa da questão abordada: sexo do empregado e do agressor; valor da indenização por danos morais; ocorrência de assédio moral entre gerentes; segredo de justiça; conciliação; justa causa; licença saúde; assédio sexual; revista íntima; furto ou roubo; despedida indireta; adesão a algum plano de demissão voluntária; tipo de adoecimento (relação das doenças apresentadas pelos empregados); tipo de empresa (privada, pública ou economia mista); estabilidade (CIPA, gravidez, licença saúde, empregado não optante, sindicato); suicídio; assistência jurídica gratuita; racismo; assistência sindical; acidente de trabalho; reintegração ao emprego; estágio; cumprimento de metas; tipo de assédio (vertical, horizontal, outros); assédio moral entre profissionais de nível superior (advogado, contador, enfermeiro, engenheiro, fisioterapeuta, jornalista, médico, não especificada).

Para os julgamentos em primeira instância, buscamos as informações que assinalassem que as ações trabalhistas foram deferidas, indeferidas, não julgadas, encerradas ou arquivadas sem julgamento. Em segunda instância, a nossa preocupação é, também, com o número de ações trabalhistas deferidas, indeferidas ou não julgadas. Como todas as ações envolvem contratos de trabalho e nem todas as petições são de empregados demitidos, em busca de um mapeamento do perfil do trabalhador que aciona a Justiça do Trabalho, definimos os seguintes pontos para a variável relacionada ao momento do ingresso da ação trabalhista: contrato de trabalho encerrado, suspenso por licença saúde, em atividade, à disposição do sindicato, invalidez e aposentadoria.

A partir dos dados empíricos obtidos com a pesquisa de campo, demonstraremos os elementos quantitativos e qualitativos dos casos de assédio moral no Estado da Bahia cuja discussão será pautada por categorias socioprofissionais (categorias empíricas definidas por ocupação ou profissão), as mais expressivas em número de registro de ocorrências e mais relevantes em termos de informações sobre o assédio moral, a exemplo de: bancários, operadores de telemarketing, vendedores com cumprimentos de metas, comerciários de supermercados, e empregados terceirizados. A construção das categorias socioprofissionais, para formação do banco de dados, considera todas as categorias de trabalhadores. Para a apresentação neste trabalho, faremos apenas uma amostragem por variedades de tipos representativos cuja característica chave é a quantidade de registro por categoria empírica, conforme orientação de Egberto Turato (2003).

A análise qualitativa, que envolve a abordagem histórica da vida dos trabalhadores ou a narrativa de fatos das suas condições reais de trabalho, contemplará os períodos entre 2001 e 2010 e será explorada para subsidiar as hipóteses deste estudo. Quantitativamente, para o mesmo período, apresentaremos apenas os levantamentos mais gerais, a exemplo do número de processos trabalhistas judiciais e da quantidade de litigantes e empregadores. Quando da implantação dos dados, diante do volume de documentos a ser lido e depurado, percebeu-se a impossibilidade de concluir, dentro do prazo acadêmico para a defesa da tese, o levantamento de dados para o período anteriormente estipulado com todas as variáveis previamente definidas. Por esta razão, optamos por analisar, em termos de dados quantitativos, apenas as ocorrências de assédio moral entre 2001 e 2007. Esta restrição, sob nenhuma hipótese, prejudica o objetivo da tese, haja vista o número expressivo de situações de assédio moral entre trabalhadores de todos os setores produtivos, com capacidade de fundamentar todas as questões iniciais levantadas neste estudo. Neste sentido, apoiamos-nos em Minayo (2000) que afirma que, para uma apresentação segura dos dados da pesquisa, os números suficientes são aqueles que permitem certa reincidência de informações e que a validade desta amostragem está na sua capacidade de objetivar empiricamente o objeto delineado, em todas as suas dimensões.

O levantamento quantitativo e qualitativo das ações trabalhistas, de acordo com a metodologia adotada neste estudo, servirá como indicador de resistência dos trabalhadores à violência implantada no ambiente de trabalho e como construto da precarização das relações de trabalho nesses mesmos locais, cujos resultados, demonstrados por tabelas e gráficos, devidamente analisados, serão apresentados no último capítulo desta tese.

2 O DESENCANTAMENTO DO MUNDO DO TRABALHO: O ASSÉDIO MORAL E AS MARCAS DA PRECARIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Afastada do local de trabalho por licença saúde motivada por transtornos depressivos, desde o ano de 2002, uma bancária negra é despedida por justa causa, em 2006, de um banco estatal, sob alegação de apropriação indevida de numerários em conta corrente de cliente no valor de R\$ 4.000,00. A bancária, inconformada com o ato, questiona judicialmente sua demissão, alegando a falta de comprovação do cometimento da falta grave, além de arguir que estava sob auxílio-doença. No processo trabalhista, solicita, também, indenização por danos morais por ter sido, durante o exercício da função, assediada moralmente por gerentes e colegas de trabalho, que se referiam a ela como a “preguiçosa”, a “burra”. Quando repreendida, ouvia-se os gritos de uma das gerentes na presença da clientela do banco. A sua função era atender clientes em um caixa, recebendo dinheiro, fazendo depósitos, autenticando papéis, ao lado de vários colegas, e era comum, em dias em que se encontrava sob efeitos colaterais dos medicamentos, alguém perguntar se ela estava drogada. Um destes colegas deixava bem claro que não suportava trabalhar ao lado de uma negra e que o local apropriado para negros era o tronco. Para os colegas e o grupo gerencial, tais atos eram “brincadeiras”.

Outro trabalhador, cuja função principal era vender bebidas de acordo com o planejamento do setor de vendas, também era submetido a pagar “prendas” quando não atingia as metas estabelecidas pela gerência. Durante as reuniões matinais, o corpo do vendedor era colocado à disposição da empresa quando era obrigado a passar batom, fazer flexões, dançar na “boquinha da garrafa” e vestir as roupas femininas escolhidas pelo gerente. Os momentos eram registrados e as fotografias eram expostas no mural, para visualização de todos os colegas. As “brincadeiras” faziam parte do jogo de estímulo de vendas cujas premiações dependiam do atingimento de metas, inclusive a parte destinada aos gerentes. A prática do assédio moral, neste caso, está oficialmente vinculada aos procedimentos internos da empresa.

Os dois processos judiciais trabalhistas mencionados, além de indenização por danos morais por assédio moral, também contêm pedidos de indenização pecuniária pelo não reconhecimento de direitos trabalhistas quando da rescisão do contrato de trabalho, a exemplo de horas extras, FGTS, décimo-terceiro salário, adicional de férias, etc. As “brincadeiras” se

tornaram coisas sérias e são objetos de discussão judicial, desde 2007, nas cidades de Ilhéus e Salvador, pela Justiça do Trabalho.

Com a convicção de que o capital segue suas próprias determinações férreas sem sequer se importar com a gravidade das suas implicações e que é incapaz de respeitar os seres humanos, como visto anteriormente nos dois casos de assédio moral, István Mészáros (2002; 2006) questiona a atual crise estrutural do capital, o aumento do desemprego, a precarização, a selvageria do neoliberalismo, o domínio do capital financeiro, a destruição do Estado do Bem-Estar Social, a oposição hostil ao trabalho e aos interesses da classe trabalhadora – a flexibilidade e a desregulamentação – e, também, a globalização como um sistema internacional de dominação e subordinação que impõe precárias condições de coexistência econômica em todas as partes do mundo, inclusive no Brasil.

Diante disso, considerando que o capital é incapaz de respeitar os trabalhadores, como demonstrado nos dois exemplos anteriores, podemos perguntar o seguinte: O assédio moral é apenas uma brincadeira de mau-gosto entre chefes e subordinados? Esta pergunta servirá de guia para o desenvolvimento deste capítulo cujo tema principal é o assédio moral como uma das formas de flexibilização e de precarização das relações de trabalho.

O trabalho humano é o objeto deste capítulo. Por isto, faremos, inicialmente, a exposição da trajetória de vida de uma trabalhadora bancária, iniciada em 1976 e encerrada, por rescisão do vínculo empregatício por justa causa, em 2002, cujo lapso de tempo contempla os efeitos da crise mundial da década de 1970, inclusive a precarização das relações de trabalho no Brasil. Em seguida, apoiados na tipologia do regime de acumulação de capital desenvolvida por Michel Aglietta (1991), Robert Boyer (2009) e Alain Lipietz (1991), faremos uma reflexão sobre a organização do trabalho desde os seus primórdios até a fase contemporânea do toyotismo, passando pelo taylorismo e fordismo. O propósito é ressaltar, a partir de Marx, em *O Capital*, o papel exercido pelo trabalhador no processo de acumulação capitalista e a violência que é conduzida pela divisão social do trabalho para intensificar cada vez mais a produção. Em cada fase, utilizaremos a trilogia proposta por Eric Hobsbawm para entender e explicar o histórico processo de transformação do capitalismo (1789 a 1914) – *Era das Revoluções* (2001a), *Era do Capital* (2002b), *Era dos Impérios* (1988) – bem como as suas ideias sobre o breve século XX, condensadas em *Era dos Extremos* (1995) e subdivididas em *Era da Catástrofe*, *Era do Ouro* e *Desmoronamento*, correspondentes ao período entre 1914 e 1991. A finalidade é traçar, a partir de uma breve revisão bibliográfica, o caráter antagônico e desumano das relações de trabalho para pensar na metamorfose da violência inicial do trabalho em assédio moral, na contemporaneidade.

2.1 ENTRE O BEM-ESTAR E O MAL-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO BANCÁRIO, O ASSÉDIO MORAL

Após vinte e dois anos, quatro meses e três dias de trabalho em atividade bancária, *Maria das Graças*, 46 anos de idade – adoecida por Lesões por Esforços Repetitivos (LER)/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), com quadro médico irreversível –, que exercia a função de gerente de atendimento em uma agência privatizada, em 1999, na cidade de Tucano, interior da Bahia, e que trabalhava uma média de doze horas, em dias úteis, após um longo processo de assédio moral, foi “simplesmente posta no olho da rua”, em 15 de março de 2002.

O ingresso de *Maria das Graças* em estabelecimento bancário se deu mediante concurso público, em 1979, com apenas 23 anos de idade, quando era jovem, saudável e sem nenhum histórico de doença ocupacional, em um banco estatal, o Banco do Estado da Bahia S.A. (Baneb), também na cidade de Tucano. Foi contratada para exercer a atividade de Auxiliar de Escritório, com carga horária oficial de seis horas por dia, cujas tarefas funcionais estavam vinculadas ao atendimento ao público e ao uso constante de máquinas de escrever, calculadoras manuais e elétricas.

O Baneb²⁴, que substituiu, em 1966, o Banco de Fomento do Estado da Bahia (Banfeb) e que se encontrava em uma fase de retrocesso em termos de crescimento e de importância para a economia estadual, retoma o seu impulso – no período de 1979 e 1982, com um quadro de mais de 4.000 empregados –, a partir de uma política econômica nacional, e se torna significativo como instrumento financeiro do modelo de intervenção do Estado na economia baiana, canalizando recursos para investimentos em infraestrutura na Bahia, a exemplos de vias de transporte, saneamento, urbanismo, expansão de rede de eletricidade e de telefonia (LIMA, 2001).

Tendo como objetivo estender a assistência bancária a todos os municípios e melhorar a prestação de serviços bancários, aliando interesses econômicos e políticos, inicia-se, de forma mais contundente, a regionalização bancária no Estado da Bahia, razão pela qual há uma intensa contratação de novos funcionários, a exemplo de *Maria das Graças*, uma vez que foram instaladas cerca de 160 novas agências, postos especiais de prestação de serviços e lojas de poupança, atingindo mais da metade dos municípios baianos (KRAYCHETE, 2009).

²⁴ Denominação alterada na Assembleia Geral, de 19 de outubro de 1965 e autorizada pela Lei n. 2.311, Art. 277, de 11 de abril de 1966. (Dispõe sobre a organização administrativa do Estado da Bahia).

A partir de então, dentro da lógica expansionista do Baneb pelo interior do Estado, *Maria das Graças*, com escolaridade de segundo grau completo, inicia sua trajetória neste banco estatal, com seus direitos trabalhistas garantidos pela CLT e pelos acordos coletivos da categoria de bancos estatais, a exemplo da carteira de trabalho assinada, recebimento do salário até o final do mês em conta corrente, vinculação à Previdência Social, recolhimento de FGTS, auxílio-alimentação, plano de saúde e plano odontológico, 13º salário, férias, gratificações junina e natalina e outros tipos de benefícios conquistados pelo segmento bancário, naquele período, um dos sindicatos de trabalhadores mais atuantes no Estado.

No ato da admissão, em 1979, possivelmente sob pena de não ser contratada pelo banco estadual, em substituição à estabilidade no emprego após dez anos de serviço no mesmo empregador, é obrigada a “optar” pelo regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)²⁵, regime que pode ser considerado como um dos primeiros atos de desregulamentação dos direitos trabalhistas no Brasil porque a sua instituição “liquidou com o pouco que havia de restrição ao poder dos empregadores para desconstituir as relações de trabalho sem justo motivo”, conforme José Francisco Siqueira Neto (1997, p. 38).

Entre atender clientes, abrir conta corrente, receber depósito em poupança, datilografar documentos e fichas, contar dinheiro, autenticar papéis, atender telefonemas, participar de reuniões e treinamentos, inclusive fora daquela cidade, *Maria das Graças* exercia todas as atividades inerentes à sua função de bancária com zelo, dedicação, sem reclamações, inclusive permanecendo no local de trabalho após o encerramento oficial do expediente, sem direito a remuneração das horas extras. Esta é a fase da mecanização das tarefas bancárias, dos manuais de procedimentos, da repetição constante e permanente dos movimentos, inclusive das respostas orais e orientações aos usuários nas agências sempre abarrotadas de clientes, com filas intermináveis e inúmeras reclamações para agilizar os serviços.

Os esforços dos bancários, pelo visto, não foram em vão e, entre 1979 e 1982, “o banco cresceu de forma vertiginosa, a ponto de ser apontado como um dos maiores bancos estaduais do país”, assegura Adelaide Lima (2001, p. 161). Este crescimento, segundo a autora, estava vinculado aos investimentos públicos e privados na economia baiana, sob o impulso do governo estadual e de acordo com a política econômica nacional de captação de recursos externos, o que revela, em tese, uma boa gestão do banco. O trabalho dos

²⁵ Instituído pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, e regulamentado pelo Decreto nº 59.820, de 20 de dezembro de 1966, com vigência a partir de 01 de janeiro de 1967, atualmente regido pela Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990.

empregados, quando aparece, surge apenas nas páginas iniciais dos relatórios anuais como agradecimentos dos dirigentes, a exemplo do Relatório Anual de 1992, em cuja parte inicial consta o seguinte: “agradecemos o entusiasmo e determinação dos *nosso*s funcionários, que muito contribuíram para o sucesso do *nosso* Baneb”.

O setor bancário, conforme publicação do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), em 1986, a partir dos anos 1980, começa a sofrer modificações na organização do trabalho, a exemplo do processo de introdução de novas tecnologias com a implantação de sistemas automatizados baseados na microeletrônica. A automação bancária é adotada para o controle administrativo, para o apoio gerencial e de atendimento ao público e agiliza a conclusão das rotinas nas agências, facilitando as práticas de trabalho e, conseqüentemente, aumentando a produtividade (BLASS, 1993).

O Baneb acompanhou o setor bancário, em termos de investimento em tecnologia, desde 1968, quando implantou a microfilmagem de documentos e um Centro de Processamento de Dados, que começou a funcionar em 1969, conforme Relatórios de Atividades Anuais do Banco. Dos anos 1970 aos 80, a atuação não foi diferente e houve a ampliação deste quadro, inclusive com implantação de novos modelos organizacionais. A partir de 1982, em função da conjuntura econômica brasileira e, em particular, da baiana, aliada a outros fatores como gestão e interferência direta do governo do Estado, iniciam-se momentos de dificuldades financeiras sem precedentes na sua história. Em período posterior – entre 1983 e 1986 –, o Banco, sem conseguir reverter ou diminuir o acúmulo de prejuízos contábeis anteriores, recorre, em 1985 e 1986, sob efeito do Plano Cruzado, ao Programa de Recuperação Econômico-Financeiro do Banco Central do Brasil (PROREF), submetendo-se, em 1987, ao Regime de Administração Especial Temporária (RAET), cujo término ocorre em 1989 (LIMA, 2001; SALVIANO JÚNIOR, 2004).

Com a globalização e as pressões competitivas impostas pelo mercado e pela ascensão do capital financeiro (CHESNAIS, 1996), o setor financeiro brasileiro entra, também, em um processo de reorganização operacional e de trabalho (JINKINGS, 2002) e o quadro apresentado pelo Baneb, em fins dos anos 80 e início dos 90 – baixa rentabilidade, acumulação de prejuízos, administração desastrosa, fechamento de agência e transferência de funcionários –, reflete o momento exato em que se inicia o processo de reestruturação produtiva no setor bancário no Brasil – implantação da “reengenharia empresarial com redução dos níveis hierárquicos, programas de qualidade total, flexibilização e a terceirização de atividades nucleares” –, o que leva a um redesenho das funções, das tarefas, apontando para “um processo de ‘desespecialização’, com a introdução da ‘polivalência’ (aumento dos

ritmos de trabalho e redefinição de funções tradicionais)”, conforme Luiz Filgueiras (2001, p. 286).

O processo de reestruturação produtiva implantado no Baneb, de acordo com Álvaro Gomes (2001, p. 120; 130), atendia orientações do Banco Mundial e visava a futura privatização do banco, que já começa os anos 90 com o fechamento de 74 agências no Estado. A partir de 1991, conduzido pelo Centro de Desenvolvimento de Qualidade do Baneb (CDBQ), o projeto de qualidade total é imposto em todas as suas dependências. Para o autor, “o funcionalismo e a sociedade assistiram ao período mais perverso de que se tem notícia nos 62 anos de existência do banco”. Com um discurso de moralidade, eficiência, competência, lucratividade, viabilidade econômica e financeira e sem ingerência governamental, é, na verdade, “dada a largada para sua privatização dentro do processo de reestruturação extremamente doloroso para a sociedade e para os funcionários”, mas “na realidade, o que se viu foram medidas que resultaram na retirada dos direitos dos funcionários, demissões, redução salarial, utilização do banco para beneficiar determinados segmentos do governo ou a serviço do governo”. Entre os anos 1990 e 1992, houve uma redução de 251 empregados no quadro do Baneb (RELATÓRIO ATIVIDADES BANEb, 1992).

Sob o manto da qualidade total, o mesmo quadro se repete em 1992 e 1993, quando são lançados os Planejamentos Estratégicos do Baneb (PLANEJEM) cujas medidas, segundo Gomes (2001, p. 126; 131), “visavam atacar bruscamente os direitos adquiridos, aprofundando o arrocho salarial, criando uma intranqüilidade generalizada com a perspectiva de quase mil demissões”, quadro este que se concretiza, de fato, em 1993, conforme matéria publicada, na época, pela *Tribuna Banebiana*: “o Baneb demite em massa, *descomissiona*, arrocha salários e corta comissões, transfere e pune colegas, corta conquistas e humilha o funcionalismo, força aposentadorias e desrespeita as leis trabalhistas”.

Neste período, houve a concepção e elaboração do Projeto Fênix, que tinha como objetivo preparar a “estrutura administrativa e operacional necessária para voltar o Baneb para o cliente”, conforme consta no Relatório de Atividades (1992), cujas medidas principais eram: implantação do serviço de autoatendimento; atendimento personalizado; centrais de retaguarda; e expansão dos serviços informatizados. O “renascimento” da agência e a conquista do cliente significaram um aumento, também, do sofrimento do seu quadro de pessoal porque os colegas eram obrigados a escolher e a apontar aqueles que tinham o perfil mais adequado para a nova organização do trabalho no Baneb, o que significava dizer que os não escolhidos poderiam ser expurgados. Percebendo a resistência por parte dos funcionários, e para que não houvesse nenhum tipo de representação da categoria que denunciasse o

“descasamento entre o discurso e a prática”, o Banco utilizou todas as formas para destruir as organizações dos trabalhadores, inclusive o sindicato, tanto do ponto de vista da repressão e do não reconhecimento como porta voz dos trabalhadores quanto do discurso ideológico (GOMES, 2001, p. 125).

A redução do quadro de pessoal – um retrato fiel da reestruturação produtiva entre bancários – que prosseguia desde o início dos anos 90, pôde ser percebida claramente em 1994, quando o número de empregados registra apenas 5.752, significando uma diminuição de mais de 10% do efetivo, se comparado com o ano de 1990, que era de 6.428 funcionários. Houve a demissão, a adesão a planos de demissão “voluntária” ou a aposentadoria de 676 bancários, no período analisado, inclusive aposentadorias relacionadas a problemas psíquicos (GOMES, 2001, p. 124).

A estratégia do Baneb, já em 1994, era divulgar apenas os resultados contábeis positivos cujos números buscavam demonstrar uma administração competente que soubera combinar a redução de custos com o incremento das receitas operacionais. Os números relacionados a adoecimento, morte e suicídio vinculados ao trabalho no Baneb não aparecem nos demonstrativos contábeis ou financeiros, mas foram registrados nos boletins da Tribuna Banebiana e da Caixa de Assistência dos Empregados do Baneb (Casseb) e surgem de todas as agências, de grande ou pequeno porte, tanto da capital quanto do interior, envolvendo homens e mulheres, sem distinção: uns morrem subitamente no ambiente de trabalho, outros apresentam problemas cardiológicos; uns são contaminados pela tuberculose, outros se matam; uns desmaiam, outros aderem ao plano de demissão voluntária; uns se aposentam, outros continuam trabalhando, mesmo sentindo dores no corpo e na alma. Enfim, o ambiente de trabalho se transformou em verdadeiro caos, asseguram Álvaro Gomes (2001) e Euclides Neves (2008).

A Tribuna Banebiana, um boletim específico daquela categoria de bancários, registra os momentos de terror e perseguição no Baneb, nos anos 90. Em um deles, aparece algo bem representativo do ambiente de trabalho no banco estadual naquele período, e que foi reproduzido por Gomes (2001, p. 131): “O Baneb está deixando de ser uma casa bancária para se transformar numa casa de saúde”.

Entre os adoecidos no ambiente de trabalho, aparece *Maria das Graças*, que foi demitida em 2002, conforme anunciamos anteriormente. O desgaste físico e mental, reflexo da dedicação exclusiva ao emprego e da falta de infraestrutura de trabalho, não foi percebido logo de início pela bancária, que conseguiu sobreviver durante alguns anos sem demonstrar os sintomas e se manteve como uma trabalhadora da “linha de frente”, mas, com o tempo,

sucumbiu. A partir de 1997, em plena ebulição das modificações impostas na organização do trabalho, começou a sentir os primeiros sintomas das lesões por esforços repetitivos, tão comuns ao mundo do trabalho dos bancários. Não havia, naquele ambiente de trabalho, “qualquer política preventiva de postura ergométrica”, revela a bancária. Apesar de relatar o fato ao departamento médico do banco em exames periódicos, nunca foi afastada do trabalho por licença-médica e era obrigada a continuar produzindo, apesar das constantes dores no corpo, tais como: “problemas de coluna vertebral, atingindo músculos do pescoço e ombros, além do próprio trapézio”, estes devidamente comprovados em relatórios médicos. E sob “pressão e opressão executadas por dirigentes em todos os níveis hierárquicos do Baneb”, ali permaneceu em excessiva jornada de trabalho imposta por uma política administrativa que tinha como foco reduzir custos de pessoal.

Um pouco antes da privatização, o Baneb enviou um envelope preto para cada um dos 2.825 funcionários restantes. O envelope continha, de acordo com Gomes (2001, p. 146-147), um folder com os seguintes dizeres: O que é indispensável à sua vida para que você ainda seja capaz de se olhar no espelho? A transferência da responsabilidade, culpando o empregado pelo fracasso da instituição bancária, fica explícita com esta atitude que, além de tentar mascarar a realidade, confundindo os bancários, é uma atitude cruel, perversa e desumana, o que revela o total descaso da administração com os funcionários ainda sobreviventes e altamente fragilizados.

O Baneb foi privatizado em 22 de junho de 1999, pelo valor de R\$ 260 milhões de reais, atendendo ao disposto em política governamental pelo Programa de Incentivo à Redução do Setor Público Estadual na Atividade Bancária (PROES), Resolução n. 2.365/97 do Conselho Monetário Nacional (CMN). O principal instrumento deste programa, conforme Cleofas Salviano Júnior são:

[...] as linhas de financiamento do governo federal aos Estados, que lhes permitem adotar as seguintes alternativas relativamente a suas instituições financeiras: extinção; privatização; transformação em agência de fomento; controle pelo governo federal; e saneamento (SALVIANO JUNIOR, 2004, p. 84).

De acordo com o relatório “Bancos Estaduais Privatizados (2004)”, do Banco Central do Brasil, quando da privatização, o quadro de funcionários do Banco do Estado da Bahia S.A. totalizava 2.825, distribuídos em 170 agências, o que revela um “enxugamento” de pessoal de 3.603 empregados, que equivale a mais de 56% do quadro existente em 1990, de

6.428. Entre 1998 e 1999, antes da privatização, 614 rescisões de contrato de trabalho foram homologadas no Sindicato dos Bancários da Bahia (GOMES, 2001, p. 144).

Com a privatização, as antigas agências foram incorporadas à iniciativa privada e, conseqüentemente, houve a absorção de parte dos trabalhadores, dentre eles, *Maria das Graças* que, mesmo adoecida, continuou prestando serviço na mesma cidade. Após a privatização, “o Bradesco implantou uma política de perseguição aos funcionários oriundos do Baneb, promovendo demissões e retirando direitos”, assegura Neves (2008, p. 398). Entre as mudanças que atingem diretamente os empregados, este autor enumera as seguintes: alteração da data de pagamento do salário mensal; forma de cálculos do décimo-terceiro salário e bonificação de férias; e a forma de participação nos lucros, que era de 20% e passa a ser de 1% sobre o lucro líquido. Para esta questão, o Sindicato dos Bancários entra com uma ação na Justiça do Trabalho alegando prejuízo para a categoria de banebiano e pedindo a manutenção da vantagem anteriormente concedida. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 2011, julga improcedente este pedido, por entender que “uma cláusula desta era contrária ao interesse público”²⁶.

Constantemente submetida a um forte *stress* pelo exercício da atividade gerencial em busca de cumprimento e atingimento de metas, *Maria das Graças* se sujeitava, também, à política da “gestão por medo”. Esta situação de terror, conforme seus relatos no processo trabalhista, contempla tanto o período anterior quanto o posterior à privatização e era sempre denunciada aos órgãos públicos pelo Sindicato dos Bancários da base territorial daquela região e pela Federação dos Bancários da Bahia e Sergipe (FEEB BA/SE), não surtindo efeito em nenhum momento, o que contribuía ainda mais para a constante exploração dos bancários naquelas agências, inclusive com constantes ameaças de desemprego e de transferência para locais longínquos. Uma das passagens do processo trabalhista revela que “o empregador sempre desejou *in mínimo minimorum* reduzir seus empregados à condição análoga à de escravos através de expedientes grotescos de ameaça de demissão”.

Conforme consta na exordial do seu processo trabalhista, a bancária e todos os seus colegas de agência, antes e depois da privatização e após a implantação do terror nos locais de trabalho, não sabiam se continuariam com o vínculo empregatício ou se seriam “mandados para o ‘forno crematório’ do campo de concentração de *Auschwitz*, como se tornou conhecido *interna corporis* o banco, pois têm o mesmo tratamento de judeus no Gueto de Varsóvia”. Afirma, também, que a postura do empregador “é o típico comportamento

²⁶ TST – Processo n. E-ED-AIRR-75200-44.2000.5.05.0003.

encontrável nas antigas ditaduras do proletariado na Europa e adjacências”, referindo-se aos campos de trabalhos forçados da União Soviética, o chamado “Arquipélago Gulag”.

A jornada de trabalho de *Maria das Graças*, cuja trajetória funcional é pontuada pelo exercício de funções de auxiliar de escritório, caixa, atendente em postos avançados e cargos comissionados, não era fácil e refletia uma total dedicação ao seu empregador, inclusive com a determinação de não utilizar licença-médica. De forma habitual, de segunda a sexta-feira, das sete horas da manhã até as vinte horas da noite, com intervalo de apenas trinta minutos para almoço, na mesma jornada, estava prontamente no seu posto de trabalho. Mesmo adoecida, não havia em sua folha de serviços nenhuma observação que condenasse sua postura profissional, sendo promovida, inclusive, a Chefe de Expediente de agência por mérito e dedicação.

Dentre as tarefas realizadas por ela nos últimos anos, uma se destaca, pelo risco de morte por assalto ou sequestro: “era obrigada, juntamente com outro empregado, a efetuar requisições e transferências de numerários²⁷ entre as cidades de Ribeira do Pombal e Tucano, sem nenhuma escolta policial, sem veículo de segurança”. A rotina e a exposição a riscos eram de conhecimento de todos os habitantes nas duas cidades do interior da Bahia. E sempre que preciso, *Maria das Graças*, com os malotes de dinheiro do banco, fazia e refazia o mesmo percurso, já que atuava, eventualmente, também, como tesoureira ou caixa bancária. Esta função exercida por *Maria das Graças* comprova que o emprego de bancário é, de fato, uma “atividade de múltiplos riscos” e quando se torna alvo fácil de assaltantes, diante da periculosidade e da falta de proteção por parte do empregador, o exercício de bancário se transforma, também, em uma “profissão perigo”, como já atestado por Graça Druck et al. (2002b, p. 231).

O seu histórico de funcionária dedicada e forçosamente produtiva não serviu de atenuante para evitar as humilhações e perseguições na agência ou a demissão sumária e nem mesmo para o reconhecimento dos seus direitos trabalhistas. O objetivo da rescisão do contrato de trabalho, pelo visto, foi enxugar o quadro de pessoal e expurgar os antigos funcionários do banco estatal, principalmente os adoecidos. A bancária, que era “portadora de tendinite de tendão supra espinhoso esquerdo e tendinite de flexores de punho esquerdo”, relata a sua surpresa e indignação diante da sua demissão: “exemplar indiferença para com a sua sorte, cujos dirigentes realizam, de forma silenciosa, uma verdadeira ‘torcida pela má

²⁷ O Art. 3º da Lei nº 7.102, de 20 de junho de 2003, “estabelece que o transporte de valores será executado por empresa especializada ou pelo próprio estabelecimento financeiro, desde que organizado e preparado para tal fim, com pessoal próprio, aprovado em curso de formação de vigilante autorizado pelo Ministério da Justiça”.

sorte' e indefinição dos destinos dos empregados". A certeza, como ela coloca, "é realizar o descarte do quadro de empregados, à similitude de um bovino velho do rebanho do produtor rural". Sem maiores explicações, "após se tornar incapaz física e mentalmente para cumprir as metas absurdas", a bancária, com "seqüelas psicossomáticas, inclusive estéticas", após "sofrer a segregação profissional", foi sumariamente afastada do banco pela "via mórbida da dispensa mesmo sem justa causa". E por não ser "apadrinhada", após a perseguição, conforme descrito no processo trabalhista, começa a viver em "seu arquipélago Gulag ou no Pavilhão dos Cancerosos"²⁸.

Quando da homologação da rescisão de contrato, em primeiro de abril de 2002, realizada pelo Ministério Público do Estado da Bahia (MP-BA), a empregada não registrou nenhuma observação a respeito de supostas irregularidades em sua demissão, inclusive aquelas relacionadas às verbas indenizatórias, ao adoecimento no local de trabalho, aos danos psicológicos e à estabilidade provisória da pré-aposentadoria por tempo de contribuição.

Independentemente de qualquer tipo de ressalva no momento da homologação da rescisão contratual, *Maria das Graças* ingressa com uma ação trabalhista²⁹, em abril do mesmo ano, cerca de um mês após a sua demissão. Neste processo, ela postula os seus direitos a: verbas indenizatórias de caráter material, a exemplo de aviso prévio, décimo terceiro salário, férias vencidas, licença-prêmio, equiparação salarial, pagamento de horas extras, correção do saldo de FGTS, diferenças de gratificações natalinas e juninas, gratificação de balanço e/ou participação nos lucros, não pagamento de promoções, reajustes salariais, adicional de riscos e quebras de caixa, estabilidade provisória, substituições em cargos mais elevados como gerente geral e bonificações de férias; indenização por danos materiais cujo "valor é estipulado em um milhão de reais, e circunscrito a gastos e despesas com a sua defesa"; e indenização por danos morais e/ou estético, também estimado em um milhão de reais e sem reflexos patrimoniais, relacionados ao forte *stress* da atividade laboral; ao assédio moral³⁰ (dano psicológico); ao fato de fazer transporte de numerários sem a segurança necessária; e à doença ocupacional bem como ainda requer a nulidade da rescisão do contrato de trabalho e a sua reintegração aos quadros da empresa.

²⁸ Refere-se à obra de Alexander Soljenytsin, "Arquipélago Gulag", de 1975.

²⁹ TRT-5ª Região – Ação Trabalhista n. 00244.2002.271.05.00.

³⁰ O termo assédio moral não aparece na exordial do processo trabalhista, surgindo apenas no decorrer dos julgamentos dos recursos, uma vez que, em 2002, ainda não havia nenhuma lide trabalhista no TRT-5ª Região com pedido expresso de indenização por danos morais pela prática do assédio moral.

Ao iniciar o processo trabalhista, *Maria das Graças*, quando discorre sobre sua trajetória enquanto bancária e o processo de perseguição, humilhação e expulsão do banco onde trabalhava, principalmente na etapa pós-privatização, se refere ao ambiente de trabalho como “campo de concentração nazista” onde ela se sentia como uma “condenada a viver no seu arquipélago Gulag”.

Qual o significado dessas expressões na história de vida de trabalho da bancária e qual o sentido que ela queria registrar na lide trabalhista com esta comparação à vida e ao trabalho forçado nos campos de concentração nazistas e campos de prisioneiros da União Soviética?

Hannah Arendt, em *O sistema totalitário*, abre “a verdadeira cortina de ferro que esconde dos olhos do mundo todas as formas de campos de concentração”. Ela afirma que:

[...] os campos destinam-se não apenas para exterminar pessoas e degradar seres humanos, mas também servem à chocante experiência da eliminação da própria espontaneidade como expressão da conduta humana, e da transformação da personalidade humana numa simples coisa, em algo que nem os animais são (ARENDR, 1978, p. 545).

Acrescenta, ainda, que “não há paralelos para comparar algo à vida nos campos de concentração. O seu horror não pode ser inteiramente alcançado pela imaginação justamente por se situar fora da vida e da morte”. Para Arendt (1978, p. 551; 559), os campos de concentração podem ser classificados em três concepções ocidentais da vida após a morte: o limbo, o purgatório e o inferno: o *limbo*, não utilizado por regimes totalitários, tem como foco afastar os indivíduos indesejáveis, como os refugiados, os desempregados, os marginais; o *purgatório*, que é representado pelos *campos de trabalho soviéticos*, alia o abandono com trabalho forçado e desordenado. No *inferno*, que representa os *campos nazistas*, a vida era organizada de forma sistemática para causar o maior tormento possível. As massas humanas, para os três tipos, são tratadas como se não existissem mais: “a destruição dos direitos de um homem, a morte da sua pessoa jurídica, é a condição primordial para que seja inteiramente dominado”. Enfim, os campos de concentração, após a prática de todo tipo de atrocidades contra o ser humano, inclusive trabalho forçado, eram campos de extermínio de todos os indesejáveis. Ironicamente, o campo de concentração de Auschwitz referido por *Maria das Graças*, continha, em sua entrada principal, uma placa com a frase “*Arbeit Macht Frei*”, ou seja, “O trabalho liberta”.

A palavra Gulag, de acordo com Anne Applebaum (2004, p. 13; 38), é “um acrônimo de *Glavnoe Upravlenie Lagerei*, ou Administração Central dos Campos”. Com

precedentes deste a Rússia czarista, após a Revolução Russa, em 1917, o Gulag assume a sua forma mais moderna e se torna parte do sistema soviético com o propósito de reabilitar aqueles considerados inimigos do povo. Com o tempo, mais precisamente a partir de 1929, com Stalin, o termo é ampliado e passa a significar “o próprio sistema soviético de trabalho escravo, em todas as suas formas e variedades: campos de trabalhos forçados, campos punitivos, campos criminais e políticos, campos femininos, campos infantis, campos de trânsito”. Os objetivos eram, inicialmente, encarcerar e reabilitar os “elementos indignos de confiança” e, em seguida, acelerar a industrialização da União Soviética e explorar os recursos naturais, no extremo norte daquela região cujos campos desempenharam um papel crucial na economia soviética com a produção de ouro, carvão e madeira. O propósito, mesmo não sendo humanitário, era econômico. Naqueles campos, “os prisioneiros eram tratados como gado, ou melhor, como pedaços de minério de ferro”. Todos eram pesados, mas somente os que fossem úteis eram alimentados. Se não fossem produtivos, a vida não valia nada. O Gulag, para os presos, era o próprio sistema repressivo soviético e seu conjunto de procedimentos era denominado de “*moedor de carne*: as prisões, os interrogatórios, o traslado em vagões de gado sem aquecimento, o trabalho forçado, a destruição de famílias, os anos de degredo, as mortes prematuras e desnecessárias”.

A alusão ao *Arquipélago Gulag* e ao *Campo de Concentração de Auschwitz* expressa, de forma metafórica, um sentimento de dor e sofrimento da longa jornada de trabalho de *Maria das Graças* antes, durante e pós-privatização e imprime, em cada folha das vinte e sete páginas iniciais do processo, a mágoa, a revolta, o descaso, a descrença, o abandono, os maus-tratos, as humilhações e, principalmente, a sua desilusão com o mundo do trabalho.

Ressalta-se que a violência praticada contra *Maria das Graças*, que ocorreu em um ambiente de trabalho e não em um campo de concentração, pode ser percebida na sutileza e na má-fé empregadas quando da sua dispensa e está relacionada, além de ao descaso com a trabalhadora em todos os sentidos, a um “conjunto de agressões” impetrado pelos seus dirigentes para atingir “metas absurdas” e manter o mesmo ritmo de produtividade, ainda que adoecida e com graves e irreversíveis danos psicológicos. Estas atitudes desumanas, segundo a bancária, além das lesões físicas, deixaram “uma marca indelével em sua alma” e uma sensação de inutilidade: “nenhum banco vai querer uma bancária com 46 anos de idade, cheia de problemas médicos, com o pescoço e os membros superiores endurecidos após tantos e tantos traumas emocionais e físicos”. Estava, então, com mais de 26 anos de tempo de serviço

e de contribuição à Previdência Social, considerando-se o primeiro emprego, com outro empregador, de 1976 a 1979.

Em 2003, em função dos motivos de saúde alegados na ação trabalhista e por determinação da Justiça do Trabalho, *Maria das Graças* é encaminhada para um exame pericial. Realizado por um especialista em medicina do trabalho, o laudo médico, cujo objetivo era “verificar a existência denexo e incapacidade entre a patologia ortopédica – as queixas de dores em membro superior esquerdo, punho, cotovelo e ombro – com a ocupação da reclamante, que é canhota”, constatou “a força muscular em membros superiores preservada à direita, com discreta diminuição em membro superior esquerdo. Sem limitações aos movimentos de abdução dos membros superiores. Ausência de atrofia, hipotonias, tônus muscular preservado”. Acrescentou, ainda, o especialista, com base em um exame por ele chamado de psíquico, que *Maria das Graças* era “lúcida, orientada, com humor estável”, que “não foram verificados transtornos psíquicos”, concluindo: “não há evidência de depressão no exame pericial”. Informa, também, que “lesões por esforços repetitivos é uma denominação de um mecanismo de lesão, e não um diagnóstico”. Reconhece que a bancária é “portadora de tendinite de tendão supra espinhoso esquerdo e de flexores de punho esquerdo” e que este adoecimento está relacionado à atividade por ela exercida. Informa, ainda, que não houve registro de doença que determinasse a emissão de CAT; e que não houve afastamento por auxílio-doença ou licença acidentária junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Por fim, em resposta à pergunta formulada pelo juiz, afirma que a “reclamante tem condições de desenvolver suas atividades normalmente” e conclui que “não há incapacidade laboral”, apesar de afirmar que “lesão por esforços repetitivos é doença ocupacional e/ou acidente de trabalho”.

A Justiça do Trabalho, em Primeira Instância, diante dos fatos apresentados, dos depoimentos das testemunhas e da farta documentação anexada ao processo trabalhista, inclusive laudos médico e psicológico, após o longo período de seis anos, cinco meses e quinze dias do início da ação trabalhista, em trinta de setembro de 2008, conforme ata e sentença, julga parcialmente procedentes os pedidos de *Maria das Graças*, reconhecendo o seu direito ao complemento de verbas rescisórias, a exemplo de horas extras, aviso prévio, décimo-terceiro salário, diferenças de gratificações natalinas e juninas, bonificações de férias, correção do saldo de FGTS e equiparação salarial aos paradigmas. O pedido de indenização por danos materiais, estipulado em R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), é indeferido, assim como o pedido de indenização por danos morais relacionado ao assédio moral, reconhecendo apenas a indenização por danos morais por transporte de numerários (R\$ 20.000,00) e a

indenização por danos morais pela doença ocupacional (R\$ 50.000,00). A declaração de nulidade da rescisão do contrato de trabalho é indeferida e, conseqüentemente, não houve a reintegração aos quadros da empresa nem o reconhecimento da estabilidade decorrente de doença ocupacional. Percebe-se, neste caso, a “monetização” da saúde do trabalhador e do risco de morte no local de trabalho, mas não o reconhecimento da forma de gestão do trabalho e da readmissão da empregada.

A conclusão da Justiça do Trabalho sobre a declaração da nulidade da rescisão do contrato de trabalho e da reintegração de *Maria das Graças* ao quadro de empregados do banco é de que não restou comprovado, por parte da bancária, que “faltava apenas doze ou menos meses para complementar o tempo de serviço necessário à obtenção da aposentadoria e nem comprovou que ela entregou ao banco a comunicação por escrito de que trata a Convenção Coletiva de Trabalho de 2001/2002”. Neste sentido, não se reconheceu o direito alegado por *Maria das Graças* à estabilidade provisória da pré-aposentadoria, uma vez que ela não possuía tempo de serviço suficiente para assegurar a aposentadoria pelo regime geral da previdência social – menos de 30 anos de contribuição enquanto mulher.

Quanto ao pedido de estabilidade decorrente de doença ocupacional, com base no laudo médico já mencionado, a Justiça do Trabalho admite “que embora o perito do juízo tenha concluído pela existência do nexo de causalidade entre a atividade profissional e a LER que acometeu a reclamante, deixou igualmente evidente a ausência de incapacidade laboral”, e considerando que *Maria das Graças* já recebia um auxílio-doença como benefício previdenciário, indefere-se o pedido alegando que “não pode ser considerada como acidente de trabalho a doença ocupacional que não redunde em incapacidade laboral”.

Com relação à indenização por danos morais pela prática de assédio moral, a Justiça do Trabalho aponta que “a reclamante não fez prova alguma de que houvesse sofrido assédio moral no ambiente de trabalho ou que estivesse condenada a viver no seu ‘arquipélago gulag’”. Como as informações do laudo psicológico foram repassadas pela própria bancária, de acordo com a sentença, este “não serve de prova de que ao longo da relação laboral a reclamante tenha sofrido distúrbio psicológico decorrente do ato ilícito da reclamada”. Neste sentido, concluiu que o laudo psicológico permite apenas “visualizar o estado psíquico da autora quando da realização do exame: apresentando uma resposta depressiva à dissolução do seu vínculo de emprego” e, como efeito, “não permite a conclusão de que a reclamante tenha sofrido qualquer transtorno psicológico que pudesse ser imputado à reclamada”.

Em julgamento de recurso ordinário, em vinte e cinco de agosto de 2009, o TRT-5ª Região acorda, por unanimidade, negar provimento aos recursos das partes – reclamante e reclamada –, e mantém a sentença anterior, sem reformulação.

Em fevereiro de 2010, para comprovar seu direito à aposentadoria por invalidez, desta vez recorrendo à Vara de Registros Públicos e Acidentes do Trabalho da Justiça Estadual, em uma ação contra o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), *Maria das Graças* se submete a nova avaliação médica, desta vez no Centro de Referência em Saúde do Trabalho (CEREST), em Feira de Santana (BA), apresentando um conjunto de exames datados de 2002 a 2007, em “busca de um relatório denexo causal”. Avaliada por uma junta de profissionais da área de saúde – médico do trabalho, enfermeira, fisioterapeuta e assistente social –, a bancária é diagnosticada como “trabalhadora com quadro compatível de síndrome do túnel do carpo bilateral e do túnel cubital; tendinite do *supra-espinhal* bilateral com limitações dos movimentos, impotência funcional”. Conclui-se que a bancária está “impossibilitada de exercer funções laborais, necessitando de afastamento por tempo indeterminado”.

Em maio de 2012, após dez anos do início do litígio trabalhista de *Maria das Graças*, inclusive com análise pelo TST, a Justiça do Trabalho, em Euclides da Cunha, no Estado da Bahia, disponibiliza uma decisão, em execução provisória em autos suplementares, com os cálculos atuais das indenizações trabalhistas, que totalizam cerca de um milhão de reais, valores estes que jamais seriam repassados para o trabalhador sem a ação judicial trabalhista.

Em 2012, já com 56 anos de idade, com o processo trabalhista ainda não encerrado e sem receber nenhum valor a ele relacionado, *Maria das Graças* continua desempregada e ainda não conseguiu se aposentar por invalidez, apesar de nunca ter recuperado os movimentos dos seus braços, conforme seu relato: “além de dores na cervical e lombar e de cabeça, tem rigidez e dores nas mãos que a impede de praticar atividade da vida diária como vestir-se, pentear cabelos e arrumar casa”.

A história de vida dessa trabalhadora bancária contém elementos de um cotidiano de instabilidade e de violência moral e psicológica que tem preponderado em todos os ambientes de trabalho nos últimos tempos e cujo percurso pode ser realçado por situações que demonstram, além da falta de proteção social, que o assédio moral não é uma “brincadeira de mau-gosto” entre chefes e subordinados e que as suas raízes estão seguramente relacionadas à organização do trabalho.

A partir da longa trajetória dessa trabalhadora bancária e das outras duas histórias mencionadas – uma bancária negra e um vendedor de bebidas –, todas marcadas pelo medo, opressão, instabilidade, adoecimento, insegurança e precariedade, e também influenciado pelo debate desenvolvido por Druck (2011b) sobre os velhos e os novos desafios da precarização social do trabalho, em *Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?* –, perguntamos o seguinte: O uso da violência ao trabalhador faz parte da estratégia de dominação e exploração do trabalhador pelo capital desde a sua fase inicial até o momento atual?

Com este questionamento, faremos a discussão teórica deste capítulo cujo objetivo é analisar a forma de acumulação de capital nos modelos de organização do trabalho – taylorismo, fordismo e toyotismo –, de modo a compreender a atual flexibilização e precarização das relações de trabalho e sua vinculação com o assédio moral.

Para entender as condições atuais de trabalho em que todos nós vivemos, é fundamental “compreender o fluxo do capital, seus caminhos sinuosos e sua estranha lógica de comportamento”, conforme ensinamentos de David Harvey (2011, p. 7), razão pela qual uma análise mais aprofundada da flexibilização e da precarização das relações de trabalho será efetuada em um capítulo à parte, haja vista a importância desta temática para o entendimento do assédio moral nos tempos atuais.

2.2 DO TAYLORISMO/FORDISMO À ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Um número relativamente grande de trabalhadores sob o comando do capital e a produção dos mais diversos tipos de mercadorias, símbolos das riquezas das sociedades capitalistas, constituem o ponto de partida de Marx, em *O Capital*, para decifrar a lei econômica do movimento da sociedade moderna e para perceber a exploração do trabalho humano neste processo social de produção.

O trabalho humano que, antes de tudo, é um processo entre o homem e a natureza, enquanto substância formadora de valor e que se materializa na forma de mercadoria, é um dos elementos mais importantes para a produção de riqueza no sistema capitalista. O trabalho é submetido ao domínio e controle do capital nas condições técnicas em que se encontra historicamente. A utilização da força de trabalho, nesta sistemática, é o próprio trabalho do homem cuja capacidade de produzir o transforma em um ser também histórico. O processo de produção capitalista, conduzido pela divisão social do trabalho, que reflete em si o caráter

antagônico das relações de propriedade, determina que o trabalhador, como força de trabalho remunerada por salário, execute suas atividades sob o comando do capitalista. A relação capital-trabalho, por conseguinte, pressupõe a separação entre os trabalhadores e a propriedade dos meios, da atividade e do produto do trabalho. O trabalhador não produz para si e sim para o capital. A atividade do trabalhador é, por isto, uma atividade estranha ao próprio trabalhador (MARX, 1988).

O trabalho, através do qual o homem se exterioriza, se torna uma atividade de sacrifício, de mortificação, de sofrimento, de impotência. O processo de trabalho, nesta perspectiva, deixa de ser uma atividade em que o homem, por sua própria ação, criação e orientação, modifica e é modificado pela natureza. Os meios de desenvolvimento da produção capitalista são, portanto, convertidos em meios de dominação e exploração do produtor. Neste processo social de produção que é, ao mesmo tempo, um processo de reprodução, o trabalhador é alienado, transformando-se em um ser parcial e em um apêndice da máquina. O processo de trabalho sob a ótica do capital não mais interliga o trabalho intelectual com o trabalho manual. O trabalhador sob o domínio da máquina e da organização do trabalho é o executante de um trabalho sem conteúdo e sem sentido, ou seja, ele existe apenas para as necessidades de valorização do capital e não para o desenvolvimento das suas próprias necessidades (MARX, 1988).

O mecanismo de valorização do capital, que ocorre com a sua acumulação, contém em sua composição uma proporção do capital constante – meios de produção – e do capital variável, que é a força de trabalho vivo ou parte orgânica e que é, simultaneamente, causa e efeito desta acumulação. A produção da mais-valia ou a geração de excedentes pelos trabalhadores, ou seja, trabalho não pago e transformado em capital, é a lei absoluta do modo de produção capitalista. Esta imbricação, inerente à relação capital-trabalho, tem como propósito salientar que a lei da acumulação do capital, muitas vezes mistificada em lei da natureza, tanto em fase expansiva quanto na intensiva, é sempre dependente da exploração da força de trabalho, mesmo que haja revolução técnica do processo de produção. À medida que se acumula capital há, conseqüentemente, uma deterioração da situação do trabalhador, haja vista a decrescente taxa de assalariamento com relação à taxa de lucratividade (MARX, 1988).

Os métodos para a elevação da força produtiva social do capital aplicados à custa do trabalhador são, conseqüentemente, métodos de acumulação e de expansão do capital. O crescimento do capital está diretamente relacionado à exploração da força de trabalho, inclusive com a manutenção do exército industrial de reserva, e a sua acumulação, em um

nível macroeconômico, não ocorre de forma linear, pois é assinalada por fases de expansão e de retração, conforme Marx (1988).

O capitalismo, apesar das crises cíclicas, mantém a sua reprodução por longos prazos e, nestes períodos, o seu desenvolvimento é moldado pelo modelo de regime de acumulação do capital. As crises do capitalismo, conforme classificação elaborada pela teoria da regulação³¹, podem ser dos seguintes tipos: crise como perturbação externa; crise endógena ou cíclica, expressão do modo de regulação; crise do modo de regulação; crise do regime de acumulação; ou crise do modo de produção. Segundo Aglietta (1991), Boyer (2009) e Lipietz (1991), este modelo de desenvolvimento, pautado na tipologia das crises do capitalismo, que expressa as formas institucionais do regime monetário, da modalidade de concorrência, da relação salarial e da natureza do Estado, sob o enfoque da regulação do modo de produção e das leis gerais de reprodução da estrutura determinante de uma sociedade, pode ser analisado sob três aspectos como: *um modelo de organização do trabalho; um regime de acumulação; e um modo de regulação.*

O modelo de organização do trabalho – paradigma tecnológico ou modelo de industrialização – contempla os princípios gerais da organização do trabalho, sua evolução e as formas de divisão do trabalho entre empresas durante o período da supremacia do modelo. O regime de acumulação, por sua vez, é definido pela lógica e pelas leis macroeconômicas, que determinam as condições de produção – produtividade do trabalho, grau de mecanização, importância relativa dos diferentes setores – e também as condições de uso social da produção – consumo familiar, investimentos, despesas governamentais, comércio exterior – cuja regularidade garante uma progressão geral e relativamente coerente da acumulação do capital. O modo de regulação se refere à combinação de mecanismos de ajuste e controle dos comportamentos contraditórios e conflituosos, tanto sob o ponto de vista individual quanto coletivo, cujas formas de adequação, a exemplo do próprio costume, passam pelo reconhecimento da validade ou logicismo destes princípios, que também aparecem sob a forma institucionalizada pelo Estado, a exemplo das leis, circulares, orçamento público, ou sob a forma de convenções coletivas, estas firmadas pelo setor privado (BOYER, 2009; LIPIETZ, 1991).

Durante as fases de estabilidade do sistema capitalista, para Lipietz (1991, p. 22; 28), possivelmente se referindo ao fordismo, um grande compromisso, em função de sua

³¹ A discussão sobre o regime de acumulação do capital é pautada nas ideias desenvolvidas pela Escola de Regulação francesa, especialmente Aglietta (1991); Bihr (1998); Boyer (2009); Coriat (1989; 1994) e Lipietz (1988; 1991).

manutenção e de sua reprodução, é aceito pelos grupos sociais e se torna a base de um modelo de desenvolvimento para a atividade econômica, que é composto de “princípios de organização do trabalho, metas da produção, regras do jogo para a solução das tensões”. Este modelo de desenvolvimento “se insere em uma visão de mundo mais ampla”, com repercussão em toda a sociedade que consolida e aceita o compromisso como ideal prático e como meta da atividade social, sem expressar nenhum tipo de questionamento

O regime de acumulação, em termos de compatibilidade dinâmica entre produção, distribuição de renda e gênese da procura, segundo Boyer (2009), historicamente, pode ser pouco ou muito integrado ao capitalismo e classificado em uma tipologia que contém os seguintes dominantes: acumulação extensiva com regulação de concorrência; acumulação intensiva sem consumo de massa; acumulação intensiva com consumo de massa; e acumulação extensiva com aprofundamento das desigualdades.

2.2.1 A fase da acumulação extensiva com regulação de concorrência

A *acumulação extensiva com regulação de concorrência*, ocorrida nos séculos XVIII-XIX – economias de industrialização antiga e florescimento do primeiro capitalismo industrial –, período analisado por Marx, em *O Capital*³², era determinada pela superioridade dos métodos empregados nas organizações produtivas, com o trabalhador assalariado ainda em pleno desenvolvimento e pouca participação na procura de mercadorias, e estabilizada pelas flutuações da frota de reserva, estas oriundas das oscilações da atividade industrial sobre a formação do salário nominal, conforme Boyer (2009).

Esse período do florescimento do capitalismo industrial, mais precisamente entre 1789 e 1848, é traçado como a *Era das Revoluções*, por Hobsbawm (2001a), que destaca uma dupla revolução responsável por esta transformação do mundo: a Revolução Francesa e a Revolução Industrial Inglesa, responsáveis pela ascensão da sociedade capitalista. Sobre a etapa consecutiva, a *Era do Capital*, que define o período de 1848 a 1875, Hobsbawm (1988; 2001b) afirma que se trata do triunfo global do capitalismo, cujo crescimento econômico repousava na competição da livre iniciativa e do livre mercado para formar a sociedade liberal, que alcançaria, entre os anos de 1875 e 1914 – a *Era dos Impérios* –, o seu apogeu

³² Para Hobsbawm (2001b), em *Era do Capital – 1848 – 1875*, Marx e Engels são os maiores comentadores deste período. Há, inclusive, uma lacuna nas etapas posteriores do capitalismo deste tipo de análise mais detalhada da organização do trabalho e dos seus efeitos negativos na vida do trabalhador.

com as grandes corporações e, também, uma “morte estranha”, pelas suas inúmeras contradições, inclusive a Primeira Guerra Mundial.

É interessante observar que, nessa fase inicial da acumulação extensiva do capital, que visava a composição da força de trabalho a ser explorada e a demarcação da propriedade privada capitalista, “[...] grandes massas humanas são arrancadas súbita e violentamente de seus meios de subsistência e lançadas no mercado de trabalho como proletários livres como os pássaros”. Assim, com a expropriação da base fundiária por poucos usurpadores, “o povo do campo foi transformado em “vagabundo”³³ e enquadrado por leis grotescas e terroristas em uma disciplina necessária ao sistema de trabalho assalariado, por meio de açoite, do ferro em brasa e da tortura”. Sob o aspecto da ascensão dos capitalistas industriais ao “livre desenvolvimento da produção e à livre exploração do homem pelo homem”, Marx (1988, v. 2, p. 252; 253; 267) afirma, sem exagerar, que “a história dessa expropriação está inscrita nos anais da humanidade com traços de sangue e fogo”.

Com as transformações econômicas que surgiram na *Era das revoluções*, chegaram também os problemas sociais característicos do industrialismo: o novo proletário, os horrores da incontrolável urbanização, o aumento da criminalidade e da violência, a embriaguez, o infanticídio, a prostituição, o suicídio, a demência, as doenças, inclusive oriundas do trabalho, etc. O novo proletariado, constituído por trabalhadores livres, pobres e desprovidos de terras, é formado por uma expressiva quantidade de mão de obra barata, doméstica, subcontratada e tecnicamente retrógrada que, diante da catástrofe social e da exploração do capital, é jogada em cortiços ou em extensos complexos de aldeias industriais e, ainda, mergulhada na total desmoralização. O movimento da sociedade burguesa, sem limitações legais e fortalecido pelo despotismo dos patrões, era profundamente cruel, injusto e desumano.

À margem da sociedade burguesa, obrigado a aceitar um rígido controle e disciplina e a aceitar castigos nas fábricas, o proletário só tinha como alternativas lutar para se tornar burguês, permitir a opressão ou se rebelar. A primeira opção, diante de um sistema individualista puramente utilitário, é, praticamente, descartada, restando a submissão e o enfrentamento como classe operária aos patrões capitalistas. O movimento operário, fortalecido pelos sindicatos, sociedade cooperativa ou mútua, instituições trabalhistas, jornais, agitação, vem proporcionar uma resposta ao grito do homem pobre. A consciência de classe e a ambição de classe, moldadas pela miséria, fome, ódio e esperança do trabalhador fabril,

³³ Para Castel (1998), em *As metamorfoses da questão social*, a vagabundagem é a essência negativa do assalariado e os vagabundos são considerados os *inempregáveis* de hoje.

suscitam algo também verdadeiramente novo: o movimento operário e a luta coletiva na perspectiva de derrotar a sociedade existente e estabelecer uma nova sociedade, questões estas que se tornam comuns durante a *Era do capital*. (HOBSBAWM, 2001a; 2001b).

Outro aspecto ressaltado por Hobsbawm (2001b), a partir da metade do século XIX, em a *Era do capital*, e já discutido em Marx (1988), é a intensa migração do homem do campo para a cidade e também o fluxo da emigração para outros continentes, a exemplo dos Estados Unidos. Em ambas as situações, o atrativo era o trabalho industrial em si mesmo. A cidade, inclusive, se tornou símbolo exterior do mundo industrial, a urbanização, a forma mais dramática da nova vida, e os pobres, um mercado que não dava lucro, uma ameaça pública. O progresso capitalista que se esperava não alcançou os trabalhadores pobres e esta pobreza, que representava uma inferioridade econômica, passa a ser um índice adequado de inferioridade de classe.

A vida dos trabalhadores, no século XIX, era dominada pelo fator insegurança em todos os seus sentidos: emprego, moradia, acidentes, doenças, a uma distância mínima do miserável. Esta insegurança, para o mundo do liberalismo e para a classe trabalhadora, era o preço a pagar pelo progresso e pela liberdade. Tais fatores, que davam um sentido comum ao trabalho e à exploração, diante de uma situação precária, também criavam condições para se pensar os trabalhadores como uma classe. E a era do capitalismo liberal, estável e florescente para a classe burguesa, criou a possibilidade de aumentar o senso do coletivo, pela organização e pela luta dos trabalhadores, e fez emergir os partidos e os movimentos de classe operária. Apesar da melhoria advinda com a expansão capitalista para a classe trabalhadora, a distância entre o que a separava do mundo burguês era intransponível. As demandas vindas de baixo clamavam por proteção contra os capitalistas, por segurança social, por medidas públicas contra o desemprego, por um salário mínimo, na busca por um novo Estado, mais forte e mais intervencionista.

Ao analisar o modo de produção capitalista e suas correspondentes relações sociais, compreendendo a ordem capitalista como um estágio historicamente transitório e constantemente premido pela luta de classe, e sem tentar mascarar a realidade das cidades industriais, Marx (1988) resalta como componentes inerentes às misérias modernas e como efeitos imediatos da produção mecanizada sobre o trabalhador as seguintes situações: a apropriação de forças de trabalho suplementares pelo capital – o trabalho feminino e infantil; as péssimas condições de moradia e alimentação resultantes do elevado grau de exploração da força de trabalho e de sua baixa remuneração; o prolongamento da jornada de trabalho – carga horária de doze a quinze horas, em seis dias úteis, incluindo, eventualmente, o domingo; a

avidez do capitalista por mais-trabalho com a intensificação do trabalho; e a falta de limite legal da exploração dos trabalhadores em vários segmentos fabris.

Para Robert Castel (1998, p. 277), as transformações políticas ocorridas no fim do século XVIII, liberaram apenas o acesso ao trabalho, não havendo nenhuma preocupação ou promoção da condição salarial. O trabalho enquanto fonte de riqueza não trouxe o Bem-Estar Social aos operários. Ao contrário, o pauperismo foi imposto como uma degradação completa dos modos de vida dos operários e de suas famílias e passa a ser o ponto de cristalização da nova questão social. Neste sentido, “a *contratualização* da relação de trabalho não é capaz de remediar a indignidade da condição de assalariado que continua sendo, se não pior, pelos menos uma das piores condições”.

O panorama traçado por Marx já havia sido analisado em *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*, por Friedrich Engels (2008, p. 308), que demonstra, a partir de dados colhidos em Manchester, então conhecida como “a oficina do mundo industrial”, um quadro fiel das condições de vida, de sofrimentos e lutas bem como das esperanças e das perspectivas da classe operária, expressão máxima e mais visível da miséria social cuja causa deveria ser procurada no sistema capitalista em si. O autor registrava, também, que “a relação entre o industrial e operário não é uma relação humana: é uma relação puramente econômica – o industrial é o ‘capital’, o operário é o ‘trabalho’”. Diante de uma livre concorrência capitalista que repugna qualquer limite – adoção plena do *laissez-faire* e do *laissez-aller* –, em que o Estado aparece como estorvo, a aspiração do trabalhador a uma condição humana passa, necessariamente, pela reversão da relação capital–trabalho, assegura Engels.

Nessa fase de acumulação do capital, de acordo com Marx (1988), a produção fabril de mercadorias – aço, ferro, vidro, fósforo, pão, tecidos, roupas, etc. – normalmente acontecia em locais insalubres, repugnantes, sem ventilação, com altas temperaturas artificiais, em espaços físicos bastante reduzidos, impregnados de resíduos de matéria-prima e marcados pelo contínuo ruído ensurdecido das maquinarias, o que faria Dante sentir, como ultrapassadas, as mais cruéis fantasias do inferno. Esta sistemática de exploração envolvia uma multidão de trabalhadores de todas as profissões, idades, sexos, a maioria sem nenhum tipo de qualificação que, costumeiramente, sofria, por parte dos proprietários das fábricas, além da baixa remuneração e das péssimas condições de trabalho, “pequenas furtadelas de minutos”: antecipação do horário de entrada e extensão do horário de saída; redução dos horários de almoço; redução do tempo de descanso, todos ajustados de acordo com a necessidade da produção, apesar da existência de leis limitadoras da jornada de trabalho.

Com relação às leis fabris inglesas, desde as compulsórias para o prolongamento da jornada de trabalho – metade do século XIV a fim do século XVII –, até a limitação, por força de lei, do tempo de trabalho – a partir de meados do século XIX –, resultantes de um embate pelos direitos iguais entre a classe dos capitalistas e a classe trabalhadora, Marx (1988), apesar de considerar que estas tentaram conter o impulso desmesurado do capital em sugar a força de trabalho pela limitação coercitiva por parte do Estado, não deixa de expor algumas situações que fogem deste controle, o que demonstra que o capital não atropela apenas os limites legais e morais, mas, também, os limites físicos dos trabalhadores sem sequer se importar com a duração da vida da força de trabalho.

Dentre essas situações que extrapolam os limites legais da organização do trabalho, Marx (1988) ressalta, ainda, as doenças e as mortes provocadas por excesso de trabalho, a degradação física e mental dos trabalhadores, a tortura do sobretrabalho para o incremento da produção e o trabalho infantil, geralmente realizado por crianças entre seis e dezoito anos, que eram obrigadas a trabalhar desde as duas, três ou quatro horas da manhã até a madrugada, totalizando, às vezes, quinze horas de serviço, trabalho este simultâneo ao definhamento e atrofiamento físico destas criaturas, com registro de raquitismo com redução de altura e peso entre gerações, em uma espécie de sistema de ilimitada escravidão.

Diante do quadro degradante das condições de trabalho impostas pelo capital, cujo movimento pela acumulação do lucro é sempre insaciável e incessante e regido pela livre concorrência enquanto lei externa inexorável, Marx (1988) registra que a violência é a lei reguladora do tempo de trabalho socialmente necessário para a produção de mercadorias. Acrescenta, ainda, que, sob o ponto de vista da valorização do capital, este existe para absorver cada gota de trabalho e que, por este motivo, não tem a menor consideração pela saúde e duração de vida do trabalhador, que é mantido por uma relação coercitiva que o obriga a executar mais trabalho além das suas necessidades vitais.

Quanto à organização do trabalho nos espaços fabris, Marx (1988) evidencia o caráter cooperativo do processo de trabalho, ou seja, a cooperação enquanto emprego simultâneo de um grande número de trabalhadores que, dispostos fisicamente lado a lado pelo arranjo produtivo, de forma planejada e conjunta, se torna responsável pela geração de uma maior produtividade, tornando-se uma necessidade técnica ditada pela natureza do próprio meio de trabalho a eliminação das limitações individuais e o incentivo à produção coletiva dos assalariados. A subordinação do operário ao andamento uniforme do processo de produção é mantida por uma “disciplina de caserna” e comandada pelo movimento contínuo, constante e rigoroso da máquina, que impõe o ritmo e o grau adequado da intensificação do

trabalho. Com a cooperação, enquanto técnica racional de organização de trabalho, pelo ato de dirigir, superintender e mediar todo o processo fabril, o comando do capital transforma a execução do próprio processo de trabalho em condição de produção, ou melhor, em uma maior produção possível de mais-valia e, portanto, em uma maior exploração da força de trabalho. No lugar do chicote do feitor de escravos e com a função de exploração de um processo social de trabalho, apareceram os supervisores e os manuais de penalidade para a adequação, vigilância e o controle de comportamentos, destaca Marx (1988).

Harry Braverman (1981, p. 68), quando analisa as origens da gerência para esse mesmo período de exploração capitalista criticado por Marx, afirma que “como um cavaleiro que utiliza rédeas, bridão, esporas, cenoura, chicote e adestramento desde o nascimento para impor sua vontade ao animal, o capitalista se empenha, através da gerência, em controlar”. E o controle é, de acordo com este autor, “o conceito fundamental de todos os sistemas gerenciais [...]”. Neste sentido, a dominação e a exploração do trabalhador ocorrem com a gestão da produção, em busca de mais trabalho e devidamente estabelecida pela divisão do trabalho, algo comum a todas as fases de acumulação do capital.

2.2.2 A fase da acumulação sem consumo de massa

A chamada “acumulação sem consumo de massa”, cuja periodização ocorre entre o fim do século XIX e início do século XX, entre as guerras mundiais, é influenciada pela “mobilização da ciência e da técnica para desenvolver novos produtos e exercer pressão na racionalização dos métodos de produção”. Mesmo não sendo um regime dotado de estabilidade econômica, há ganhos de produtividade sem precedentes na história da industrialização construída a partir da cumulatividade das melhorias das técnicas de produção, conforme Boyer (2009, p. 85).

Uma das primeiras fases da acumulação sem consumo de massa, correspondente ao intervalo entre 1875 e o início da Primeira Guerra Mundial, em 1914, é ainda dominada por contradições entre capital e trabalho, pela inquietude e pelos temores crescentes, período nomeado por Hobsbawm (1988) de a *Era dos impérios*. Para este autor, o eixo central desta etapa é o triunfo e a transformação do capitalismo na forma historicamente específica de sociedade burguesa em sua versão liberal e ocidental. É a era do imperialismo e da ocidentalização cultural, que ocorre com a divisão econômica do globo, em função de novos mercados consumidores, sendo representada por grandes organizações empresariais, pelas sociedades anônimas e pelos oligopólios, com estabilidade social crescente em economias

industriais desenvolvidas, mas circunscrita pelos movimentos de massa organizados, pelos movimentos trabalhistas e socialistas. O ano de 1914 é o marco do fim do mundo construído e moldado para esta burguesia liberal. Após 1914, a história mundial se desenrola por meio de uma série de convulsões sísmicas e cataclismos humanos que vão destruindo, aos poucos, os longos anos de paz e prosperidade da *Era dos impérios* até ruir, por completo, o sistema mundial liberal e a sociedade burguesa do século XIX.

Como dito antes, essa é também a fase de predominância do taylorismo – “organização racional do trabalho” –, responsável pela elevação da produção e da produtividade em países capitalistas mais desenvolvidos. Com o propósito de assegurar o máximo de prosperidade às empresas e aos empregados e de elevar substancialmente a produtividade com a divisão de trabalho entre a gerência e os trabalhadores – o princípio da separação entre o pensamento e a execução do trabalho –, Frederick Taylor (1963) estabelece os fundamentos da administração científica que, além de tentar aliar os interesses dos empregadores e trabalhadores sob o comando do capital, busca, em substituição ao empirismo e subordinada à seleção científica do operário, a racionalização da organização do trabalho com base na eficiência, na redução de desperdício, no combate à vadiagem, na eliminação da fadiga, na cooperação íntima e cordial entre a direção e os trabalhadores e, principalmente, no controle do tempo e dos movimentos necessários para a execução dos serviços, com a fragmentação das tarefas e a padronização de instrumentos e métodos a fim de se definir a melhor maneira de execução dos processos produtivos.

A síntese, apresentada pelo próprio Taylor (1963, p. 126; 129), assegura que a administração científica não se constitui como um elemento simples e sim como a combinação global da “ciência, em lugar do empirismo; harmonia, em vez de discórdia; cooperação, não individualismo; rendimento máximo, em lugar de produção reduzida; e desenvolvimento de cada homem, no sentido de alcançar maior eficiência e prosperidade”. Segundo o próprio autor, o seu método científico “significa aumento de prosperidade e diminuição de pobreza, não somente para os trabalhadores, mas para toda a comunidade”. E ao final, afirma, ressaltando a sua contribuição à elevação da produtividade nas empresas, que “este benefício generalizado a todos os que trabalham, sob o sistema, é, sem dúvida, o mais importante elemento da questão”.

Ao analisar a degradação do trabalho no século XX, Braverman (1981, p. 113; 115; 360) afirma que “a separação de mão e cérebro é a mais decisiva medida simples na divisão do trabalho tomada pelo modo capitalista de produção”. Segundo a sua interpretação, a organização do trabalho, de acordo os princípios científicos desenvolvidos por Taylor, “[...]”

exerce claramente um efeito degradador sobre a capacidade técnica do trabalhador”, visto que “quanto mais a ciência é incorporada no processo de trabalho, tanto menos o trabalhador compreende o processo”, ou seja, “quanto mais o trabalhador precisa saber a fim de continuar sendo um ser humano no trabalho, menos ele ou ela conhece”.

A pressão obsessiva exercida pelo controle absoluto do tempo, simbolizada pelos marcadores de um relógio moral e pela noção do tempo útil, marca a extensão do taylorismo na sociedade. A transformação do tempo em mercadoria e a preocupação em ser constantemente produtivo são reflexos da extrema racionalidade não apenas sobre a classe trabalhadora, mas, também, sobre a sociedade como um todo. Com esta crítica e reconhecendo o papel exercido pelos trabalhadores em inúmeras formas de resistência ao processo de trabalho, Luzia Rago e Eduardo Moreira (1987, p. 35) analisam o taylorismo como uma técnica social de dominação cuja racionalidade foi habilmente construída como a ordem natural das coisas, de forma a mascarar seu conteúdo político e ideológico. O trabalho, sob o taylorismo, é uma atividade fundamental e obrigatória para o homem e este “soldado do trabalho” tem de ser servil, forte, ativo, produtivo, destituído de consciência, de crítica e de criatividade. Os autores, reconhecendo que “[...] a classe dominante tem clara a necessidade de reelaborar os mecanismos disciplinadores pelos quais assegura a perseguição de seus objetivos por uma classe dominada”, afirmam que, para o capital, “já não lhe é suficiente exercer uma forma de violência visível, direta, pessoal sobre os trabalhadores, mas é necessário criar tecnologias domesticadoras sofisticadas, leves, sutis”. Neste sentido, pensando em um tipo de violência do trabalho mais sutil e subliminar, afirmam que, “ao permitir a separação entre o trabalhador e sua habilidade profissional”, o sistema taylorista “garante o controle do processo de produção como arma principal do capital, que imporá ao operário o tempo e o ritmo da produção de acordo com as suas exigências lucrativas, sem ter de recorrer a formas visivelmente violentas da sujeição do trabalho”.

Nesse mesmo período, mas sem a preocupação de Taylor em encontrar a melhor maneira de organizar o processo produtivo industrial, surgiram, na França, os princípios e elementos da administração formulados por Henri Fayol, em 1908, o chamado fayolismo, que tinha como objetivo facilitar a gerência de empresas, industriais ou não, diante da necessidade de ter “bons chefes” em todos os tipos de atividade social. O propósito do sistema de controle de Fayol é organizar a estrutura administrativa. Na sua visão, a divisão do trabalho faz parte da Natureza e tem por objetivo produzir mais e melhor, com o mesmo esforço, tendendo, conseqüentemente, à especialização das funções e à separação dos poderes. Dentre o conjunto das operações de qualquer empresa, o ponto chave é a operação administrativa, que contempla

as funções de previsão, organização, comando, coordenação e controle. Administrar é agir, é pensar no futuro, é governar com previsão e planejamento. A autoridade, uns dos princípios da administração, consiste no direito de mandar e no poder se de fazer obedecer. Já disciplina, essencialmente, se traduz na obediência, na assiduidade, na atividade e no respeito às convenções estabelecidas pela chefia. A subordinação do interesse particular ao interesse geral, de modo a combater a ambição, o egoísmo, a indiferença, as fraquezas, é feita pela conciliação de interesses entre os chefes e os agentes inferiores que não devem prevalecer sobre o interesse da empresa. O poder é, naturalmente, centralizado e hierarquizado. Por fim, estabelece-se a fórmula da ordem social: “um lugar para cada pessoa e cada pessoa em seu lugar”, o que significa aceitar, sem questionamentos, a divisão social do trabalho em qualquer tipo de empresa. Para o empregado, a quem cabe a função de produzir e não planejar, a obediência cega é a condição necessária para manter o vínculo empregatício, conforme Fayol (1990, p. 59).

A aliança dos interesses dos empregadores e trabalhadores sob o comando do capital já era discutida por Émile Durkheim (2004), em *Da divisão do trabalho social*, desde 1893, quando trata da solidariedade nas relações sociais de produção que, em certa medida, é similar à cooperação entre direção e trabalhadores de Taylor (1963) e à subordinação do interesse particular ao interesse geral de Fayol (1990). Taylor e Fayol, no entanto, negam o conflito na relação capital-trabalho e tentam disfarçar a dualidade de interesses pela simples remuneração de serviços prestados e pela definição das funções de subordinação na organização racional do trabalho. O quadro da realidade social, para Durkheim, entretanto, continha claramente as disputas e conflitos decorrentes do antagonismo entre capital e trabalho e das crises industriais e comerciais cujo caos econômico, que se apresenta sob a forma de uma patologia – a exemplo de pobreza, desemprego, fluxos migratórios, disputas, concorrência –, acarretou o estado de anomia jurídica e moral em que se encontrava a vida econômica daquela sociedade capitalista, com desordens de todo tipo e natureza.

A compreensão da realidade social de Durkheim (2004), cujas interpretações apontam os princípios morais como elementos essenciais da sociedade capitalista, é muito distinta, também, do pensamento desenvolvido por Marx, em *O Capital*. Para o autor, o problema das profundas perturbações econômicas não pode ser diretamente atribuído à divisão do trabalho ou à extrema divisão do trabalho da produção capitalista. O problema é o estado de não regulamentação das relações sociais, que favorece o desenvolvimento da liberdade individual e se torna um abuso de poder e que, por isto, deve ser limitado através de uma regra social, que é a maneira de agir obrigatória, responsável pela coesão, regularidade e

justiça social. Para que a anomia tenha fim, afirma que é preciso construir um sistema de regras com poder moral capaz de conter os egoísmos individuais e despertar o sentimento de solidariedade, que ocorre com o desenvolvimento da divisão do trabalho enquanto regra moral de conduta, o motor do progresso, uma das bases da ordem social.

A forma de contornar os conflitos gerados socialmente, para Durkheim (2004), passa, fundamentalmente, pela cooperação nas relações sociais advindas da divisão do trabalho, que são regidas por regras puramente morais sendo a coesão entre os indivíduos mantida pelos vínculos da solidariedade, que forma uma unidade orgânica e oferece resistência para não se produzir perturbações e manter sempre a ordem social. A cooperação, segundo o autor, não é apenas possível, mas necessária para manter a coesão social, para reajustar as funções sociais e para eliminar as relações sociais conflituosas, inclusive aquelas oriundas da relação capital-trabalho. A utopia desenhada por Durkheim – o ideal da fraternidade nas relações de trabalho – não foi cumprida pela divisão do trabalho social. A divisão do trabalho por ele idealizada não foi capaz de gerar a solidariedade entre os indivíduos, e sim, por um lado, o lucro do capital, a partir da intensificação do trabalho e, por outro, a miséria da classe trabalhadora, ponto de partida de Castel (1998) para analisar a questão social da sociedade salarial.

Quando das discussões sobre os arranjos da divisão do trabalho, na fase de acumulação de capital comumente chamada de taylorismo, os efeitos negativos da exploração humana não aparecem, para Durkheim ou para Taylor³⁴, com a mesma contundência dos relatos sobre o ambiente de trabalho nas fábricas inglesas, do século XIX, realizados por Marx e Engels, Hobsbawm e Castel, o que não significa dizer que todos aqueles problemas estruturais do modo de produção capitalista – locais insalubres, repugnantes, fétidos, barulhentos, os baixos salários e as jornadas de trabalho extenuantes – desapareceram, de forma mágica, com a chegada do século XX.

Em Durkheim (2004), nota-se a preocupação com o homem social diante de um quadro desolador de desigualdades econômicas e sociais, a esperança da solidariedade humana para resolver os conflitos do capital e do trabalho, com tendência para a naturalização dos esforços pessoais e para a legitimação da propriedade privada, possivelmente influenciado pela crença na seleção natural darwiniana.

³⁴ Para Fayol, em *Administração industrial e geral* (1990), um estudo voltado para a classe dirigente do capital, a realidade fora dos muros das fábricas não existe. A ordem social reina apenas internamente com uma definição imutável dos papéis de subordinação na divisão social do trabalho.

Os efeitos sociais oriundos da relação capital-trabalho, para Taylor, não são ocultos e passam pela capacidade do indivíduo de conduzir a sua forma de ser e de agir na sociedade industrial. Para ele, as dificuldades sociais, por falta de emprego e por pobreza, são revertidas pelo esforço de cada operário em trabalhar e produzir cada vez mais. O homem eficiente é a peça fundamental para Taylor no processo produtivo: combate-se a vadiagem no trabalho e atinge-se salários dignos. Há, naturalmente, o homem de energia, com vitalidade e ambição, sem a indolência sistemática do homem comum e que, mesmo assim, ainda precisa ser conduzido por uma gerência para produzir cada vez mais e melhor. A subordinação do trabalho ao capital é, sem dúvida, também naturalizada e legitimada e aceita sem questionamentos. A miséria, a pobreza, o vício, o crime e a infelicidade, que formam o panorama da vida social naquela fase, estão relacionados à preguiça e à ineficiência dos indivíduos improdutivos e não à exclusão social promovida pelo capitalismo. Estes períodos de infortúnio serão em menor número, mais curtos e menos atrozés com a substituição da administração empírica pela administração científica, assegura Taylor (1963).

A sistematização da produção com base nos pressupostos tayloristas não conduziu à harmonia entre os interesses do trabalhador e dos empregadores, assim como a divisão do trabalho não desenvolveu a tão esperada solidariedade idealizada por Durkheim na primeira fase da acumulação do capital sem consumo de massa. O taylorismo, com a organização racional do trabalho, ao mesmo tempo em que elevou a produtividade industrial, reduziu o ganho do trabalhador e, com isto, construiu um abismo entre a produção e o consumo.

De acordo com Castel (1998, p. 336), essa fase típica de extrema racionalidade, mesmo distante do quadro social precário percebido por Marx (1988), traz para a classe trabalhadora “o desencantamento do mundo”³⁵, o que implica dizer que, com a imposição do taylorismo na organização do trabalho, há o fim da informalidade e das sujeições pessoais e a instalação das relações formais e burocráticas no sentido weberiano do termo.

A segunda etapa da acumulação do capital sem consumo de massa e de rápido crescimento do sistema econômico industrial, que condicionou uma superprodução sem o correspondente mercado consumidor, é marcada por uma crise econômica mundial de profundidade sem precedentes, principalmente no período que se estende da Primeira até a

³⁵ Para Max Weber (2004a, p. 106), o desencantamento do mundo “é a eliminação da magia como meio de salvação. É o caráter racional da ascese cristã”. O título deste capítulo, tentando captar o caos do ambiente de trabalho na atualidade, foi inspirado na interpretação dada por Castel (1998) ao termo weberiano, acima explicitado, sendo aqui empregado no sentido de decepção e desilusão com o mundo do trabalho. Bourdieu (1979), analisando a transição entre uma economia pré-capitalista e uma economia capitalista, também utiliza a expressão *o desencantamento do mundo*.

Segunda Guerra Mundial, razão pela qual é firmada por Hobsbawm (1995) como a “Era da Catástrofe”³⁶. A grande depressão de 1930, para este autor, leva a economia mundial capitalista ao desmoronamento. A recessão e o desemprego são as marcas do mais trágico episódio na história do capitalismo, que destruiu, por completo, o liberalismo econômico. Há uma reversão do capitalismo liberal do século XIX, o que significa dizer que a intervenção do Estado da economia, como forma externa de controle entre a oferta e a demanda, passa a ser a diretriz para a gestão da acumulação do capital. Além da depressão, do fascismo e da guerra, o capitalismo ainda enfrentava o avanço global da Revolução Russa de 1917. Tais fatos, em conjunto, priorizaram mais as questões sociais do que as econômicas. Com o fim da Segunda Guerra Mundial e a adoção das ideias de Keynes, o pleno emprego se tornou o foco dos países capitalistas avançados democráticos e o Estado do Bem-Estar Social, com a instalação de modernos sistemas previdenciários, se torna uma realidade.

2.2.3 A fase da acumulação intensiva com consumo de massa

O modelo de desenvolvimento do fordismo – um acoplamento do taylorismo com a mecanização – contempla a *acumulação intensiva com consumo de massa*. O processo produtivo desta fase foi determinado pelos avanços tecnológicos e incentivado pelo Estado – sob a influência das ideias keynesianas e do controle fiscal do sistema Bretton Woods –, que realizou as infraestruturas necessárias à eficiência do investimento, promovendo a cobertura social para os assalariados e o desenvolvimento de políticas de estabilização da conjuntura fordista. A era do fordismo, segundo Boyer (2009) e Lipietz (1991), é baseada em uma produção de massa altamente mecanizada, com elevação da produtividade e do poder aquisitivo dos assalariados, sem eliminação da crescente polarização entre idealizadores qualificados e executantes sem qualificação, uma fase marcada pela estabilidade das taxas de lucros das firmas, com plena utilização do maquinário produtivo e pleno emprego dos trabalhadores.

O fordismo, materializado em um regime de acumulação e em um modelo de regulação, segundo Lipietz (1991, p. 31), é resultado de um “compromisso fordista” que envolve: *os trabalhadores e os sindicatos* – em busca de participação dos ganhos de produtividade resultantes da racionalização do trabalho, após décadas de uma longa

³⁶ Além da trilogia já comentada, Hobsbawm (1995) escreve sobre o breve século XX (1914-1991), a *Era dos extremos*. Neste livro, dividido em três partes, ele aborda a *Era da catástrofe*, a *Era do ouro*, e o *Desmoronamento*.

resistência ao taylorismo e de pressão ao patronato; *os empregadores e políticos* – com a preocupação pela aceleração dos ganhos de produtividade e, conseqüentemente, a contrapartida do aumento da demanda social pelos produtos industrializados e, também, pelo crescimento regular do poder aquisitivo dos trabalhadores; e o *Estado* – sob pressão do fascismo e stalinismo e a adoção do ideário da socialdemocracia –, que estabelece um “compromisso global e organizado entre patronato e sindicato, para redistribuição dos ganhos de produtividade aos assalariados”.

A “conexão entre produção em massa e consumo de massa crescente”, como já salientado por Lipietz (1991, p. 32-33), reflete o “compromisso fordista” cujas regras do jogo são fortalecidas pelo modo de regulação instaurado pelo Estado, por meio de legislação social para proteção do assalariado (salário mínimo) e pela generalização das convenções coletivas entre empregados e empregadores; pelo “Estado Providência”, apoiado em um sistema amplo de previdência social, que garantia a renda mesmo com o afastamento do trabalho por doenças, aposentadoria, desemprego, etc.; e pela moeda de crédito – política keynesiana –, que começa a atuar em função das necessidades da economia e não da produção, sob o comando dos bancos centrais e do Estado, este com responsabilidade ativa no controle da conjuntura econômica.

Como um processo para superar a queda da taxa de lucro do setor industrial americano, o fordismo, para Antonio Gramsci (1968), deriva da necessidade de organizar uma economia pragmática cuja racionalização exige a elaboração de um novo tipo humano – um “novo tipo de trabalho e de produção” e um “tipo novo de trabalhador e de homem” –, sob um determinado ambiente, uma determinada estrutura social e um determinado tipo de Estado e adaptado psicofisicamente para determinadas condições de trabalho cujos métodos de trabalho, que combinam coerção com persuasão e consentimento, estão fortemente ligados a um determinado modo de viver, de pensar e de sentir a vida. Imposto, a partir de 1945, nos países capitalistas avançados, o fordismo se torna, de acordo com Boyer (2009) e Lipietz (1991), ancorados no pensamento de Gramsci (1968), um paradigma societal hegemônico, cuja visão de mundo contempla o modo certo de viver em sociedade com a sua concepção de moral, do normal e do desejável, o que reforça, quanto às ideias e aos comportamentos, o seu modelo de desenvolvimento cuja concepção é apoiada no progresso técnico, no progresso social e no progresso do Estado, uma espécie de fiador do interesse coletivo em detrimento do interesse individual e com controle do pleno emprego e progresso do consumo.

“Os trinta anos gloriosos” do fordismo, segundo Boyer (2009), contemplam o período pós-Segunda Guerra Mundial até o final dos anos 1970 que, sob o estandarte do

keynesianismo e de reajustes cambiais pelo sistema Bretton Woods, se torna a fase do capitalismo em que houve um alinhamento da produção com o consumo, elevando-se o padrão de vida nos países desenvolvidos, e que foi marcada pela incorporação de elementos coletivos em sistemas de cobertura social tais como acesso à educação, saúde, habitação, aposentadoria, etc. e pela institucionalização de uma relação salarial baseada no princípio do compartilhamento dos ganhos de produtividade.

Para Hobsbawm (1995), esse período, marcado pelo extraordinário crescimento econômico e por uma grande transformação social, pode ser visto como uma espécie de *Era do ouro*, uma fase única no capitalismo, e como um fenômeno mundial, embora a riqueza jamais tenha chegado para a maioria da população do mundo, incluindo os países do Terceiro Mundo. Para o autor, entre o pós-guerra e 1973, com a influência da Guerra Fria e graças ao reduzido preço do petróleo, houve um impacto extraordinário da transformação econômica social e cultural que pode ser percebido pelo estilo de vida, que exige níveis de renda elevados e em constante expansão, pelo poder de consumo da classe trabalhadora e pela proteção do Estado do Bem-Estar Social, circundados por um permanente grau de confiança no futuro. O surto econômico foi movido pela revolução tecnológica em constante processo de inovação e impulsionado por pesquisas e desenvolvimento em vários setores da economia.

A passagem da relação salarial que prevalecia no começo da industrialização para a relação salarial fordista dependeu da implantação de algumas condições que constituíram a chamada sociedade salarial, conforme Castel (1998, p. 419; 423). Dentre estas condições, temos: a separação entre os trabalhadores ativos e os inativos, como forma de repressão à vagabundagem e implantação da disciplina como regramento; a fixação do trabalhador em seu posto de trabalho, pela racionalização do processo de trabalho – organização científica do trabalho; a elevação dos salários para fortalecer o consumo em massa; o acesso ao sistema de proteção social, a exemplo de serviços públicos como saúde, higiene, moradia, instrução; e o reconhecimento do trabalhador, pelo direito do trabalho, como membro de um coletivo dotado de um estatuto social, a exemplo da convenção coletiva. Tais condições que, conforme este autor, asseguraram a sociedade salarial e o Estado Social, fortalecendo as relações capital-trabalho dos chamados *Anos dourados* de Hobsbawm (1995), são também pontos de questionamentos de alguns pensadores que se posicionam contrários ao papel interventor do Estado na economia e são favoráveis ao ideário do liberalismo em todos os seus sentidos.

Em *O caminho da servidão*³⁷, Friedrich Hayek (1946) dá continuidade a uma temática por ele desenvolvida desde 1938, sob o título de *A liberdade e o sistema econômico*, em que elabora um conjunto de ideias políticas, econômicas e sociais favoráveis ao liberalismo econômico, tendo como contraponto o avanço do socialismo, a ascensão do nazismo e fascismo – não como reação e sim como resultado das tendências socialistas –, a intervenção do Estado com as políticas keynesianas bem como a implantação do Estado do Bem-Estar Social, vistos como perigos iminentes para as sociedades capitalistas. Percebe-se, a partir desta discussão, que o modelo de desenvolvimento fordista, em plena fase dos “anos gloriosos” (BOYER, 2009), não era um consenso político e que já havia questionamentos sobre o compromisso social firmado entre o capital e a classe trabalhadora sob a custódia do Estado.

Diante da preponderância das ideias socialistas e da forma como a sociedade capitalista reagiu com o intervencionismo do Estado, inclusive com a implantação de benefícios sociais para a classe trabalhadora, Hayek (1946) pondera que, ao invés de liberdade e prosperidade, é a miséria e servidão que teremos pela frente. Para ele, é um caminho a ser abandonado e, por esta razão, trabalha com a recuperação do espírito do individualismo que fora desviado do capitalismo e com a reativação das ideias liberais do século XIX – o princípio do *laissez-faire*, em busca de um mundo liberal, da esfera autônoma do sujeito, da supremacia dos interesses individuais, enfim, da recuperação do “homem econômico”.

O termo individualismo, para um mundo liberal, segundo Hayek (1946), não é associado ao egoísmo ou ao egotismo e sim a uma oposição ao socialismo e a todas as outras formas de coletivismo, comunismo, fascismo, etc. Resgata-se, em sua visão, o respeito pelo homem individual na sua qualidade de homem em busca do desenvolvimento dos dotes e inclinações individuais de cada um para tentar dirigir a própria vida. A nova consciência de poder sobre o próprio destino e a convicção de que existem infinitas possibilidades de melhorar a própria sorte são os pontos destacados por ele como princípios básicos do liberalismo econômico cujo modelo de concorrência como organização social exclui certos tipos de intervenção coercitiva na vida econômica, apesar da necessidade de manter um amplo sistema de serviços sociais, inclusive com a existência de um sistema legal apropriado, mas com atuação limitada do Estado.

³⁷ Esse livro é considerado por Perry Anderson (1995), em o “Balanço do neoliberalismo”, como o texto de origem das ideias do neoliberalismo. Eric Hobsbawm (1995), em *Era dos extremos*, diz que Hayek foi um dos mais prestigiosos e influentes defensores da completa liberdade de mercado.

Para construir um mundo melhor e que seja pautado em um princípio orientador de uma política verdadeiramente progressista, Hayek (1946) pondera que a proteção do padrão de vida e a garantia de uma razoável renda profissional, como resultado do acordo voluntário entre o capital e o trabalho organizados e sob a tutela do Estado, são fatores que impedem a liberdade individual. Para tanto, segundo o autor, ao invés de inventar novos mecanismos para guiar e dirigir, é preciso remover estes obstáculos, desobstruindo o caminho, acabando com a insensatez humana e liberando a energia criadora dos indivíduos, o que fomentaria condições favoráveis ao progresso.

O conjunto de ideias políticas, econômicas e sociais favoráveis ao liberalismo econômico elaborado por Hayek (1946), que se tornaria o arcabouço do neoliberalismo, ganha espaço alguns anos depois e, diante de uma crise que se anunciava, pela baixa produtividade industrial do fordismo, é, teoricamente, absorvido pelo capital, principalmente aquelas ideias relacionadas à intervenção do Estado na economia e ao desmoronamento do Estado do Bem-Estar Social, mas as ideias de Hayek (1946), apesar do arcabouço neoliberal, não tinham nenhuma vinculação direta com a crise do modelo fordista que se aproximava. Hobsbawm (1995), em *Era dos extremos*, levanta uma questão bem interessante e chama a atenção para as consequências do uso das novas tecnologias durante a *Era de Ouro*, que é a sua futura morte por entropia: o avanço tecnológico está diretamente relacionado à redução da mão de obra, tanto na produção quanto em serviço e os trabalhadores vão sendo, paulatinamente, substituídos por robôs automatizados e por computadores. Para o autor, este é o problema central da *Era do Ouro*. O extenso período de expansão econômica e de Bem-Estar Social levou a um período semelhante de problemas econômicos e outras perturbações surgidos com um afrouxamento na ascensão contínua de produtividade, o que veio a demonstrar que não houve uma recuperação do ritmo anterior à grande depressão dos anos 30, levando a *Era de Ouro* ao desmoronamento e à perda do seu brilho. A perda dos ganhos de produtividade está diretamente relacionada à divisão do trabalho imposta pelo modelo do taylorismo-fordismo e, também, pela resistência da classe trabalhadora à intensificação do ritmo de trabalho imposto pelo capital (HOBSBAWM, 1995).

A violência ao trabalhador, apesar de existente nessa fase da acumulação intensiva com consumo de massa, é praticamente silenciada e são raros os casos registrados e analisados. Um desses relatos sobre a opressão do trabalho nesse período é retratado com muita particularidade por Simone Weil (1996, p. 79-80) em *A condição operária*, em que critica o excessivo controle sobre os trabalhadores desenvolvido por Taylor, considerado por ela como uma espécie de escravidão e condicionado pela rapidez dos movimentos para

executar as tarefas e pelas ordens dadas aos operários para agilizar a produção. Os seus depoimentos sobre a sua vida operária, na França, registrados em cartas e em diários, revelam a sua conscientização da exploração e da dominação do capital naquele contexto fabril, e a necessidade de uma luta contra a opressão social. O seu cotidiano como operária foi marcado por rotinas e monotonia – “o trabalho, sem estímulos, é como a morte” –, pelas grosserias e brutalidades das chefias, pela servidão e pelo trabalho duro representados pelo relógio de ponto e pela exigência de mais produção: “Chegando-se à frente da máquina, é preciso matar a alma, oito horas por dia, pensamentos, sentimentos, tudo”. Quanto à rapidez exigida pela máquina, declara: “[...] é preciso repetir movimento atrás de movimento, numa cadência que, por ser mais rápido do que o pensamento, impede o livre curso da reflexão e até do devaneio”. As ordens, para a operária, “desde o momento em que se bate o cartão de entrada até aquele em que se bate o cartão de saída, elas podem ser dadas, a qualquer momento, de qualquer teor. E é preciso sempre calar e obedecer”. As lembranças desta vida de operária de Simone Weil, obrigada a engolir a tristeza, a irritação, o desgosto e não demonstrar alegrias são reflexos da dureza que domina o expediente da fábrica até hoje.

2.2.4 A fase da acumulação extensiva de capital com aprofundamento das desigualdades

As fissuras do compromisso fordista americano, segundo Lipietz (1991), começaram no final dos anos 1960 encadeadas pela crise do próprio modelo e pela crescente interpenetração das economias nacionais, mas só foram percebidas tempos depois. Hobsbawm (1995) também afirma que os sinais desta ruptura não foram percebidos imediatamente e que somente em 1973, com o aumento do preço do barril de petróleo, a crise econômica começou, de fato, a ser visualizada, inclusive com o reconhecimento da baixa produtividade industrial.

Georges Friedman (1972), um dos primeiros pesquisadores a questionar os efeitos desse mecanismo de exploração sobre os trabalhadores, percebeu, na prática, que esse modelo de desenvolvimento, ao transformar o trabalho em migalhas, com a mecanização, a fragmentação e a repetição das tarefas do processo produtivo, apesar de ter elevado, substancialmente, a produtividade e a lucratividade nas sociedades capitalistas, aumentou, ao mesmo tempo, também, o índice de absenteísmo e a taxa de rotatividade entre trabalhadores, o que demonstra uma rejeição à organização racional do trabalho e uma válvula de escape, mesmo que temporária, à alienação imposta pelo trabalho. Para este autor, os trabalhadores, que executam diariamente tarefas repetidas e parceladas de todas as espécies são maiores do

que suas tarefas. Nestas tarefas, em função da separação entre o fato de pensar e executar, não se encontra a variedade, a iniciativa, a responsabilidade, a participação coletiva nem a significação e sim a frustração, o desencantamento, o tédio, o terror, a perseguição. É um trabalho que perdeu o próprio sentido e que não renova o interesse pela sua execução nem proporciona a satisfação e que tem como efeitos nocivos o desgaste mental, o cansaço físico e a improdutividade em longo prazo, o que compromete, e muito, a acumulação do capital.

Como alternativa para a humanização do trabalho e como reação à tradicional organização do trabalho e seus rendimentos decrescentes e, ainda, diante da fragmentação das tarefas e da degradação da aprendizagem, Friedman (1972) chama a atenção para a alternância das tarefas entre os trabalhadores como mecanismo de contrapor a separação entre o planejamento e a execução. A polivalência do trabalhador induziria a uma verdadeira revalorização intelectual do trabalho uma vez que a satisfação está vinculada à complexidade das operações efetuadas. O rodízio de posto, que também levaria a um domínio de todo o processo produtivo com a repartição das tarefas e a variação das atribuições, permitiria a mutabilidade dos trabalhadores, sob o controle e a responsabilidade de um deles, o que geraria efeitos psicológicos e sociais positivos e o desenvolvimento da cooperação entre o grupo e o trabalho em equipe e, conseqüentemente, um aumento da produtividade, um melhoramento da qualidade, redução do *turnover* e do absenteísmo e o fim da fadiga física e mental.

Para Friedman (1972), Taylor fez apenas a primeira parte do trabalho e a organização científica do trabalho, fundada no método da coação e na instituição de uma estrutura administrativa rigorosamente centralizada, autoritária, vertical, foi totalmente contrária à primazia da pessoa humana. Com o objetivo de reduzir a monotonia da tarefa, diminuir o grau de especialização e utilizar de maneira mais complexa as capacidades intelectuais e a personalidade de cada indivíduo, acabando com o tédio, com o complexo de inferioridade e com a insatisfação na execução do trabalho, é preciso colocar os trabalhadores em uma relação criativa com o processo produtivo, o que seria, possivelmente, a segunda parte da organização do trabalho, ou seja, a nova etapa do trabalho pelo enriquecimento das tarefas e pela utilização do potencial profissional do empregado – *job enlargement*. Para isto, o trabalhador precisa ser um especialista qualificado, múltiplo, “pluriespecializado”, flexível, com capacidade de se virar e de compreender a realização das tarefas em sua plenitude, desenvolvendo, portanto, um potencial de cooperação, de trabalho em equipe, de solidariedade, de encorajamento à iniciativa, à responsabilidade, à polivalência, cujas vantagens são: satisfação da mão de obra, redução dos gastos gerais de produção, melhoria da qualidade do produto, supressão e simplificação da hierarquia, aumento salarial e incremento

da satisfação no trabalho. Além de diminuir as taxas de ausências e ser acompanhado por uma alta da produtividade, o *job enlargement* pode ser também associado a uma margem de liberdade do indivíduo e com integração ao ambiente de trabalho, que pode suscitar um tipo original e novo de operário qualificado, capaz de altivez e de satisfação.

As ideias humanistas de Friedman (1972), mesmo expondo as mazelas da exploração capitalista, são firmadas apenas na perspectiva da acumulação do capital sob o comando da participação ativa e controlada e não da autonomia efetiva do trabalhador. O seu pensamento, no entanto, contém os elementos essenciais que foram absorvidos em uma posterior alteração do modelo de acumulação taylorismo/fordismo, o toyotismo, que é a subversão da lógica da sua organização do trabalho, ou seja, a implantação do enriquecimento das tarefas e a falsa ideia de que esta modificação, por si só, levaria ao fim da alienação do trabalhador no processo produtivo.

Muito além da proposta de Friedman (1972), que propõe apenas a recuperação do potencial criativo do trabalhador como forma de amenizar a sua alienação na organização do trabalho, é interessante pontuar que, diante da crise do fordismo, o modo de produção capitalista cria um novo modelo de desenvolvimento, em parâmetros totalmente diferentes, baseado na *acumulação extensiva de capital com aprofundamento das desigualdades*. Como já discutido anteriormente, esta crise se manifesta, segundo Boyer (2009): pelo esgotamento das fontes de ganhos de produtividade, em decorrência de razões tecnológicas e sociais – lógica do trabalho fordiano; pela erosão ou decomposição salarial fordista – perda de poder de negociação dos sindicatos face ao desemprego e aumento das desigualdades entre os assalariados; pela diferenciação dos produtos em função das desigualdades sociais; pela flexibilização das relações salariais – redução de custos de produção pela diminuição de custos salariais; e pela abertura internacional. O novo modo de desenvolvimento que sucede o fordismo, pautado pelo regime virtuoso de crescimento financeiro e associado à abertura aos fluxos internacionais de capitais, pode ser caracterizado pela retração da progressão do nível de vida, pela elevação do desemprego e pelo aprofundamento das desigualdades sociais.

Seguindo uma linha de análise diferenciada de Friedman (1972), ao tratar do novo modelo de desenvolvimento do capital que se pauta no retorno da autonomia do trabalhador no processo produtivo, Maurice Montmollin³⁸ denomina esta nova fase de *antitaylorismo* ou *neotaylorismo*, porque este novo método não acaba com os métodos mais antigos da organização do trabalho, conforme Christian Palloix (1976), que segue, em parte, a linha de

³⁸ De acordo com as ideias expostas no seu artigo “*Taylorisme et anti-taylorisme*”, publicado pela revista francesa *Sociologie du Travail*, n. 4, em 1974 (apud Palloix, 1976, p. 58).

raciocínio traçada por Friedman (1972), quando da análise do processo de produção em empresas de grande porte nos Estados Unidos e na Europa, a exemplo da própria Ford, General Motors, IBM, Volvo, Olivetti e Fiat, e ressalta que a alteração da lógica de execução do trabalho no modelo fordista – trabalho desprovido de inteligência, responsabilidade e criatividade e como uma fonte de insatisfação e degradação da personalidade do trabalhador – é o ponto chave para a modificação em curso da organização do trabalho que, para atingir elevação da produtividade e da lucratividade, passa a exigir um maior envolvimento do trabalhador e um enriquecimento das tarefas.

Palloix (1976), desta vez ancorado em Montmollin (1974), questiona, de forma bem instigante e focado na exploração da reprodução das camadas hegemônicas, se o enriquecimento das tarefas é mais uma adaptação do taylorismo/fordismo às novas condições de produção para elevar a produtividade e manter a rentabilidade do capital ou uma revolução radical nos processos de trabalho. O enriquecimento ou a recomposição das tarefas consiste, portanto, em suprimir os antigos métodos de trabalho do fordismo, permitindo ao trabalhador mais ação e mais atuação nas operações de controle, regulagem e verificação do próprio trabalho, o que significa o desmoroamento da produção em massa e o surgimento da produção mais flexível.

Essas alterações, para Palloix (1976), trazem em si um conteúdo ideológico para inserir e impor as novas condições de gestão da força de trabalho. A questão do enriquecimento ou da recomposição das tarefas industriais parece ser uma adaptação dos processos de trabalho organizados pelo taylorismo-fordismo às novas condições de gestão da força de trabalho e às novas formas de reprodução da dominação do capital em relação às condições de produção do excedente. O *neofordismo*, uma nova prática capitalista a partir da automação, de acordo com o mesmo autor, é uma tentativa puramente formal de destruir o trabalhador coletivo, diante das tensões sociais que envolvem o aumento do despotismo absoluto da gestão dos processos de trabalho que, forçosamente, submete os vários grupos de trabalhadores, aparentemente autônomos, à lógica do capital.

Como já anunciado, o pensamento de Hayek (1946) sobre as ideias neoliberais não foi imediatamente absorvido, mas ganha força a partir da crise de acumulação do capital, que se acentua no final dos anos 60 e início dos anos 70, principalmente nos Estados Unidos, e ressurgiu mais ampliado, em outro contexto histórico de reavaliação do papel interventor do Estado na economia e dentro das possibilidades para uma prosperidade econômica a partir da implantação de uma segunda divisão industrial – “especialização flexível”, conforme proposta de Michael Piore e Charles Sabel (1984) cuja análise é pautada em pesquisa de novos

modelos de produção na França, Itália, Alemanha Ocidental, Japão e algumas regiões dos Estados Unidos, diretamente relacionados a empresas de pequeno e médio portes, em substituição ao modelo de grandes corporações, típicas do fordismo, moldadas na produção e consumo em massa.

Para Piore e Sabel (1984), as crises econômicas que surgiram em países capitalistas avançados, no final dos anos 60 e início dos anos 70, e que foram marcadas pela escassez no fornecimento de recursos naturais, pela crise do Estado do Bem-Estar Social, por um crescimento lento e também pelo aumento do desemprego, não parecem ser meras interrupções da marcha para uma maior prosperidade do capital e sim uma ameaça muito mais ampla, com possibilidade de uma destruição do mercado em nível mundial, este consolidado desde o fim da Segunda Guerra Mundial. As respostas, para estes autores, têm dois caminhos: um global, que são as políticas econômicas de combate ao desemprego mundial e a estagnação com intenso controle doméstico; o outro, de caráter individualizado, que reforça a ideia de que as empresas, em seus próprios mercados e pelos próprios meios, busquem pelos padrões de desempenho definidos durante a fase de prosperidade econômica.

Segundo estes autores, em uma referência aos neoclássicos e neomarxistas, nenhuma teoria parece ser capaz de explicar esses acontecimentos e, muito menos, de prever o que, de fato, iria acontecer nas sociedades capitalistas a partir dos anos 70. Argumentam que a intervenção política na economia, incluindo o funcionamento do Estado Social, o controle do mercado de trabalho por movimentos trabalhistas, as regras do Fundo Monetário Internacional (FMI), têm agravado a crise econômica. As suas causas, no entanto, são mais profundas e se encontram na própria economia dos países capitalistas avançados, ou melhor, a deterioração do desempenho econômico está diretamente relacionada ao modelo de desenvolvimento industrial fundado na produção em massa, a primeira divisão industrial, típico de grandes corporações, sem poder de mobilidade e adequação às necessidades do mercado, com predominância do uso de máquinas de finalidade específica e trabalhadores qualificados apenas para produzir bens padronizados, trabalhadores estes com altos salários e com alto poder de negociação sindical – também chamados de custos ocultos.

Na visão de Piore e Sabel (1984), essa crise econômica é resultante da incapacidade da estrutura institucional, no final dos anos 60, de ajustar a tecnologia da produção em massa diante da saturação dos mercados de bens de consumo nos países industrializados, o que poderia ter evitado ou mesmo reduzido os seus efeitos nos anos 70, quer pela manipulação das instituições quer pela reformulação dos seus princípios. Esta crise pode ser dividida em cinco episódios sobrepostos: a agitação social do final dos anos 60 e

início dos anos 70 – protestos contra a guerra do Vietnã, movimento pelos direitos civis, revolta contra a ordem econômica, questionamentos a respeito dos fins e meios da revolução industrial; a adoção, pelos Estados Unidos, em 1971, do regime de taxas de câmbio flutuante em substituição ao sistema monetário internacional de troca de dólar, em taxa fixa, por ouro; o aumento do preço do barril de petróleo, entre 1973 e 1979, que foi acompanhado pela escassez de alimentos e influenciado pela revolução iraniana – 1979 a 1983; e o início dos anos 80, que foi marcado por uma profunda crise econômica mundial causada por prolongadas e elevadas taxas de juros nos Estados Unidos.

A ideia desenvolvida por Piore e Sabel (1984, p. 5) para desobstruir o baixo desempenho industrial e curar as suas crônicas doenças econômicas passa pela modificação ou, até mesmo, pela substituição do modelo de desenvolvimento fordista. Para isso, referindo-se aos mecanismos de regulação do capital nesta sistemática, assinalam que estas crises econômicas são de dois tipos. O primeiro, facilmente visível e diretamente vinculado ao Estado do Bem-Estar Social, diz respeito ao fluxo de renda e à distribuição de poder nas sociedades capitalistas avançadas e é marcado pela percepção de que as instituições existentes não podem mais garantir o controle entre a produção e o consumo de bens e, por isto, deveriam ser complementadas ou substituídas. Há, por isto, uma incompatibilidade entre o capitalismo de mercado e a democracia política. O segundo tipo, que se tornaria a segunda divisão industrial, diz respeito à escolha da tecnologia industrial em si, que depende das estruturas de mercado as quais, por sua vez, estão sujeitas às circunstâncias políticas, direito de propriedade e distribuição de riquezas. Neste sentido, convictos de que “as máquinas são tanto o espelho como o motor do desenvolvimento social”, afirmam que a divisão industrial é o pano de fundo das subseqüentes crises de regulação do capital. Como saída desta mencionada crise, a expansão da especialização flexível requer uma mudança de paradigma tecnológico e também um novo sistema de regulação ancorados em uma ordem econômica conduzida por um keynesianismo multinacional.

Com o olhar para a história do capitalismo industrial, na opinião de Piore e Sabel (1984), a segunda divisão industrial, que é a tese central desta discussão, passa pela chamada especialização flexível que resgata, em diferente condição histórica, a produção artesanal e menos rígida executada por trabalhadores qualificados, existente em várias regiões da Europa Ocidental, em uma fase anterior à produção em massa. Para tanto, diante da instabilidade econômica que permanece nos anos 80 e que reabre o debate sobre as possibilidades alternativas de avanço tecnológico, pensando em uma forma de reestruturação econômica, eles defendem que a combinação de habilidade artesanal com equipamento flexível pode

desempenhar um papel central na vida econômica moderna, escolha esta que poderá definir a forma de trabalhar no próximo século. Sobre este aspecto, o pensamento dos autores, mesmo que fundamentado em uma análise econômica, converge para o axioma desenvolvido por Friedman (1972) de resgate da potencialidade do trabalhador na organização racional do trabalho, sem alteração da lógica da relação capital–trabalho, para o incremento da produção.

Para Piore e Sabel (1984), a especialização flexível, já vista em redes de empresas com o uso de tecnologia sofisticada e forma de fabricação altamente flexível nas regiões Central e Noroeste da Itália, é uma estratégia de inovação permanente, incessantemente mutável e com compartilhamento de competências, conhecimentos técnicos e informações sobre as oportunidades. Além destes pontos, para a funcionalidade do modelo, elencam um conglomerado regional de empresas de pequeno e médio portes, independentes, reunidas em uma espécie de federação, com proximidade entre si, em uma órbita solar de fornecedores, com entrada limitada de concorrentes, com incentivo à competição e à inovação, mas sem a instalação da rivalidade entre si, principalmente sobre salários e condições de trabalho. A tática de produção se baseia em trabalhadores qualificados e multifuncionais, uma espécie de renascimento de formas artesanais que foram marginalizadas na primeira divisão industrial.

Com o ressurgimento do paradigma da produção artesanal, Piore e Sabel (1984) ressaltam que este modelo é compatível com a iniciativa individual, desde que esta postura não mine o senso de comunidade, imprescindível para a constante redefinição da produção e do produto. Neste ponto, recuperam o individualismo tratado por Hayek (1946). Registram, ainda, que o equilíbrio de poder entre capital e trabalho é dispersado na organização do trabalho e se tornam comuns a distribuição de autoridade, a divisão de responsabilidades e a colaboração entre os trabalhadores e a gestão em vários segmentos produtivos. O caráter colaborativo e a resolução de disputas são reforçados pela mobilidade entre a gestão e o trabalho bem como pelo senso de pertencimento à comunidade. O trabalhador, cuja autonomia é a peça chave da especialização flexível, decide o modo de trabalhar e sua rentabilidade é proporcional à sua produtividade e à sua habilidade. Quanto à formação do trabalhador, diante da competição por melhores salários e da certeza de que trabalhador qualificado não nasce pronto, afirmam que ele deverá arcar com o treinamento como forma de empregabilidade.

Diante do exposto, para os mesmos autores, a longo prazo, a especialização flexível abre perspectivas para uma melhoria de vida no trabalho, independentemente do efeito desta sistemática sobre o equilíbrio de poder entre o capital e trabalho nas organizações, uma vez que o trabalho se torna mais atraente, solidário, comunitário e sem a predominância

de uma relação contraditória e hierárquica entre trabalhadores e gestores. A extrema divisão do trabalho na produção em massa, para eles, leva a uma execução rotineira das tarefas e, assim, banaliza-se o trabalho a um grau que, muitas vezes, degrada o executante. A especialização flexível, pelo contrário, é baseada na colaboração e em frequentes mudanças do processo de produção que valorizam as habilidades artesanais do trabalhador.

Não há um consenso sobre as formulações da especialização flexível de Piore e Sabel (1984). Um dos autores que contrariam esta tese é Hubert Schmitz (1989), que realizou investigações sobre o processo produtivo de pequenas e médias empresas em países menos desenvolvidos. A realidade empírica trazida por Piore e Sabel, de acordo com Schmitz, é muito específica e voltada para aquelas localidades, a exemplo de Itália e Alemanha, com histórico e contexto sociopolíticos próprios dificilmente encontrados nas mesmas condições em outros países. Dentre os pontos divergentes, desacreditando na generalização deste novo modelo de produção para todas as regiões, diz Schmitz que: não há uma saturação plena dos mercados de produtos em série; a mão de obra utilizada na especialização flexível não é, necessariamente, polivalente e estável e, muitas vezes, é informal, precária e provisória; a regulamentação macroeconômica keynesiana não tem capacidade de regular o mercado internacional; o papel exercido pelos governos locais se restringe à consolidação do desenvolvimento regional. Registra, ainda, que, em paralelo ao avanço tecnológico da segunda divisão industrial, houve também a precarização das relações de trabalho com a subcontratação de trabalhadores sem registro, submetidos a um regime árduo, péssimas condições de trabalho e sob baixa remuneração. E nos casos dos países em desenvolvimento, percebe-se, também, a falta do amparo promovido pelo Estado do Bem-Estar Social, a exemplo de seguro-desemprego.

A discussão promovida por Piore e Sabel (1984) em que a participação intelectual do trabalhador no processo de trabalho é reforçada e o seu papel revitalizado não coaduna com as propostas de Montmollin (1974) e Palloix (1976), mas converge para o que Friedman (1972) pensa sobre a nova estruturação do trabalho desde os anos 60, encontrando uma sinergia plena com o Sistema Toyota de Produção, de Taiichi Ohno (1997) que, a partir dos anos 80, foi copiado em países capitalistas desenvolvidos, gerando a chamada acumulação flexível (HARVEY, 2001).

A acumulação flexível, ou o toyotismo, para sobreviver, encontra respaldo no pensamento neoliberal de Hayek (1946). Inspirado no Sistema Ford, o toyotismo, de natureza científica e racional, é procedente do Sistema Toyota de Produção – *kanban* ou *just-in-time* –, e foi estabelecido por Toyoda Kiichiro e desenvolvido por Taiichi Ohno (1997), no Japão, a

partir de 1945. É um dos modelos de produção pesquisados por Piore e Sabel (1984) que originaram a chamada especialização flexível e responsável, após a sua adoção em países capitalistas avançados ou não, pela recuperação da baixa produtividade econômica e pelo retorno da lucratividade do capital.

O toyotismo se tornou, enquanto modelo de organização do trabalho, a estratégia de ajuste do processo produtivo industrial mundial para resolver a crise estrutural do capital iniciada antes da década de 1970. Trata-se, de acordo com Ohno (1997), de um conjunto de políticas e técnicas adotado inicialmente e com sucesso para a recuperação do desempenho industrial da Toyota, altamente competente para substituir o fordismo e a sua produção em massa, implantando um modelo flexível de produção ajustado às necessidades do mercado e capaz de aumentar a sua eficiência pela eliminação completa de desperdícios, baseados nos pilares do *just-in-time* e da automação.

Concebido a partir do modelo fordista de produção, Ohno (1997, p. 30), invertendo as posições de vencido e vencedor da fábula popular sobre a rapidez da lebre e a lentidão da tartaruga para vencer uma corrida, opta por um desempenho mais cauteloso e, por isto mesmo, mais firme e mais seguro para o toyotismo, alterando-se a sistemática da produção em massa para a produção sincronizada de cada unidade, ou seja, uma produção mais artesanal em uma plataforma mais flexível. A inspiração inicial do comportamento lento da tartaruga é totalmente modificado com o investimento na automação, que subverte o paradigma taylorista/fordista da divisão do trabalho entre gerência e trabalhador – execução e criação. O toyotismo é apoiado no poder da habilidade individual e no trabalho em equipe e, principalmente, na sinergia entre estes dois fatores. Ao contrário da produção em massa, a capacidade do trabalhador vai além da execução. Há, efetivamente, a sua participação por meio do domínio dos multiprocessos. Com o envolvimento da subjetividade do trabalhador, recupera-se o poder criativo e a polivalência do operário cuja competência passa a ser o fator primordial para alavancar a produtividade. Este autor afirma inclusive que: “[...] é necessário um sistema de gestão total que desenvolva a habilidade humana até sua mais plena capacidade, a fim de melhor realçar a criatividade e a operosidade, para poder utilizar bem instalações e máquinas, e eliminar todo o desperdício”. O pensamento de Friedman (1972), em nossa interpretação, é totalmente absorvido pela concepção de Ohno (1997).

Ainda de acordo com Ohno (1997), a evolução do Sistema Toyota de Produção passa pela análise total do desperdício, com o permanente objetivo de reduzir custos, inclusive a utilização mínima de mão de obra e a adoção da terceirização de partes da produção. Neste sentido, elimina-se o desperdício por categorias: superprodução, espera, transporte,

processamento demasiado, inventários (estoques), movimentação, fabricação de peças e produtos defeituosos. O controle é total, em todas as operações que envolvem o Sistema Toyota de Produção, um método para eliminar integralmente o desperdício e aumentar a produtividade. A eficiência de cada operador e de cada linha de produção é, constantemente, mensurada e avaliada. Apesar de usar a arte da invisibilidade japonesa – *ninjutsu* –, o papel exercido pelo gerenciamento é presente e efetuado pelo controle visual e uma das suas responsabilidades é identificar o excesso de trabalhadores.

A passagem do fordismo para o que se poderia chamar de regime de acumulação flexível, ou *neofordista*, segundo Harvey (2001), é reflexo da incapacidade do fordismo e do keynesianismo de conter as contradições inerentes ao capitalismo. Apoiado na flexibilidade dos processos e dos mercados de trabalho, mantido por um capital financeiro e especulativo, a característica principal para esse novo regime, de acordo com o mesmo autor, é a inovação comercial, tecnológica e organizacional com o poder de exercer uma forte pressão de controle sobre uma força de trabalho. Neste sentido, a expansão do Sistema Toyota de Produção – *kanban* ou *just-in-time* – provoca o desmoronamento do fordismo em todos os países desenvolvidos e altera, também, a relação capital-trabalho em países em desenvolvimento que jamais chegaram à situação de um Estado de Bem-Estar Social e nunca asseguraram o enriquecimento coletivo nem promoveram a repartição de rendas.

Hobsbawm (1995), ao analisar o fim da década de 1980 e início da década de 1990 – fases de plena expansão do chamado toyotismo –, percebendo o colapso econômico e social que assinalava o fim do breve século XX, não teve dúvidas quanto à decretação do fim da *Era do ouro* e enxerga sinais de uma nova era, a *Era dos extremos*: da decomposição, da incerteza e da crise, retratada pelo desemprego em massa, depressões cíclicas severas, desigualdade social, inclusive com mendicância. Dentre as características marcantes desta época de crise, sob um processo de globalização e uma perturbadora desintegração dos velhos padrões de relacionamento social humano, ressalta-se algo que sempre esteve implícito na teoria capitalista, o individualismo absoluto, em busca apenas da própria satisfação, quer seja o lucro ou prazer, incentivados por uma ideologia de direita comprometida com uma forma extrema de egoísmo comercial e *laissez-faire*.

Em *Retorno à condição operária*, Stéphane Beaud e Michel Pialoux (2009, p. 9; 10; 11; 12), constatando que “a classe operária tal como se constituiu no século XIX – [como] referência estável, um problema capaz de mobilizar por muito tempo espíritos e corações – desapareceu”, perguntam, em tempos sombrios de acumulação flexível do capital, em ação desde o início dos anos 1980: “o que restou dessa *classe*?”. Como resposta, afirmam que “à

primeira vista, indivíduos isolados, atomizados, divididos entre eles, cada vez mais submetidos à intensificação do trabalho e que parecem renunciar à ação coletiva”. Para os autores, “é como se, nesses últimos dez anos, os operários tivessem se recolhido, se reduzido ao silêncio por força das circunstâncias e pela maneira como nos calamos a respeito deles”, visto que “desde então, uma espécie de véu encobre suas condições de trabalho e de vida, como se preferíssemos não saber o que acontece dentro das fábricas”. “Uma vez esquecidos esses episódios”, segundo os autores, “faz-se novamente silêncio sobre o mundo da fabricação de bens”. No entanto, eles asseguram que, em função do enfraquecimento das formas coletivas de luta e resistência operárias, “o trabalho nas oficinas se intensificou, as relações sociais de trabalho se deterioraram, os operários foram transformados, por assim dizer, em simples variáveis de ajuste, reduzidos a um elemento de massa salarial que precisa diminuir cada vez mais”. E mesmo com as chamadas “boas novas”, a exemplo de gestão participativa, “o trabalho operário continua fortemente repressivo, e cada vez mais, os operários sentem isso na pele todos os dias”.

Apesar do longo distanciamento da fase inicial da acumulação do capital, a acumulação flexível também é marcada pelo aprofundamento do grau de exploração do trabalhador pelas violentas práticas de gestão, e que são indícios de que o uso da violência ao trabalhador faz parte da estratégia de dominação e exploração do trabalhador pelo capital desde a sua fase inicial até o momento atual, surgindo com maior incidência a partir do desmoronamento do fordismo e do início da acumulação flexível, quando surgem os efeitos negativos da organização do trabalho neste período, tanto relacionados à violência do processo de produção em si quanto ao trabalhador enquanto ser humano.

O propósito deste capítulo é ressaltar, principalmente a partir da análise de Marx das categorias econômicas portadoras de determinadas relações de classe e interesses, em *O capital*, e da contextualização histórica desenvolvida por Hobsbawm, o permanente grau de exploração do trabalhador e a sua exposição, de forma desumanizada, às condições de trabalho impostas pelo modelo de organização do trabalho e intensificadas, constantemente, pelo regime de acumulação em cada fase histórica do capitalismo.

3 SOB A FLEXIBILIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, O TRABALHADOR ASSEDIADO

Como resultado de o assédio moral ter se tornado uma prática comum de violência no ambiente de trabalho há uma profusão de demandas trabalhistas sob apreciação, na Justiça do Trabalho, através das quais trabalhadores em pleno exercício da tutela jurisdicional do Estado postulam indenizações por danos morais em função de ocorrências de maus-tratos e humilhações praticadas por empregadores, gerentes, supervisores, colegas de trabalho, subordinados e clientes (AGUIAR, 2005).

Uma dessas ações trabalhistas³⁹ chama a atenção porque contém um episódio que extrapola os limites de uma suposta “convivência pacífica” em ambiente de trabalho: uma ocorrência policial registrada na Delegacia da 25ª Circunscrição Policial de Dias d’Ávila, Região Metropolitana de Salvador (RMS)/Bahia, contra um trabalhador do setor de transportes rodoviários. Esse trabalhador, que já cumpria suspensão do contrato de trabalho por ofensas verbais – palavras de baixo calão – e ameaça de lesão corporal, conforme termo circunstanciado do episódio registrado na sentença de julgamento da ação trabalhista, “foi despedido por ter cometido falta grave de ameaça de morte ao seu superior hierárquico”.

Na ação trabalhista, o trabalhador postula, principalmente, a anulação da demissão por justa causa alegando que houve “violação do seu direito à garantia provisória no emprego (estabilidade acidentária)”, além de requerer a indenização por danos morais por assédio moral e o pagamento de horas extras, adicional de periculosidade e integração de prêmio de produtividade não incorporado ao salário mensal. Aqueles de natureza salarial e de cunho material são deferidos. Os outros fatos mais controvertidos, como o assédio moral e a agressão verbal ao chefe, e o suposto comportamento desidioso do trabalhador, por terem sido confirmados por testemunha do empregador e assegurados em Boletim de Ocorrência policial, não foram comprovados pelo reclamante na ação trabalhista, levando a Justiça do Trabalho a manter a demissão por justa causa, sem questionar “a real motivação da ameaça de morte de um dos chefes hierárquicos da empresa de transporte por parte daquele trabalhador”. A pergunta ficou sem resposta e nada foi encontrado nas atas, nos termos, nos depoimentos, nas sentenças proferidas naquela ação trabalhista, o que deixa espaço para a entrevisão de uma violência nem um pouco sutil naquele local de trabalho.

³⁹ TRT-5ª Região – Ação Trabalhista n. 0066800.32.2006.5.05.0132.

Outra ação trabalhista⁴⁰ também chama a atenção, dentre tantas contradições e absurdos no ambiente de trabalho: a morte de um trabalhador terceirizado, com apenas 30 anos, eletrocutado, em 1997. A ação de indenização por danos morais e materiais, em virtude de acidente de trabalho com morte, foi ajuizada pela esposa do trabalhador e seus seis filhos, alguns deles ainda em menoridade, quando da propositura da lide trabalhista contra uma empresa prestadora de serviços especiais de engenharia cartográfica sediada no Estado de Sergipe. Trata-se de um serviço de terceirização contratado pela Petrobrás, que é a tomadora dos serviços, localizada no Estado da Bahia, para ser executado nas regiões limítrofes entre a Bahia e o Estado de Sergipe, no Povoado Canta Galo, com o objetivo de efetuar um levantamento de abalos sísmicos naquela região (sismografia), para prospecção de petróleo.

Com legitimidade ativa no polo da ação, a esposa assegura que o seu marido, que foi contratado como auxiliar de serviços gerais, em 1996, não tinha habilidades para a execução de atividades de alta periculosidade. Conforme dados da sentença, “o falecido estava segurando o fio através de uma haste; que a haste tombou e caiu em cima da rede de alta tensão; o trabalhador não conseguiu soltar a mão, e caiu em seguida, sendo levado, ainda com vida, para o hospital”. Por isto, diante do fato concreto, assevera que a empresa interposta “agindo com negligência, o designou para laborar manuseando fios de alta tensão, sem equipamentos ou treinamentos adequados, o que resultou na sua morte por eletroplessão”. A empresa, argumentando o contrário, assegura, em obediência às normas de segurança do trabalho, que houve fornecimento dos equipamentos necessários de proteção para o desempenho da atividade e que o trabalhador estava devidamente habilitado para a função de revisor de linhas elétricas. O acidente de trabalho, de acordo com o empregador direto, ocorreu “por culpa exclusiva da vítima, sem qualquer atuação da reclamada, levantando então *a tese de culpa exclusiva do trabalhador*”, e acrescenta, ainda, que o acidente de trabalho foi ocasionado por falta de cuidados do trabalhador no manuseio de hastes de ferro em local próximo à rede elétrica.

A Justiça do Trabalho, no Estado da Bahia, no entanto, reconhece que não há comprovação de cursos ou treinamentos realizados pelo empregado para trabalhar com pesquisa de sismografia em proximidade de redes elétricas de alta tensão nem fornecimento de equipamentos de proteção, a exemplo de botas de borracha, luvas, capacete, uniforme completo, etc. Assim, em primeiro julgamento, com base no contrato para execução dos

⁴⁰ TRT-5ª Região – Ação Trabalhista n. 0065400.76.2006.5.05.0004. O processo original foi aberto na Justiça do Trabalho da cidade de Maruim-SE, em data não informada, possivelmente após o evento em 1997, sendo remetido, em 2006, para a Justiça do Trabalho, na Bahia, em função do contrato de terceirização ter sido firmado pela Petrobrás, em Salvador-BA.

serviços de apoio ao levantamento de dados sísmicos firmado entre a tomadora dos serviços e a empresa interposta, exclui a responsabilidade da Petrobrás de “quaisquer reivindicações ou indenizações decorrentes de sinistros com pessoal da Everest Tecnologia em Serviços Ltda., ou por acidentes, mortes, perdas e danos do seu pessoal durante a vigência do contrato”, concluindo que à Petrobrás “competia somente fornecer dados e informações necessários para a execução do contrato e fiscalizar o cumprimento do mesmo”. A terceirização é, para todos os efeitos, considerada válida. Por fim, não acatando a tese de imperícia do trabalhador, a Justiça do Trabalho deferiu a ação trabalhista, em 19 de julho de 2010, atribuindo a responsabilidade do acidente de trabalho apenas à empresa interposta, concedendo, além de indenização por danos morais, pensão alimentícia aos seus dependentes econômicos, a partir de 25 de janeiro de 1997. Percebe-se, pela lacuna entre a morte do trabalhador e o deferimento da ação trabalhista, que mais de treze anos se passaram, o que nos leva a perguntar: como essa família sobreviveu todo esse tempo sem nenhum tipo de proteção social e apoio, inclusive da Petrobrás?

As histórias de vida desses e de outros trabalhadores são reflexos do atual processo de flexibilização e precarização social no Brasil e seus relatos demonstram a falta de solidariedade e a frieza no trato social, naqueles ambientes de trabalho, dosadas, diariamente, com crueldade, perversidade, desumanidade, invisibilidade e total descaso para com aqueles que trabalham e que são subordinados a um contrato de trabalho, muitas vezes, precário e remunerado por um salário mínimo. Esta violência atinge, também, os seus familiares, especialmente os filhos ainda dependentes econômicos, quando há morte ou adoecimento, e não se encerra com a rescisão contratual. A jornada de sofrimento e humilhações ainda perdura durante a ação trabalhista, quando todos os momentos de dor são revividos durante as audiências e são intensificados até o julgamento final, que nem sempre deferiu os pleitos requeridos. Cada história de vida tem a sua particularidade, visto que as atividades foram executadas em locais distintos de trabalho e em setores produtivos diferenciados, mas há muitas convergências entre elas, a exemplo do sofrimento, do abandono, do isolamento, da violência moral, do descaso dos empregadores, da precariedade e, essencialmente, da falta de proteção social, o que nos induz a constatar que o assédio moral, enquanto um modelo de gestão, é uma estratégia de precarização do trabalho.

Sob coerção, acuado pelo medo, inclusive, de perder o emprego, submetido às exigências do capital e agora identificado como “precariado” ou “proletário precarizado”, o trabalhador é também constantemente assediado. A velha violência, que sofreu uma metamorfose e assumiu novos contornos, não foi extirpada, e hoje faz parte dos processos de

flexibilização, desregulamentação e precarização social – “precarização do emprego” e “precarização do trabalho” –, sendo o assédio moral uma das suas formas de representação e de visibilidade assim como um indicador da intensificação do trabalho contemporâneo na realidade brasileira (APPAY; THÉBAUD-MONY, 2009; DRUCK, 2011b; 2012; 2013).

Sem perder de vista a metamorfose da violência na relação capital–trabalho, discutiremos, neste capítulo, os processos da flexibilização, desregulamentação e precarização do emprego e do trabalho. Pretende-se, também, debater a transformação do trabalhador fordista em trabalhador flexível, precarizado ou precariado e moralmente assediado, de forma a perceber como a intensificação do trabalho, em tempos atuais, está diretamente vinculada à violência moral no trabalho.

Adota-se, neste capítulo, a conceituação de precarização social elaborada por Béatrice Appay e Annie Thébaud-Mony (2009) e por Druck (2013), cuja discussão será pautada na tipologia elaborada por Tânia Franco e Graça Druck (2009) e Druck (2011b): I. *Vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais* – mercado de trabalho heterogêneo, segmentado, contratos precários, sem proteção social e com vulnerabilidade estrutural; II. *Intensificação do trabalho e terceirização* – padrões de gestão e organização do trabalho: condições precárias de trabalho, gestão pelo medo, discriminação aos terceirizados, abuso de poder – assédio moral, imposição de metas e extensas jornadas de trabalho; III. *Insegurança e saúde no trabalho* – altos índices de acidentes de trabalho e adoecimento; IV. *Perda das identidades individual e coletiva* – ameaça permanente da perda do emprego, concorrências entre trabalhadores, desemprego, desvalorização e descarte do trabalhador; V. *Fragilização da organização dos trabalhadores* – enfraquecimento e pulverização dos sindicatos – terceirização; e VI. *Condenação e descarte do direito do trabalho* – desregulamentação e exclusão das leis de proteção ao trabalhador.

Com estas diretrizes e com os elementos de violência moral retirados das histórias de vida de trabalhadores, faremos o entrelaçamento entre a “especialização flexível”, de Piore e Sabel; a “acumulação flexível”, de Harvey; a “insegurança social” e a “nova questão social”, de Castel; a “crise estrutural do capital”, de Mészáros; os “sentidos do trabalho”, de Antunes; a “intensificação do trabalho”, de Rosso; e o “assédio moral”, de Barreto, discussões estas que serão intercaladas pelas ideias de Alves, Boyer, Braga, Gounet, Linhart, Passet e Salerno, dentre outros autores.

3.1 O TRABALHADOR FLEXÍVEL

A transformação político-econômica do capitalismo do final do século XX é percebida em “abundantes sinais e marcas de modificações radicais em processos de trabalho, hábitos de consumo, configurações geográficas e geopolíticas, poderes e práticas do Estado”. Como “ainda vivemos uma sociedade ocidental em que a produção em função dos lucros permanece como o princípio organizador da vida econômica”, esses recentes eventos e contrastes representam “uma transição no regime de acumulação e no modo de regulamentação social e política” do fordismo. Visto que é um período de rápida mudança, de fluidez e de incerteza, sem “a garantia de um novo regime de acumulação” e com “o perigo de confundir as mudanças transitórias e efêmeras com as transformações de natureza mais fundamental da vida político-econômica”, a tese delineada por Harvey (2001, p. 117; 119) é “de uma passagem do fordismo para o que poderia ser chamado regime de *acumulação flexível*”.

O momento transaccional de crise na configuração do capitalismo do final do século XX reflete a evidente incapacidade do fordismo e do keynesianismo de conter as suas inerentes contradições. A transformação da estrutura do mercado de trabalho e da organização industrial é caracterizada pela flexibilidade dos processos de trabalho e dos mercados e pela implantação de sistemas de produção flexíveis capitaneados pelo ideário neoliberal e pela reorganização do sistema financeiro global (ANDERSON, 1995; BOYER, 1986; CHESNAIS, 1996; HARVEY, 2001; 2008).

Esse novo arranjo político-econômico, bem acolhido desde os anos 1970, conforme Harvey (2008), é a linha central do pensamento neoliberal e, desde o começo, em forte aliança com o capital financeiro, com o seu estilo especulativo e predatório, é um projeto “utópico” de realização de um plano teórico de reorganização do capitalismo internacional e um projeto “político” de restabelecimento das condições de acumulação do capital e de restauração do poder das elites econômicas. O objetivo, em busca de novos campos da lucratividade, é a privatização e “mercadificação”; a “financiarização”; a administração e manipulação das crises; as redistribuições via Estado; e a destruição do Estado do Bem-Estar Social. O neoliberalismo propõe, à primeira vista, o bem-estar humano pela promoção e liberação das liberdades e capacidades empreendedoras individuais no âmbito de uma estrutura institucional. Esta ação política de convencimento faz parte do aparato criado pelo Estado, em intervenções em nível mínimo, e seu papel é criar e preservar uma base institucional apropriada a estas práticas, garantindo as estruturas e funções militares, de

defesa, da polícia e leis requeridas para garantir os sólidos direitos de propriedade privada e para assegurar, se necessário, pela força, o funcionamento apropriado dos mercados. A retórica neoliberal, de acordo com este autor, é estruturada pela acumulação flexível do capital e pela flexibilidade dos processos de produção e da organização do trabalho. A acumulação de capital, uma “acumulação por espoliação”, se sustenta nos poderes coercivos da competição para levar à busca de novos produtos, novos métodos de produção, novas formas organizacionais e novos mercados.

Ao elaborar um *Balanço do neoliberalismo*, Perry Anderson (1995) reafirma que as ideias neoliberais, após a crise do modelo econômico do pós-guerra, passaram a ganhar terreno, em 1973, e começaram, de fato, a ser implantadas a partir de 1979 (Inglaterra – governo de Thatcher) e 1980 (Estados Unidos – governo de Reagan). A hegemonia do neoliberalismo triunfa, a partir dos anos 1980, em todas as regiões do capitalismo avançado, com o desmonte do Estado do Bem-Estar Social, a deflação, a derrota do movimento sindical, o crescimento das taxas de desemprego – concebido como mecanismo natural e necessário à economia de mercado eficiente –, a recuperação dos lucros e o aumento da especulação financeira em bolsa de valores (desregulamentação financeira), promovendo um grau de desigualdade cada vez maior entre os ricos e os pobres (menor tributação para altos salários).

Essa avaliação, conforme Anderson (1995), revela que o êxito da hegemonia neoliberal não foi suficiente para a reanimação do capitalismo avançado mundial, uma vez que não houve restauração das altas taxas de crescimento estáveis dos anos 1970 mas, sim, uma curva absolutamente descendente da taxa de acumulação de capital produtivo, com condições mais propícias para a inversão especulativa do que produtiva, um elemento importante no programa neoliberal, que provocou a explosão dos mercados de câmbio internacionais. Nos anos 1980, o neoliberalismo não pôde reduzir drasticamente o peso do Estado do Bem-Estar Social e o seu fracasso está diretamente relacionado a duas questões: o aumento dos gastos sociais com o desemprego e o aumento demográfico dos aposentados. A partir deste período, ironicamente, o capitalismo avançado entrou de novo em uma profunda recessão, tornando todos os índices econômicos mais sombrios, especialmente o índice de desemprego. Mesmo assim, o projeto do neoliberalismo continua demonstrando uma impressionante vitalidade com a deflação, a desmontagem dos serviços públicos, as privatizações de empresas, o crescimento de capital corrupto e a polarização social.

A mundialização do capital, conforme François Chesnais (1996), é responsável por essa nova configuração do capitalismo. É uma fase específica do processo de internacionalização e de valorização do capital e, paralelamente, da desregulamentação

monetária e financeira e da “desintermediação” e abertura dos mercados financeiros nacionais. Sob a influência da esfera financeira, a valorização do capital industrial tende a se reduzir cada vez mais havendo, logicamente, uma ascensão do capital especulativo. Em busca da liquidez e da alta rentabilidade, nesse movimento sincrônico – os capitais valorizados pela esfera financeira são oriundos do setor produtivo –, adota-se a liberalização, a desregulamentação do mercado e a absoluta liberdade das empresas, ações estas que são legitimadas pelo ressurgimento de formas agressivas e brutais visando aumentar a produtividade do capital em um nível microeconômico, a começar pela intensificação do trabalho. A elevação da produtividade ocorre com a introdução do sistema de produção flexível planejado para obter o máximo rendimento da mão de obra totalmente flexível. Neste novo quadro neoliberal, a recuperação de rentabilidade do capital é derivada da combinação de fatores tecnológicos e organizacionais estruturados na desregulamentação, na flexibilização dos contratos de trabalho e na precariedade do emprego.

As práticas neoliberais e a mundialização do capital, para Pierre Bourdieu (1998, p. 123; 125), simbolizam a submissão das ações humanas às forças econômicas tendo como efeito o fim das proteções sociais pelo processo de involução do Estado. Para este autor, a precariedade está hoje em todos os lugares e o neoliberalismo, apesar das bandeiras de progresso e de libertação, restaura as ideias mais arcaicas do patronato: “a precariedade é o produto de uma vontade política e não uma fatalidade econômica”. Acrescenta, ainda, que “a precariedade se inscreve num *modo de dominação de tipo novo*, fundado na instituição de uma situação generalizada e permanente de insegurança, visando obrigar os trabalhadores à submissão, à aceitação da exploração”. Afirma, também, que este modo de dominação, que não tem precedente na história do capitalismo, apesar de ser muito parecido com a exploração da sua fase inicial, pode ser expresso, atualmente, pelo termo “flexploração”, que compreende as novas formas de gestão de mão de obra e novas técnicas de comando; a concorrência entre os trabalhadores; a quebra de resistências sindicais pela desmobilização ou pelo conformismo; a implantação do medo e da ameaça da demissão; a imposição dos contratos de duração determinada ou temporários; a existência de um exército de reserva de mão de obra adestrado pela violência estrutural do desemprego; e a adoção da degradação das condições de trabalho.

Em consonância com as interpretações de Anderson (1995), Bourdieu (1998) e Chesnais (1996), ao discutir as mudanças oriundas do neoliberalismo e da mundialização do capital e o surgimento de um novo regime de acumulação, Harvey (2001), questiona, *a priori*, se a acumulação flexível é uma transformação sólida ou um reparo temporário. Para tanto, inicia um debate bastante profícuo sobre a flexibilidade, apontando três posicionamentos

dominantes e distintos, mas correlacionados: a “especialização flexível” de Piore e Sabel (1984); a ideia de legitimidade da flexibilidade para práticas políticas, de Anna Pollert (1988); e a sua posição, a transição do fordismo para a acumulação flexível, que é fundamentada no modo de regulamentação – “escola de regulação francesa” – proposto por Aglietta (1991), Boyer (1986; 2009) e Lipietz (1988; 1991).

A tese da especialização flexível, a chamada “segunda divisão industrial”, de Piore e Sabel (1984), como já discutido anteriormente, é pautada em pesquisa de novos modelos de produção artesanal adotados por empresas de pequeno e médio portes, em diversos países. Em sua concepção, ressalta-se a cooperação e a competição, em uma sistemática de concorrência equilibrada, de forma a incentivar, permanentemente, a inovação tecnológica nos distritos industriais.

A especialização flexível, de Piore e Sabel (1984), impõe a substituição do padrão de desenvolvimento industrial fundado na produção em massa, a “primeira divisão industrial”, típico de grandes corporações fordistas, visto como um modelo de produção obsoleto, pesado, inflexível e ultrapassado, sem poder de mobilidade, com dificuldades de adequação às prementes necessidades do mercado, predominância de trabalhadores qualificados para produzir bens padronizados, com altos salários e com alto poder de negociação sindical. A eliminação destes custos ocultos, principalmente o poder sindical, e a implantação de um trabalhador mais qualificado, cooperativo e polivalente, de acordo com os autores, são imprescindíveis para a alavancagem da produção de mercadorias sob o novo paradigma tecnológico da especialização flexível. A “segunda divisão industrial” cria a possibilidade de novas relações de trabalho e de novos sistemas de produção em bases sociais, políticas, econômicas e geográficas totalmente diferentes daquelas estruturadas pela primeira divisão industrial fordista.

A interpretação de Piore e Sabel (1984) sobre a estratégia de sobrevivência do capital com a implantação da especialização flexível, em um plano convergente, já era defendida por Taiichi Ohno (1997), em *O Sistema Toyota de produção: além da produção em larga escala*. A visão de Ohno, que combatia o modelo rígido de produção fordista, é focada, principalmente, na elevação da produtividade com a implantação de outro modelo de organização do trabalho, o chamado toyotismo. Trata-se, como já mencionado anteriormente, de um conjunto político-padrão das técnicas desenvolvidas pela Toyota, no Japão, desde a década de 1940, implantado pelo ajuste ao nível de produção pelo binômio Controle da Qualidade Total (TQC)/*just-in-time* (JIT) cujo sistema gerencial se torna responsável pela eficiência da produção e pela eliminação consistente e completa de desperdícios, inclusive

aqueles diretamente relacionados à utilização da mão de obra, que passa a sofrer um controle mais intenso para atingir o padrão de qualidade.

A aplicabilidade dessa forma de produção pelas empresas flexíveis e os desdobramentos da especialização flexível de Piore e Sabel (1984) são instigados por Pollert (1988), que tenta efetuar a desmontagem da recente flexibilidade. Primeiramente, esclarece que ambos os modelos de produção preconizam uma aliança ou parceria entre capital e trabalho, com rejeição da tese de interesses de classes contraditórios e a adoção de um sindicato conciliatório, e mesmo com estes interesses em comuns, preceitua que a flexibilidade nestes modelos contém um certo dualismo que é expresso no modelo estratégico gerencial de controle do trabalho adotado pela empresa flexível e pela estratégia escolhida pela especialização flexível para a reestruturação do processo de trabalho e do capital. A questão levantada por Pollert (1988) é que a flexibilidade, a linguagem de integração social da década de 1980, não é uma nova tendência nas relações de trabalho capitalistas; pelo contrário, a flexibilidade sempre fez parte da ação do capital sobre o trabalhador. O que é novo, pondera, é o processo ideológico da flexibilidade, que assume uma postura radical politicamente perigosa e retrógrada ao fundir e obscurecer os processos complexos e contraditórios dentro da organização de trabalho. Em ambos os modelos, preconiza-se a mudança radical da gestão estratégica e da estrutura de emprego como uma profecia autorrealizável por meio de uma desconstrução conceitual da flexibilidade.

Conseqüentemente, Pollert (1988) assegura que a flexibilidade de produção, a flexibilidade técnica, a flexibilidade organizacional, a flexibilidade do processo de trabalho, o tempo e o salário, pela estreita conexão com o trabalho em si, passaram a ser o foco da atenção da reestruturação produtiva, falsamente desviando a discussão das questões globais da estrutura do capital e da mutualidade dos mercados. A flexibilidade de adaptação de trabalho, tanto no local do trabalho em si quanto no mercado de trabalho, é a etapa, dentro deste jogo ideológico, que precisa se ajustar às necessidades do capital e dos mercados e passa a ser o desafio supremo da gestão nos dois modelos de produção.

Apesar de reconhecer a existência da flexibilidade em sua condição essencial para o capital, a autora considera que o seu *ethos* é de um discurso futurológico e relativiza o surgimento de novas formas irregulares do emprego, do desemprego, do trabalho temporário ou eventual, do trabalho informal, do trabalho externo ou a domicílio, do *freelancer*, etc. Sem realizar uma análise crítica mais contundente em sua argumentação, de um viés conformista e não reformador, apresenta algumas dimensões sobre a perenidade da flexibilidade laboral e ratifica o seu discurso de que não há nada de novo na flexibilidade no mercado de trabalho e

na organização do trabalho. Para tanto, retoma a sua tese de que o capital sempre exigiu flexibilidade do trabalho e que é o trabalho humano que cria a elasticidade da força de trabalho como mercadoria permitindo a extensão e a intensificação da mais-valia.

Em sua interpretação, Pollert (1988) faz uma tentativa de neutralizar os efeitos perversos da flexibilidade predominante nos anos 1980 sobre as relações de trabalho e sobre o Estado do Bem-Estar Social. Baseada em dados secundários, revela que há poucas evidências de que houve aumento significativo do trabalho temporário em subcontratações, em trabalho autônomo, etc., e quando há aumento, justifica que este ocorre em serviços e não é associado às estratégias de flexibilidade das empresas. O crescimento do trabalho parcial, por exemplo, é fundamentado apenas pelo ingresso da mão de obra feminina no mercado de trabalho. Antes de concluir sua tese, volta a reiterar que a flexibilidade não é algo novo, que é inerente ao trabalho humano sob o capital, característica perene da força de trabalho, que sempre foi flexível, acentuando, também, que a organização do trabalho e do emprego continuam a ser socialmente negociadas e que as melhorias da flexibilidade podem ser positivamente reapropriadas pelo trabalho. Por fim, mesmo reconhecendo a forte convergência entre a fragmentação do trabalho e as políticas neoclássicas de desregulamentação do mercado de trabalho, a especialização flexível e a empresa flexível, não deixa de afirmar que a “descoberta” da força de trabalho flexível, no contexto de insegurança e desemprego dos anos 1980, faz parte de uma ofensiva ideológica que celebra a flexibilidade e a precarização, fazendo parecer que este processo é inevitável.

Como já anunciado, a tese de Harvey (2001) contempla a transição do fordismo para a acumulação flexível. Ao examinar criticamente a transformação político-econômica do fordismo em acumulação flexível do capital, em um novo movimento de compressão do espaço-tempo pautado em um plano de estratégias corporativas de sobrevivência do capital, o autor afirma que esta acumulação significa o fim da rigidez do fordismo, podendo ser caracterizada pelo surgimento de setores de produção totalmente novos, novos serviços financeiros, novos nichos de mercado e pela intensificação da inovação comercial, tecnológica e organizacional. Com este posicionamento, assume uma postura totalmente contrária àquela defendida por Pollert (1988), reconhecendo que é perigoso fingir que não houve intensificação das práticas mais flexíveis de emprego e de trabalho e da flexibilidade dos mercados de trabalho e vai além da “visão rósea” de Piore e Sabel (1984), enxergando formas também regressivas e repressivas de organização do trabalho na chamada “segunda divisão industrial”.

A acumulação flexível, para Harvey (2001), além de permitir o exercício de uma pressão mais forte de controle sobre a força de trabalho, implica, também, o solapamento do trabalho organizado, a desregulamentação das leis trabalhistas, o aumento dos níveis de desemprego estrutural e o retrocesso do poder sindical, uma das colunas políticas do regime fordista. Neste sentido, com o mercado de trabalho submetido a uma radical reestruturação – volatilidade, aumento da competição, estreitamento da margem de lucro, enfraquecimento do poder sindical, diminuição de ganhos reais, aumento da mão de obra excedente (desempregados ou subempregados) – há a imposição de regimes e contratos de trabalho mais flexíveis cujo propósito, algo comum no delineamento do toyotismo e da especialização flexível, segundo este autor, é atender as necessidades específicas de cada empresa. Esta nova configuração implica em uma redução do emprego regular (tempo integral) e em uma estimulação crescente do uso do trabalho em tempo parcial (especialmente das mulheres), temporário, subcontratado (terceirização), sob a forma de estágio e trabalho casual ou eventual.

A situação enfrentada por um motoboy em uma ação trabalhista plúrima por acidente de trabalho⁴¹, em Salvador (BA), envolvendo quatro empregadores, é bem interessante para demonstrar empiricamente o contorno desta flexibilidade no cotidiano dos trabalhadores. Nesta ação trabalhista, formaliza-se o pedido de indenização por danos morais (assédio moral) e materiais (acidente de trabalho), o pagamento de horas extras e a retificação da carteira de trabalho para a data da efetiva contratação. O trabalhador, em outubro de 2004, foi contratado, sem o registro inicial na carteira profissional, por uma prestadora de serviços de transporte que, pelo processo de terceirização, disponibiliza mão de obra para efetuar serviço de mensageiro na cidade do Salvador (BA), tendo como atividade diária a entrega de jornais e pizzas aos clientes de três empresas distintas: dois jornais e uma pizzaria. Rotineiramente, em locais determinados pelos contratantes dos serviços, o motoboy cumpria a sua agenda, desdobrando o seu turno de trabalho em vários momentos, de modo a atender à demanda das entregas. No primeiro jornal, iniciava o expediente às 3h da manhã. Ali, tomava um café e ensacava os jornais. A entrega efetiva começava a partir das 4h e terminava às 7h da manhã. Em seguida, partia para o segundo jornal, onde cumpria o horário das 7:30h até às 13h, quando entregava a última encomenda. Na pizzaria, o trabalho se iniciava às 19h e terminava às 23h, incluindo o domingo. Este é um exemplo típico de contrato flexível, que se tornou muito comum entre os prestadores de serviços – terceirização.

⁴¹ TRT-5ª Região – Ação Trabalhista n. 0089400.10.2007.5.05.0036.

Em agosto de 2006, ocorre um acidente com lesões corporais e ele precisa se afastar do trabalho por adoecimento. Quando do retorno da licença saúde, em data não especificada e ainda dentro do prazo legal de proteção ao emprego por acidente de trabalho, ou seja, antes de agosto de 2007, o motoboy foi sumariamente demitido por justa causa. A razão alegada pelo empregador foi o abandono de emprego. A Justiça do Trabalho defere, apenas, as horas extras, indeferindo os pedidos de indenização por danos morais e materiais. Não se reconhece, portanto, as lesões por acidente de trabalho e, muito menos, a ilegitimidade da justa causa. Mesmo com a responsabilidade subsidiária confirmada em sentença aos contratantes da prestação de serviço por terceirização e aos sócios da primeira empresa, o trabalhador não conseguiu receber sequer um centavo da sua indenização trabalhista. O deferimento de uma ação trabalhista pela Justiça do Trabalho, infelizmente, nem sempre significa o fim de uma luta em busca dos direitos expropriados pelos empregadores. O efetivo recebimento dos valores definidos na ação trabalhista depende, fundamentalmente, do poder de execução da Justiça do Trabalho e da capacidade financeira dos empregadores para o cumprimento das sentenças.

A flexibilidade aqui não aparece apenas no seu malabarismo em contornar o trânsito caótico de Salvador, mas, também, na forma elástica de sua prestação de serviço por meio da terceirização. O motoboy se equilibrava, literalmente, entre os três locais de trabalho e, mesmo cumprindo sua extensa carga horária e com poucas horas de descanso noturno, não conseguiu manter seu vínculo empregatício. Possivelmente desempregado ou com contrato de trabalho ainda mais precário, o motoboy mensageiro ainda está aguardando o desfecho final da sua ação trabalhista.

Essa situação de equilíbrio é ilustrada, de maneira irônica e bem sarcástica, por Francisco de Oliveira (1995), que se inspirou em uma música popular brasileira, *O bêbado e o equilibrista*, de João Bosco e Aldir Blanc, para falar sobre as consequências do neoliberalismo no Brasil, denominando de equilibrista aquele trabalhador que, em meio às turbulências do mercado de trabalho, tenta não se transformar em um bêbado, o estereótipo mais comum do desempregado no Brasil. O caso do motoboy “flexível” e “equilibrista”, que não era um bêbado, e outros já relatados nesta tese são bons exemplos para a comprovação de que o foco está em flexibilizar a mão de obra e a organização do trabalho, garantindo a rentabilidade das empresas sem oferecer nenhum tipo de proteção ao trabalhador. A flexibilidade se torna, em diversos países, uma diretriz político-econômica do neoliberalismo e a mensuração da eficiência do mercado, ante a alta concorrência e as elevadas taxas de desemprego, se transforma em uma estratégia de sobrevivência do capitalismo, com amparo do Estado.

Em *A desmedida do capital*, Danièle Linhart (2007) explora a “evolução” do mundo do trabalho no panorama francês, destacando as novas estratégias de gerenciamento desenvolvidas, a partir dos anos 1980, para proporcionar a adaptação das empresas às novas condições de concorrência em um cenário de globalização. A estratégia, de acordo com esta autora, é baseada, principalmente, na subjetividade dos assalariados e focada em uma relação de dominação do trabalhador, que é promovida por um modelo de gestão cada vez mais individualizante das situações de trabalho.

A partir de uma pesquisa sobre a desigualdade frente aos riscos profissionais na indústria nuclear, Thébaud-Mony (1993, p. 49) pontua que o instrumento para a retomada do crescimento econômico na França, principalmente, é apoiado “no desenvolvimento de uma economia subterrânea, à margem de qualquer legislação do trabalho, da saúde e do ambiente”, implantado por meio de “estratégias de flexibilização da mão-de-obra, de subcontratação em cascata e do recurso de todas as formas de emprego precário”. Registra, também, que, desde 1975, na França, a despeito de um sindicalismo forte e de um sólido Estado do Bem-Estar Social, surgiram novas disposições jurídicas para legalizar a precarização e a exclusão social.

Esta preocupação é claramente percebida nas orientações emitidas pela OCDE⁴², em 1985, ao tentar mensurar o grau de flexibilidade necessário para a eficiência do mercado, o que nos leva a perceber a clara movimentação dos países centrais para a consolidação de uma política de cunho neoliberal, em defesa dos interesses exclusivos do capital. Neste relatório, construído com dados empíricos de países membros (Estados Unidos, Japão, Alemanha, França, entre outros), entre 1970 e 1982, a partir de indicadores obtidos pela análise da rigidez dos salários, da taxa de desemprego (entre jovens e adultos), do custo da mão de obra, do coeficiente de variação salarial entre empregados brancos, da evolução do pleno emprego e do emprego parcial etc., são estabelecidos critérios e fatores determinantes da flexibilidade do mercado de trabalho, tais como: flexibilidade dos custos reais de mão de obra; capacidade de adaptação dos custos relativos à mão de obra entre empresas e profissões; mobilidade de mão de obra; e flexibilidade do tempo e da organização do trabalho (KLAU; MITTELSTÄDT, 1985).

⁴² ORGANISATION DE COOPERATION ET DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUES – OCDE. *Départements des Affaires Économiques et Statistiques – Documents de Travail*, n. 24: *Flexibilité du marché du travail et chocs extérieurs sur les prix*, par F. Klau et A. Mittelstädt, en septembre 1985.

Os principais resultados apontados por Friedrich Klau e Axel Mittelstädt (1985) são:

a) os custos reais da mão de obra são caracterizados por uma grande rigidez, na Europa e nos Estados, nos anos 1970, influenciando o aumento do desemprego, a compressão dos benefícios efetivos e a redução de novos empregos;

b) o aumento significativo do índice entre a taxa de desemprego e a inflação estável, particularmente na Europa, devido, principalmente, a um ajuste tardio na rigidez do mercado de trabalho;

c) observa-se, no conjunto dos países, uma relação inversa, mesmo que fraca, entre o grau de rigidez dos custos reais da mão de obra e os níveis salariais entre brancos;

d) o número de contratação foi inferior ao número de demissões e afastamentos de empregados o que é sintoma de uma redução da mobilidade da mão de obra, agravando o desemprego durante os anos 1970;

e) o aumento vigoroso do emprego em tempo parcial, especialmente entre as mulheres, em relação à força de trabalho total, considerado como um sinal de flexibilidade da organização do trabalho; e

f) os longos períodos de desemprego elevado tendem a amenizar a rigidez dos custos reais da força de trabalho, sem um efeito positivo nas novas contratações, dando preferência à contratação de trabalho parcial e à subcontratação, mesmo com a flexibilidade dos custos da mão de obra.

Diante da impossibilidade de dar uma resposta firme e definitiva para medir o grau de flexibilidade necessário para atingir a eficiência do mercado de trabalho, mesmo reconhecendo que trabalhadores qualificados representam o capital humano da empresa, Klau e Mittelstädt (1985) afirmam que os contratos de longa duração tendem a introduzir uma certa rigidez nos salários nominais durante o ciclo conjuntural, ponderando que a eficácia de medidas para aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho depende dos ambientes macro e microeconômicos e da capacidade das empresas de antecipar os insperados choques conjunturais de curto e médio prazo sobre a produção e a inflação.

As ideias sobre flexibilidade apresentadas por Klau e Mittelstädt (1985) estão em perfeita sintonia com o novo paradigma tecnológico da especialização flexível de Piore e Sabel (1984), com o novo modelo de organização do trabalho de Ohno (1997) e podem ser melhor elucidadas por Boyer (1986) e por Mário Sérgio Salerno (1995), para que possamos entender a transformação do trabalhador estável em flexível, precarizado e adaptável às

circunstâncias impostas pelas políticas econômicas de cunho neoliberal, de maneira a culminar em uma acumulação flexível do capital, conforme Harvey (2001).

Boyer (1986), ao coordenar um estudo comparativo das transformações das relações salariais em alguns países europeus, de 1973 a 1985, estendendo esta análise aos limites dos modelos então adotados pelos Estados Unidos e Japão, afirma que a “flexibilidade da produção” e a “flexibilidade do trabalhador” podem ter uma atuação política defensiva ou ofensiva em termos de consolidação e racionalização das intervenções do Estado, em busca de uma maior eficiência, particularmente em matéria de criação de empregos. Esta política que, certamente, determina o grau de flexibilização das conquistas anteriores dos trabalhadores, pode ser um simples ajuste, como aquele adotado inicialmente na Europa, ou a implantação de um modelo de organização econômico-social mais radical, que é a opção do Japão.

A flexibilidade, pautada em estratégias transitórias ou estruturais, de acordo com Boyer (1986), é fundamentada em cinco princípios básicos, que são:

1) *organização da produção (planta flexível)* – a concepção da unidade de produção e a capacidade de ajustar as instalações e os equipamentos a uma demanda variável e incerta em termos de volume e de composição, sob uma gestão de fluxo ideal adaptada às necessidades imediatas do consumidor;

2) *hierarquia das qualificações (operário “prodhouniano”)* – adaptabilidade dos trabalhadores a tarefas variadas, de natureza complexa ou simples, com formação técnica ou geral ampla – polivalência –, com rotação e autonomia nos postos de trabalho em grupos, sem o controle das chefias;

3) *mobilidades dos trabalhadores (assalariado temporário)* – adaptável à conjuntura local ou global, com empregos de duração variável, desvinculados da proteção do direito do trabalho e de direitos específicos de uma empresa, a exemplo de benefícios sociais e aposentadoria, com fluidez para deslocamentos inter-regionais e submetidos a empregos com diferentes remunerações;

4) *formação dos salários (variável)* – definido de acordo com a situação das empresas e do mercado de trabalho, em um nível macro (não pagamento do salário mínimo e sim de um salário médio, de acordo com o tipo de emprego e a produtividade) e em um nível micro (revisão permanente dos salários conforme a conjuntura local, sem paridade entre trabalhadores);

5) *previdência social (dois tipos de assalariados, estável e precário)* – eliminação das disposições desfavoráveis ao emprego em termos de fiscalização e custos sociais,

supressão dos limites fiscais e sociais, redução de despesas sociais a cargo das empresas, sem a prevalência do fator trabalho e a possibilidade de escolha entre a seguridade privada ou social.

As transformações da relação salarial com a especialização flexível, segundo Boyer (1986), transitam entre o ressurgimento e as inovações de um jogo de combinações do “novo” e do “velho”: da fábrica flexível, que surge como inovação da organização da produção, temos a combinação da organização científica do trabalho, no setor terciário, e o trabalho a domicílio, em setores tradicionais; nos contratos de trabalho, aparecem os dois tipos de assalariados, um com a garantia do emprego e mais concessões salariais, outro com contrato de duração determinada bem como o retorno do trabalho informal ou clandestino (*travail noir ou gris*), a subcontratação (terceirização) e o trabalho temporário; na formação dos salários, evidencia-se o salário trinômio – mérito individual, mínimo social, resultado positivo da empresa – e a diferenciação de salários para os novos empregados; e, em termos de proteção social, ressurgem o desamparo total do trabalho informal, a definição de uma solidariedade mínima assumida pelo Estado aos empregados efetivos e a obrigatoriedade de uma previdência privada complementar.

Para Boyer (1986), há diferenças do planejamento estratégico, quando da aplicação da flexibilidade dos tipos “defensivo” e “ofensivo”, especialmente nas fases iniciais de implantação nas economias capitalistas cujos efeitos, apesar de contrastantes, têm uma base em comum: a instalação de um novo modelo de desenvolvimento, o neo-fordismo. Para o tipo defensivo, usando uma capa de maleabilidade, alguns fenômenos da flexibilidade são considerados transitórios: a reversibilidade de políticas de desequilíbrio, especialmente os salários, de forma a favorecer um retorno ao crescimento nacional e internacionalmente equivalente à fase áurea do fordismo; e, em termos estruturais, já atingindo uma variedade extrema, que é o aprofundamento da segmentação salarial, a flexibilidade deve proporcionar um retorno aos mecanismos concorrenciais reais do liberalismo econômico – ideário neoliberal.

Quanto à flexibilidade ofensiva, a característica transitória é a ascensão econômica daquele país em uma escala internacional, por meio de recuperação e expansão em um sistema globalizado e dinâmico; estruturalmente, a questão ofensiva é, simplesmente, a procura de uma nova relação de trabalho, um novo operário “prodhouniano ou neo-fordista”. Tais fatores levam Boyer (1986, p. 278) a concluir que “a flexibilidade é um outro nome para a defesa da concorrência, tendo o liberalismo como a única forma viável de organização”. Ou

melhor, a flexibilidade é sinônimo de neoliberalismo e a flexibilidade do trabalhador é o ponto chave para as mudanças na organização do trabalho.

Salerno (1995), analisando a produção na indústria de transformação, nos contextos econômico-financeiro, social e político instável, observa a necessidade teórica de precisar e categorizar o que se entende por flexibilidade. Ao formular uma abordagem teórico-metodológica, constrói uma conceituação que serve de instrumento de análise e intervenção nos sistemas de produção, reconhecendo que as necessidades de flexibilidade não se apresentam de forma homogênea e que sua habilidade é definível a partir de aspectos intra e extra-fábrica. Neste sentido, como um instrumento analítico de apoio às decisões, apresenta um modelo interpretativo baseado em oito dimensões da flexibilidade, que são: a social extra-empresa; a estratégica; de volume; de gama (de parte, família, para mudanças na linha de produtos); de mix; para operações sazonais; para suportar o mau funcionamento do sistema produtivo; e flexibilidade para suportar erros de previsão.

Os critérios de avaliação da flexibilidade associados a um conjunto de indicadores para as mudanças organizacionais são a inovação, o tempo, o custo, a qualidade e as mudanças tecnológicas e organizacionais. Dentre as mudanças organizacionais, Salerno (1995) enumera as mudanças: na relação entre empresas; na organização geral da empresa; na organização da produção; e na organização do trabalho. Como as necessidades da flexibilidade são definidas pela imprevisibilidade dos mercados, para fazer frente a uma alta concorrência, as empresas buscam, constantemente, a readequação de suas estratégias de negócios e produção. Nestes ajustes, em nossa compreensão, indo um pouco além da visão positiva da flexibilidade fixada por Salerno (1995) para o sistema de produção, não há limites para as mudanças da organização do trabalho, e esta é a parte em que a flexibilidade mostra a sua maior capacidade de adequação para elevar a produtividade: a exigência da flexibilidade do trabalhador aos parâmetros do mercado neoliberal.

À sombra das reestruturações necessárias e imprescindíveis para o projeto neoliberal e a mundialização do capital, de acordo com Castel (1998), a precarização do emprego e desemprego é inserida na dinâmica da competitividade da atual sociedade capitalista, que passa a exigir também a flexibilidade do trabalhador, ou seja, a obrigatoriedade de seu ajustamento às flutuações da demanda de produção, de acordo com os imperativos de mercado. Para tanto, a empresa pode recorrer à subcontratação (flexibilidade externa), que produz a precariedade de trabalho e riscos de desemprego, ou ao treinamento interno de pessoal (flexibilidade interna), que é pautado na polivalência e na capacidade de reação às novas situações, inclusive as mudanças tecnológicas, e com eliminação daqueles

que não alcançaram o padrão de excelência firmado, especialmente os trabalhadores envelhecidos.

Nesta perspectiva, René Passet (2002) registra que a busca legítima de produtividade é transformada em um produtivismo negativo pela esfera financeira e que este jogo, que se traduz pela inversão das relações de força em proveito dos empregadores, consiste em maximizar a sua parte em detrimento dos trabalhadores, deixando de atender a suas finalidades humanas. A dilapidação do trabalhador surge pela pressão sobre os salários, pelas demissões e pelas hostilidades à redução da jornada de trabalho. A sociedade do Bem-Estar Social, bem distante dos seus “trinta anos gloriosos”, é substituída por uma sociedade da precariedade com elevados custos sociais: exclusão, pobreza, desemprego, quedas de salários, empregos precários, biscates, suicídios, etc.

A tese mais especificamente liberal da flexibilidade, para Passet (2002, p. 301), é composta de duas versões. A primeira delas é a “flexibilidade salarial” e envolve o custo da força de trabalho. Segundo esta versão, “é necessário deixar que a remuneração do trabalho flutue livremente em função das necessidades do mercado”, flutuação esta que vai “permitir que a empresa contrate e demita segundo suas necessidades em função da conjuntura”, o que constitui a “flexibilidade do contingente de mão de obra”, a sua segunda versão. Para o autor, a ineficácia da flexibilidade pode ser demonstrada nesta engrenagem ilusória neoliberal: ao desmontar a proteção social e desregulamentar o mercado de trabalho, deixando o estabelecimento do salário ao livre jogo da oferta e demanda e do nível de produtividade individual, o pleno emprego não se confirmou.

Com a retirada desses “velhos empecilhos”, que foram supostamente “se empilhando” durante a consolidação do fordismo – Estado do Bem-Estar Social; contrato por tempo indeterminado; ações coletivas; poder sindical –, a busca desenfreada e sem medidas pelo lucro se torna mais voraz. A lógica econômica da acumulação flexível, para Harvey (2001), se enquadra em uma recombinação simples das duas estratégias de procura de lucro de Marx – a “mais-valia absoluta” e a “mais-valia relativa”. Nesta nova fase do capital, a primeira é associada à redução do padrão de vida pela erosão do salário, quando da transferência do capital para regiões com salários mais baixos, simbolizada pelo *fordismo periférico*⁴³; a segunda, é vinculada às mudanças tecnológicas e organizacionais. Para este autor, que analisa o capital como processo e não como coisa, o retorno da superexploração do

⁴³ A “formação do fordismo periférico”, de acordo com Braga (2012, p. 21), “representou uma das principais mediações históricas entre os países capitalistas avançados e os países capitalistas subdesenvolvidos”, incluindo o Brasil, cujo regime de acumulação foi “apoiado em indústrias de baixa produtividade e orientado para a exportação de bens de consumo não duráveis”.

trabalhador com a acumulação flexível representa uma visão bem sombria do atual capitalismo avançado, em situação similar à exploração cruel e desumanizante analisada por Marx, em *O Capital*.

A profunda sensação de insegurança e de incerteza sobre o futuro levou Bourdieu (1998) a entender, em consenso com a superexploração do trabalhador de Harvey (2001), que estamos diante de uma nova ordem moral fundada na inversão de todos os valores coletivos para a predominância do individualismo exacerbado. Este quadro, que promove a “flexploração” e que remete a situações de exploração e dominação do trabalhador na fase inicial do capitalismo, é algo essencialmente novo, apesar das semelhanças aparentes.

A superexploração do trabalhador (HARVEY, 2001) e a “flexploração” (BOURDIEU, 1998) ocorrem com o gerenciamento “*by stress*”, de Thomas Gounet (1999), que, para este autor, é o tônus da flexibilidade imposta aos trabalhadores pelo toyotismo. Com a flexibilidade, a intensificação do trabalho atinge o seu limite máximo para atender o objetivo das empresas, que é acumular e acumular, cada vez mais. Com esta ação gerencial, combate-se, também, o ócio operário, suposta herança do taylorismo. A exploração dos trabalhadores, agora flexíveis e adaptáveis, mesmo que ainda haja uma certa resistência, é intensamente aumentada pela pressão constante para se produzir cada vez mais. Os símbolos usados por Gounet (1999) para representar o modelo toyotista são a cenoura e o chicote.

Harvey (2008) se refere ao “uso do porrete” e ao “oferecimento de cenouras”. Ao estender a mão com a cenoura da falsa partilha de interesses entre classes, o empregador usa, ao mesmo tempo, o poder do chicote ou porrete para acelerar ainda mais o ritmo do trabalho e extrair mais produtividade do trabalhador. Para Gounet (1999, p. 91), não passa de uma adaptação da velha receita de colaboração de classes entre operários e patrões de Taylor e o truque para forçar a aceitação da nova organização do trabalho e o incremento da produção foi simples: “jogar areia nos olhos dos trabalhadores”. O foco é, portanto, restaurar a lucratividade das empresas e não distribuir benefícios da elevação da produtividade ao empregado. Para isto, na nova conjuntura, o capitalismo se apoia em formas mais agressivas e mais violentas para combater a concorrência e alcançar novas fatias de mercados e, sobretudo, para manter o trabalhador preso ao novo modelo de organização do trabalho, o que leva o autor a afirmar que “os ganhos da produtividade derivam exclusivamente de elevações na taxa de exploração do trabalhador operário” e são consagrados pela doação de mais tempo ao trabalho gratuito.

Com as alterações da conjuntura político-econômica do capitalismo entre o final do século XX e o início do século XXI, o mercado de trabalho, altamente enfraquecido pelo

desemprego, incita a competição entre trabalhadores que, desprotegidos pelos sindicatos, são submetidos a regimes e contratos de trabalho mais flexíveis. Este trabalhador, para se manter no emprego, além de produtivo tem de ser também adaptável, flexível, individualista e geograficamente móvel. Esta nova etapa de um movimento mais flexível do capital acentua a efemeridade, inclusive das relações sociais, distante da suposta solidez vigente no fordismo (HARVEY, 2001).

A nova organização capitalista do trabalho, ao provocar o fracasso do Estado social e dos salários e recriar formas de trabalho servil semelhantes à escravidão, conforme Luciano Vasapollo (2005, p. 27), precariza a totalidade do viver social dos assalariados: “É mal-estar no trabalho, o medo de perder o próprio posto, de não poder ter mais uma vida social e de viver apenas do trabalho e para o trabalho, com a angústia vinculada à consciência de um avanço tecnológico que não resolve as necessidades sociais”. São estes argumentos que sustentam a tese de que o fator trabalho não compartilha qualquer vantagem em termos de redistribuição real dos incrementos de produtividade e lucros.

3.2 O TRABALHADOR PRECARIZADO

A força de trabalho descartável, que surgiu em abundância em toda a sociedade capitalista com a mundialização do capital e o neoliberalismo, inspirou Harvey a fazer a seguinte indagação:

E como então os trabalhadores descartáveis – especialmente mulheres – sobrevivem social e efetivamente num mundo de mercados de trabalhos flexíveis e contratos de curto prazo, de inseguranças crônicas no emprego, perda de proteções sociais e com frequência trabalho debilitante, em meio ao desmonte das instituições coletivas que um dia proporcionavam um mínimo de dignidade e apoio? (HARVEY, 2008, p. 183).

A resposta poderá ser encontrada nos relatos trágicos da trajetória de vida de uma prestadora de serviços em uma sociedade anônima do agronegócio do interior da Bahia cuja existência sempre foi marcada pela precariedade das relações socioeconômicas em nosso país: fome, miséria, baixa escolaridade, etc. Esta trabalhadora rural que, possivelmente, começou a ser explorada desde criança no sertão da Bahia, se tornou inválida, após um acidente de trabalho e hoje, após catorze anos, ainda sem o reconhecimento do direito a uma aposentadoria integral pelo INSS, sobrevive com “o uso de coletes, em cadeira de rodas e com necessidades constantes de tratamento”.

Em 3 de outubro de 2010, com apenas 30 anos de idade, a trabalhadora rural⁴⁴ foi contratada temporariamente para fazer a colheita sazonal de pimenta em uma das áreas de cultivo de uma empresa agrícola, localizada no município de Juazeiro (BA). Como boias-frias, os trabalhadores eram conduzidos aos campos em transporte da própria empresa e chegavam, em grupo, ao local de trabalho, no início de cada manhã. Assim que desciam do transporte, carregando as próprias refeições, eram direcionados para a lida, usando os mesmos trajés e calçados que trouxeram de suas casas, já que a empresa não fornecia “nenhum tipo de equipamento de proteção, a exemplo de botas e luvas”, conforme informações extraídas da ação trabalhista.

A área de plantação era normalmente irrigada no período noturno e amanhecia sempre úmida e molhada “ao ponto de atolar os pés” dos trabalhadores no dia seguinte. Em 14 de outubro de 2000, quando carregava mais de 18 quilos de pimenta nas costas, a trabalhadora, que estava usando apenas uma sandália tipo rasteira, escorregou e “caiu de costas sobre um morro seco”. Ao levantar, “sua coluna deu três estralos (sic)”, que foram ouvidos por colegas que estavam bem próximos. O “local ficou logo inchado”, lembra uma das testemunhas, ao se referir ao corpo machucado daquela trabalhadora que foi intensamente pressionado pelo peso do saco de pimenta. Naquele momento, não havia nenhum encarregado da empresa no local e ela foi socorrida pelos colegas. Sem transporte, foram para “a beira da estrada, pegaram carona em um caminhão, e chegaram ao hospital em Juazeiro”. No hospital, percebeu-se a fratura na coluna vertebral e a trabalhadora foi obrigada a usar, em função das sequelas da queda, um colete de proteção, em um tratamento contínuo. Após este acidente de trabalho, ocorre o afastamento por licença saúde e a trabalhadora começa a receber o auxílio-doença previdenciário.

Com a saúde abalada e sem poder trabalhar, em 2004, a trabalhadora ajuíza uma ação com pedido de indenização cível contra a empresa, na Justiça Comum de Juazeiro. O processo é encaminhado à Justiça do Trabalho, em 2005. A trabalhadora permaneceu de licença saúde até 5 de abril de 2008, submetendo-se, entre 2004 e 2008, às perícias exigidas pelo INSS, que atestaram sua incapacidade para o trabalho. Após a suspensão dos benefícios, em 2008, é considerada apta para as atividades laborais pelo próprio INSS. Logo em seguida, entra em litígio com o INSS, questionando a suspensão dos benefícios, uma vez que a sua invalidez permanente é facilmente comprovada. No mesmo ano de 2008, solicita à Justiça do Trabalho a indenização por danos morais e danos estéticos em função do acidente de trabalho,

⁴⁴ TRT-5ª Região – Ação Trabalhista n. 0080400.09.2005.5.05.0342.

a indenização por danos morais pelo assédio moral, a confirmação da rescisão indireta do seu contrato de trabalho e também o pagamento de outras verbas rescisórias como horas extras, FGTS, férias, etc. Esta última ação trabalhista, em função da similaridade das indenizações, é unificada ao processo encaminhado à Justiça do Trabalho em 2005.

Ao se defender, a empresa alega que a vigência do contrato de safra de pimenta era de apenas doze dias de trabalho; que foi emitida a CAT; que providenciou as realizações das perícias necessárias para a comprovação das decorrências do acidente de trabalho; que houve a constatação de que “a reclamante sofre de doença degenerativa”; e, principalmente, declara que “a culpa pelo acidente é exclusiva da vítima”. Ou seja, para a empresa, a queda da trabalhadora foi voluntária e proposital e até mesmo o seu socorrimento não era de sua responsabilidade. Confirma, ainda, que a trabalhadora, após a suspensão dos benefícios do INSS, compareceu à empresa, mas que não se submeteu aos exames médicos para comprovar o seu estado de saúde. Por estes motivos, a empresa pugna “pelo reconhecimento de justa causa da empregada por abandono de emprego”.

Há uma controvérsia sobre o estado de saúde da trabalhadora rural e a Justiça do Trabalho manda realizar uma perícia médica, em 2007, cujo laudo constata “incapacidade total e definitiva, em função do acidente de trabalho” da trabalhadora, que ainda continuava a fazer uso de medicamentos e do colete de proteção da coluna. Este laudo confirma os anteriores emitidos pelo INSS, mas põe em dúvida a aptidão da trabalhadora a partir de abril de 2008. Em 2011, para suprir esta lacuna, uma nova perícia médica é realizada a pedido da Justiça do Trabalho e “o perito constata que a reclamante se encontra com incapacidade laboral do tipo parcial e temporária”, quadro que é agravado por “uma situação de lombalgia crônica de etiologia mecânica, degenerativa e compressiva e cervicalgia de etiologia mecânica”, apesar do desaparecimento da lesão inicial da coluna vertebral. Os laudos periciais foram importantes para fundamentar a sentença prolatada pela Justiça do Trabalho, que reconhece a omissão da empresa no fornecimento de equipamentos de proteção, a negligência em não constituir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho Rural (CIPATR) e, principalmente, a omissão, ao não prestar socorro quando do acidente de trabalho.

Diante do nexo de causalidade entre as sequelas físicas e o acidente de trabalho, há o deferimento dos pedidos de indenização por danos morais e por danos estéticos e de pensão mensal (meio salário-mínimo, de 2004 até completar 65 anos de idade, em único pagamento). O assédio moral e as outras verbas rescisórias, exceto o FGTS, são indeferidos. A sentença foi proferida após onze anos do acidente de trabalho e depois de mais de três anos

de suspensão dos benefícios do INSS. Como o contrato de trabalho firmado pela trabalhadora rural era por prazo determinado, ou seja, um contrato precário sem suporte de proteção ao trabalhador, não houve reintegração ao emprego nem direito à estabilidade em função da licença saúde. De acordo com o julgamento da Justiça do Trabalho, a ocorrência de invalidez permanente por acidente de trabalho, por si só, não tem o poder de estender ao trabalhador rural ou precário a proteção dos contratados por prazo indeterminado, a exemplo do trabalhador urbano. Confirma-se, assim, a precariedade das relações de trabalho dos contratos temporários em zonas rurais, agora exploradas pelo rentável agronegócio, um dos setores de produção incentivados por política governamental para exportação e geração de divisas.

Em maio de 2014, a ação trabalhista ainda não tinha sido encerrada e a trabalhadora rural não havia recebido o valor das indenizações por danos morais e estéticos. A forma de sobrevivência da trabalhadora rural e de sua família, após a suspensão dos benefícios do INSS, não é objeto de discussão e, diretamente, sequer aparece na ação trabalhista. A ação de manutenção deste benefício, em disputa na esfera federal, também não apresentou nenhum resultado concreto. Subentende-se que os problemas da sua vida foram, mais do que nunca, intensificados e não solucionados.

O agravamento do estado de saúde dos trabalhadores, de um modo geral, segundo Thébaud-Mony (1993, p. 51), é um parâmetro para dimensionar as contradições sociais e políticas daquele contexto, visto que “a saúde é reveladora das formas de violência e de destruição, individual e social, geradas pela organização do trabalho associado à nova divisão do trabalho”, assertiva que coloca em cheque a racionalidade econômica e as suas formas de violência, exploração e exclusão, que são muito comuns em qualquer modalidade de produção no meio rural brasileiro, inclusive pelo agronegócio, reproduzindo sempre as velhas táticas latifundiárias das oligarquias locais. Neste caso da trabalhadora rural, quem a protegerá efetivamente nesse processo de precarização?

Visto que um doloroso silêncio surge como resposta, torna-se interessante, para melhor entender o processo de precarização social, reproduzir também a pergunta de Castel (1998, p. 493): “Quem, hoje, afirmaria que vamos para uma sociedade mais acolhedora, mais aberta, trabalhando para reduzir as desigualdades e para maximizar as proteções?”.

Tratando de realidades urbanas e industriais de países centrais, protegidas anteriormente pelo forte aparato do Estado do Bem-Estar Social e constituídas como uma sociedade salarial de pleno emprego nos chamados “trinta anos gloriosos”, algo bem distante da sociedade capitalista brasileira e, particularmente, do universo do trabalhador rural brasileiro, as indagações de Harvey (2008) e de Castel (1998) são fundamentais para se traçar

um paralelo entre esses dois mundos aparentemente equidistantes, mas interligados pela mesma lógica de exploração e dominação do capital, que nos conduz à construção do trabalhador precarizado, especialmente no Brasil. É a etapa da precarização social do trabalho que atinge com mais intensidade as sociedades capitalistas do terceiro-mundo, historicamente desiguais e excludentes. Esta nova fase de acumulação flexível do capital (HARVEY, 2001), primeiramente em países centrais e, logo depois, em países periféricos, é denominada por Hobsbawm (1995) de uma “nova era de decomposição, incerteza e crise”, constituindo, em consequência de uma galopante exclusão social e de um desemprego crônico, os recentes “trinta anos perversos” de capitalismo neoliberal, conforme Giovanni Alves e Dora Fonseca (2012).

O questionamento de Castel (1998), ao perceber a metamorfose da questão social e, conseqüentemente, a deterioração da proteção social ao trabalhador, revela que a chamada sociedade salarial perdeu totalmente a capacidade de manter a sua coesão, assombrando as sociedades contemporâneas com a precariedade, a vulnerabilidade, a exclusão, a segregação, o desterro, a desfiliação, esta no sentido de uma ausência de vínculos sócio-afetivos e de uma falta de estruturas portadoras de sentido para o sujeito. O problema da sociedade salarial, para este autor, é que a precarização do trabalho é um processo central sob o comando das novas exigências tecnológico-econômicas do capitalismo moderno. Eis, portanto, a razão da nova questão social cujas amplitude e centralidade se aproximam do pauperismo do século XIX com a cristalização de três pontos principais: a) a *desestabilização dos estáveis* – ameaça da classe operária integrada e dos assalariados da classe média; b) a *instalação da precariedade* – trabalho aleatório, desemprego, estágio, etc.; e c) a *precarização do emprego e aumento do desemprego* – déficit de lugares, para idosos, jovens, desempregados). Com estes processos, segundo o autor, surgem, em grande número, os ocupantes da posição chamada de “supranumerários” – “inempregáveis”, “inempregados” ou empregados de um modo precário –, ou seja, um forçado retorno à condição de “inúteis para o mundo” da fase inicial do capitalismo (antigos vagabundos, seres absolutamente “desengatados – desfilados”).

Ao falar sobre a crise da atual sociedade capitalista e sobre o aumento do desemprego, mas na perspectiva do fim da subordinação do trabalho ao comando do capital, Mészáros (2002; 2006) pondera que a estratégia do capital é orientada para a expansão e movida pela acumulação e que necessita, sempre, de novos caminhos para a sua continuidade e sobrevivência. Ao expelir brutalmente a maioria esmagadora de seres humanos do processo de trabalho, resta evidente que a real selvageria do sistema continua inabalada e que não há

respeito ao sofrimento humano. Para o autor, este é um sentido profundamente perturbador dos efeitos da globalização, que opõe obstáculos reais ao mundo do trabalho, com aspirações agressivas e “antitrabalho”, que podem ser sintetizados na “flexibilidade” e “desregulamentação”, ações estas que expandem a desumanizadora “precarização da força de trabalho” e a insegurança, por toda parte no mundo do trabalho, com o rebaixamento das condições e a degradação dos locais de trabalho.

Sob as rédeas do capital, um “sistema profundamente perverso”, Mészáros (2002; 2006) coloca, também, que o crescimento inexorável do desemprego, em sua forma oculta e latente, e a redução simultânea do padrão de vida da força de trabalho, com a morte do Estado do Bem-Estar Social, são as aparentes características da atual crise da sociedade capitalista. Por isto, assegura que a ascensão e a globalização do desemprego em países capitalistas não são fatos recentes e surgiram com a crise estrutural do sistema capitalista como um todo, atingindo, além da multidão socialmente impotente, apática e fragmentada de pessoas – também chamada de “seres humanos supérfluos ou sociedade dos descartáveis” –, todas as categorias de trabalhadores qualificados e não qualificados, ambos submetidos à precarização, já que o desemprego, a diminuição de custos e o retorno da mais-valia absoluta fazem parte da estratégia neoliberal do capital em busca de lucro e de acumulação, cujo impulso de *autoexpansão*, às expensas do trabalho humano, é indiferente às consequências destrutivas advindas do metabolismo social da sua reprodução.

O quadro antes exposto sobre a degradação social da atual sociedade salarial por Castel (1998) e por Harvey (2001) é similar às interpretações de Mészáros (2002; 2006) ao tratar da emergência do desemprego crônico e da sociedade dos descartáveis. Este autor, no entanto, com um enfoque voltado para a superação da dominação do trabalho pelo capital, perquire a intensificação da sua taxa de exploração e o futuro do trabalho, registrando que nós somos testemunhas de um desemprego que cresce cronicamente em todos os campos da exploração econômica que acarreta uma redução significativa do padrão de vida dos trabalhadores, qualificados e não qualificados, submetidos cada vez mais aos desmandos do capital, apesar do disfarce das práticas trabalhistas flexíveis, que não passam de um “eufemismo cínico” para a política perniciosa e deliberada de fragmentação e precarização da força de trabalho.

As análises da realidade social nas sociedades capitalistas ora efetuadas vão em direção a um processo de “fratura, insegurança ou calamidade social”, instalado pela precarização social. Para Appay e Thébaud-Mony (2009, p. 195), a precarização social, que institucionalizou a instabilidade para fazer face às novas regras da concorrência internacional

do capital, é apoiada na precarização do emprego (desemprego, terceirização e trabalhador temporário) e na precarização do trabalho (qualificação, reconhecimento no trabalho e intensificação do ritmo de trabalho) extensivos aos empregos estáveis. Estas duas dimensões, que surgiram com as reestruturações produtivas contemporâneas, correspondem ao crescimento de diferentes formas de precariedade e de exclusão do trabalho, à implantação da flexibilidade da produção e da mão de obra, à diminuição de custos de produção, ao desemprego estrutural e aos problemas de saúde, particularmente aqueles de natureza psicológica. Para as autoras, a organização do trabalho está indissolivelmente ligada à reestruturação produtiva e à precariedade e, por isto, “instala-se um processo permanente de precarização social que reforça continuamente a subjugação de homens e mulheres, ativos e inativos, às necessidades da produtividade e da competitividade das empresas”.

A precariedade, que nada tem de excepcional e de provisória e que sempre foi uma dimensão intrínseca do processo de exploração e dominação do capital, de acordo com Castel (1998; 2010), se insere, neste novo contexto de reestruturação produtiva, em uma condição normal da organização do trabalho, com características próprias e um próprio regime de existência, gerando uma nova problemática de riscos, perigos e danos e uma nova insegurança social. A condição precária do trabalho, conforme este autor, promove a institucionalização do “precariado” e é resultado da alteração do trabalhador estável para um trabalhador flexível, adaptável, supérfluo, descartável, “hifenizado, desfiliado”, que sobrevive em permanente instabilidade social e em vias de se tornar um “inútil” para o mundo, tanto em sociedades mais desenvolvidas quanto em sociedades menos desenvolvidas, estas já marcadas historicamente por uma precarização estrutural.

Entre as classes trabalhadoras das sociedades mais desenvolvidas, a exemplo do Reino Unido, com as práticas do trabalho em mutação, em um processo simultâneo à remoção do emprego denominado de “emprego por toda a vida”, houve a ascensão do “trabalhador hifenizado”, que se torna o símbolo do trabalhador flexível no resto do mundo, conforme Huw Beynon (1999, p. 18), que acrescenta que “a força de trabalho dos anos 1990 é composta de diferentes tipos de empregados: trabalhadores em tempo parcial (*part-time-workers*), temporários (*temporary-workers*), em emprego casual (*casual-workers*), ou mesmo por conta própria (*self-employed-worker*)”. Quando do início do século XXI, segundo o autor, o número de trabalhadores hifenizados, em função da “desestabilização dos estáveis”, é cada vez mais significativo na economia. Por causa desta dinâmica no mercado de trabalho, que busca um “trabalhador hifenizado” para uma “economia hifenizada”, os empregados mais velhos e mais

caros são dispensados, as mulheres são as mais procuradas para o emprego em tempo parcial e há uma preferência pela contratação de empregados mais novos e mais baratos.

A coexistência entre a degradação da situação econômica e social e um capitalismo em plena expansão e profundamente transformado nas últimas décadas, na França, é interpretada, criticamente, por Luc Boltanski e Éve Chiapello (2009) à luz do “novo espírito do capitalismo”, em uma nova configuração ideológica de um mundo globalizado. Esse novo espírito do “capitalismo florescente” é reflexo da sua reorganização, que ocorreu em torno dos mercados financeiros e dos movimentos de fusão-aquisição de multinacionais, e vem acompanhado de favoráveis políticas governamentais (fiscal, social e salarial) e do aumento da flexibilização do trabalho. O crescimento do capitalismo se manteve desacelerado, mas com elevação dos seus rendimentos pela multiplicação dos lucros puramente especulativos, ou seja, o “novo espírito do capitalismo” segue a “onda” da especulação financeira e da precarização da condição salarial.

Esse novo capitalismo que, segundo Boltanski e Chiapello (2009), provoca mudanças no plano moral, é marcado, essencialmente, pela precarização das relações de trabalho: troca-se a garantia pela autonomia no emprego e separa-se o trabalhador estável do trabalhador precário. Neste aspecto, a flexibilidade, a capacidade de adaptação constante e a aprendizagem incessante são os seus principais trunfos e parâmetros para a nova empregabilidade, além do desvanecimento da separação entre a vida privada e a vida profissional. A desconstrução e a fragmentação do mercado de trabalho são fomentadas pelas novas práticas darwinianas de gestão de pessoal e pela pressão do desemprego, em um processo de seleção “natural” dos mais aptos e de exclusão dos menos aptos e dos mais frágeis do mundo econômico, os “inadaptáveis”. É uma fase assinalada pelo retrocesso social, pela redução da proteção aos trabalhadores e pela repressão aos sindicatos, com transgressões frequentes à legislação do trabalho, crescimento de acidentes de trabalho, aumento da participação do direito negociado com restrição ao direito legislado, individualização das competências e das gratificações, maior exploração do trabalhador com a intensificação do trabalho pelos novos métodos de administração e pela pressão de novas tecnologias, com repasse dos custos trabalhistas para o Estado. O saldo de transformações do capitalismo durante as últimas décadas, para os autores, não é muito glorioso, no âmbito do trabalho, com a precariedade e a pobreza atingindo o status de problema social de primeira importância.

Vasapollo (2005, p. 104), examinando as recentes leis italianas em matéria de trabalho com a introdução de novas formas de contratação, contrária, logo de início, a ideia de que a flexibilização seja uma alternativa para combater o desemprego. A liberdade das

empresas em despedir parte dos empregados sem penalidades; reduzir ou mesmo aumentar a carga horária do trabalhador; pagar salários mais baixos; subdividir a jornada de trabalho; executar externamente parte de sua produção; e contratar trabalhadores em regime de trabalho temporário, de acordo com as oscilações de produção e vendas, não são, conforme o autor, a solução para elevar os índices de ocupação dos trabalhadores. Na Itália, tornaram-se comuns os seguintes tipos de trabalho e contrato precários: o trabalho tipo interino; o contrato de formação de trabalho: a redução dos horários de trabalho e trabalho de tempo parcial; os trabalhos socialmente úteis; as bolsas de trabalhos; o contrato de aprendizagem; e os contratos temporários. Além destes, surgiram também outras formas, tais como: colocação; *outsourcing*; *staffleasing* (trabalho por chamada; trabalho acessório; trabalho para benefício distribuído ou trabalho compartilhado); *part-time*; contratos de formação e certificações das relações de trabalho. A nova condição de trabalho, reafirma o autor, é condicionada à perda de direitos, de garantias sociais e mesmo de democracia. É um fator de risco, que instala o drama da pobreza também nos países do capitalismo desenvolvido, reforçando as lógicas do “darwinismo social” pelo capitalismo selvagem: “quem não se integra é expulso, esmagado pelas leis férreas de um mercado sempre mais seletivo”. O traço distintivo do “trabalhador precarizado”, para este autor, é a sua dificuldade de se impor como sujeito coletivo e de ser capaz de exigir direitos e dignidade.

A afirmação desse trabalhador precariado como sujeito político é posta por José Matos (2007), ao analisar as novas precariedades em Portugal e a emergência de uma nova categoria de trabalhadores, avaliada por Ilona Kovács (2004), que destacou, entre as diversas formas flexíveis de emprego, as mais difundidas naquele país: o trabalho com contrato de duração determinada, o trabalho temporário, o trabalho independente e o trabalho por tempo parcial. A aceitação de trabalho flexível, segundo esta autora, é ambígua. Constituindo uma via de acesso normal para a integração no mercado de trabalho, para alguns trabalhadores, o emprego flexível é opção e pode ser algo transitório; para outros, é uma imposição, já que não se encontrou um emprego estável; e para muitos, é uma armadilha que amarra os trabalhadores à espiral da precariedade. Alves e Fonseca (2012), expondo a necrose do capitalismo do Estado do Bem-Estar Social por meio da emblemática precariedade de Portugal, confirmam a tese de Kovács (2004) e colocam que houve uma ampliação desta camada do precariado, constituída basicamente por jovens: a chamada “geração à rasca”⁴⁵.

⁴⁵ “O conceito de Geração à Rasca é uma *paranomásia* da expressão *geração rasca*, surgida num editorial do jornalista Vicente Jorge Silva (Público, 1994). A expressão *geração à rasca* significa jovens, desempregados ou com empregos de baixa qualificação em contraste com a sua formação,

Para Matos (2007), a condição de precário, em Portugal, não está relacionada à incapacidade do trabalhador, mas à obrigatoriedade de se submeter a esta condição de trabalho para auferir um mínimo sentimento de segurança. Em frente a uma crise de representação pelos sindicatos, este autor ratifica que o precariado se consolida como um novo sujeito político, deixando de ser um condicionado e passando a ser um condicionante político, prefigurando uma “conflituosidade” potencialmente explosiva.

Ao conceber um ensaio sobre as metamorfoses do mundo do trabalho, inclusive no Brasil, Antunes (2000a) defende, a princípio, a centralidade do trabalho como elemento estruturante do ser social. Para tanto, contesta as teses que defendem o fim do trabalho e das lutas sociais entre as classes nas sociedades capitalistas contemporâneas, a exemplo de André Gorz (1982), em *Adeus ao proletariado*. Ao analisar, em um contexto de crise estrutural do capital, o neoliberalismo e a reestruturação produtiva do padrão de acumulação flexível, ressalta que a crise do mundo do trabalho atingiu a materialidade e a subjetividade da “classe-que-vive-do-trabalho”. Argumenta o autor que, em um novo modelo de produção que imbrica o material e o imaterial, com uma projeção maior para o setor de serviço, a exploração da “classe-que-vive-do-trabalho” é conduzida de forma mais intensa e mais sofisticada pelas novas formas de adequação da produção à lógica do mercado – “liofilização organizacional” –, não significando o fim do trabalho. Expande-se, na realidade, o desemprego estrutural, com diminuição da classe operária tradicional, com a incorporação do trabalho feminino e jovem e com ampliação do assalariamento no setor de serviços, mas, também, com a intensificação da “subproletarização”, por meio da expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, terceirizado, demarcando o espaço de trabalho em trabalhador estável e trabalhador instável. Este autor defende a tese de que o capital e sua lei do valor precisam cada vez mais do trabalhador precário, o “subproletário”, e cada vez menos do trabalhador estável, sindicalizado e com garantia de emprego.

A constituição de um novo (e precário) mundo do trabalho, no Brasil, de acordo com Alves (2000), está também diretamente relacionada à mundialização do capital, à reestruturação produtiva e à política neoliberal dos anos 1990, cujo desdobramento se sobrepõe à precariedade histórica e estrutural do estatuto salarial em nosso país, à superexploração da mão de obra, instaurando novas polarizações e fraturas internas, de modo

ou com empregos a tempo parcial ou com empregos precários, e foi cunhada na marcação das manifestações de 12 de março de 2011, em Portugal, que gerou o movimento homônimo (Protesto da Geração à Rasca)”. Cf. CALDEIRA, Antonio Manuel Balbino em Programa de Especialização para Jovens Licenciados Desempregados, Comunicação das XXII Jornadas Luso-Espanholas de Gestão Científica, UTAD, Vila Real, 2.2.2012.

a originar uma nova exclusão social, contribuindo, assim, para a debilitação do movimento operário e para a crise do sindicalismo. A desconstrução do mundo do trabalho no Brasil, de acordo com este autor, traça um novo (e mais precário) mundo do trabalho, uma nova precarização e um novo trabalhador, o “neoproletário pós-moderno”, o “subproletário tardio” (trabalhadores em tempo parcial, autônomos, temporários ou subcontratados, informais), com estatutos sociais precários.

A definição do “precariado”, utilizada por Castel (2010), foi reavaliada por Guy Standing (2013)⁴⁶: O termo, de acordo com o autor, é um neologismo formado pelas palavras “precário” e “proletariado” e está vinculado ao desemprego e a uma existência precária. O precariado, submetido a um processo de precarização social, é um ser carente de uma identidade baseada no trabalho e totalmente desprovido das garantias da sociedade salarial fordista, ou seja, sem garantia de mercado de trabalho (pleno emprego); sem garantia de vínculo empregatício (desregulamentação); sem segurança no emprego (status e renda); sem segurança do trabalho (proteção contra acidentes de trabalho e adoecimento); sem garantia de reprodução de habilidade (expansão das competências); sem segurança de renda adequada e estável (renda precária); e sem garantia de representação coletiva (sindicatos independentes).

As formas inseguras de inserção para o precariado, além do desemprego, são: o emprego temporário; o emprego de meio período; o empreiteiro dependente (empregado oculto); os operadores de telemarketing; e os estagiários. Sem a âncora de estabilidade do padrão fordista e sem uma proposta positiva de inserção no mercado de trabalho, para Standing (2013), o precariado, em alarmante crescimento mundial e facilmente cooptável por grupos populistas e neofacistas, está se tornando, por estas razões, uma nova “classe perigosa”, apesar de ser uma “classe-em-formação” e não uma “classe-para-si” (Marx). Para Castel (2013), que recupera esta expressão de Auguste Comte, o fantasma da insegurança social pode levar ao retorno destas classes perigosas, em alusão às classes trabalhadoras do século XIX que viviam em precariedade permanente de trabalho e de habitação. Por isto, coloca como única resposta a essa conjuntura contemporânea, a única pergunta possível: *afinal, quem está protegido?*

Ao tratar das dimensões da precarização do trabalho, em busca da decifração do enigma do precariado nessa nova temporalidade histórica do capital, Alves (2013, p. 197; 199), coloca que “deve-se entender primeiro o precariado como sendo uma camada social da classe do proletariado tardio. Trata-se, portanto, de uma camada social e não de uma classe

⁴⁶ “O termo descritivo ‘precariado’ foi usado pela primeira vez pelos sociólogos franceses nos anos 1980, para descrever os trabalhadores temporários ou sazonais”, afirma Standing (2013, p. 26).

social”, em posicionamento contrário a Standing (2013), mas convergente, neste ponto, ao pensamento de Antunes (2000a). O entendimento deste autor é que “o precariado é constituído pela camada social de trabalhadores jovens e adultos altamente escolarizados, desempregados ou possuindo vínculos de trabalhos precários” e, em uma análise que se torna divergente também da interpretação de Castel (2010) quanto aos trabalhadores estáveis, o precariado “[...] se distingue das camadas sociais dos trabalhadores estáveis, em sua maioria organizada em sindicatos ou organizações profissionais e que tem acesso a benefícios e direitos trabalhistas [...]”, e também é distinta “[...] da camada social dos trabalhadores assalariados precários de baixa qualificação e pouca qualificação profissional [...]”. Concordamos com Alves (2013) de que o precariado não é uma nova classe social e que faz parte da classe trabalhadora como um todo, mas discordamos da sua conceituação por entendermos que a precarização não é restrita apenas àquela camada social, atingindo tanto os trabalhadores estáveis quanto os instáveis.

“Precariado”, ou “proletário precarizado”, é a opção de Ruy Braga (2012, p. 17-18-19) para tratar “a precariedade como uma dimensão intrínseca ao processo de mercantilização do trabalho”, a partir do atual processo anárquico da reprodução do capital, a fim de caracterizar a fração do proletariado precarizado em condições sociais capitalistas periféricas. A sua compreensão sociológica é de que “a precariedade é constitutiva da relação salarial” e que o precariado “é a própria condição de existência do salarizado”. Com este posicionamento, o autor não compartilha a interpretação de Castel (2010), da precariedade como uma condição exterior à relação salarial, do precariado como uma nova classe social, de Standing (2013), e também do entendimento de Alves (2013) sobre uma camada social específica, e se vincula a Marx quanto à formação de uma população trabalhadora excedente e necessária ao modo de produção capitalista. Para Braga (2012, p. 18), “o precariado, isto é, o proletariado precarizado, é formado por aquilo que, excluídos tanto o lumpemproletariado quanto a população pauperizada, Marx chamou de ‘superpopulação relativa’”. Com esta definição, o autor pretende identificar o trabalhador precarizado como elemento essencial do próprio modo de produção capitalista e como a fração mais mal paga e explorada do proletariado urbano e dos trabalhadores rurais, retirando-lhe a ideia de um subproduto da crise do modo de desenvolvimento fordista e dando-lhe destaque como parte integrante da classe trabalhadora, em permanente trânsito entre a possibilidade de exclusão socioeconômica e o aprofundamento da exploração econômica pela pressão por maior produtividade. Em nosso entendimento, esta interpretação sobre o precariado ou precarizado contempla todo e qualquer trabalhador, em todas as idades, de alta ou baixa escolaridade, empregado ou não, que é

obrigado, para sua sobrevivência nas sociedades capitalistas, a se submeter ao atual processo de precarização social conduzido pelo capital e protegido pelo Estado neoliberal.

Por essas razões, adotamos neste trabalho a diretriz formulada por Antunes (2005, p. 50), em *O caracol e sua concha*: “[...] a classe trabalhadora hoje compreende não somente os trabalhadores ou trabalhadoras manuais direto, mas incorpora a totalidade do trabalho social, a totalidade do trabalho coletivo que vende sua força de trabalho como mercadoria em troca de salários”. Isto inclui os trabalhadores improdutivos e o proletário rural, ou seja, a abrangente e contemporânea “classe-que-vive-do-trabalho”, em uma conformação mais fragmentada, mais heterogênea, mais complexa, mais polissêmica, mais multifacetada.

O fim a que se visa com esta discussão sobre o trabalhador “precarizado”, o “precarizado”, ou o “proletário precarizado”, o “subproletário” é tentar entender a amplitude da precarização social do trabalho e perceber que o seu raio de atuação, em termos de assédio moral, está além do círculo chamado de sociedade salarial do trabalho, atingindo todos os tipos de trabalhadores, estáveis ou instáveis, qualificados ou não, de baixo ou de alto padrão de escolaridade, diretamente vinculados ao mercado de trabalho, de forma legal ou ilegal e que, em algum momento desta relação de trabalho, foram submetidos a um processo de violência moral e psicológica.

O relato sobre o assédio moral não está restrito aos trabalhadores dos modelos clássicos de trabalho precário no Brasil, tais como cooperativas, terceirização, contrato por tempo parcial, contrato por prazo determinado, etc. A intensificação por mais trabalho, entranhado, sutil ou explosivamente, pela violência moral é denunciada por motoboy, garçom, empregada doméstica, estagiário, operador de telemarketing, trabalhador informal, trabalhadora rural, cooperado, autônomo, mas também por bancário, comerciário, industriário, motorista de ônibus, advogado, professora universitária, gerente geral, médico, enfermeira, gerente de atendimento, gerente de produção, chefe de recursos humanos, etc.

Enfim, o quadro empírico que emerge das ações trabalhistas sob análise nesta tese amplia essa compreensão e reconhece que, mesmo com um contrato de trabalho formal por tempo determinado, com garantia dos direitos trabalhistas constantes da CLT e ampliados por acordos coletivos de categoria, trabalhando em locais decentes, com direito a transporte, restaurante, plano de saúde, bonificação, infraestrutura, a maioria destes trabalhadores no Estado da Bahia é assediada moralmente, principalmente para o atingimento de metas, e obrigada a produzir cada vez mais em menor espaço de tempo, sem direito a remuneração das horas extras e, muitas vezes, obrigada a pedir a demissão por não suportar mais trabalhar naquele ambiente hostil. O objetivo aqui é entender o trabalhador flexível e o sequestro da sua

subjetividade pelo modelo de cooptação da produção toyotista, em uma dimensão da recente precariedade social, para se chegar a este trabalhador precariado ou precarizado que é, nestas circunstâncias de dominação e exploração pelo capital, um trabalhador, também, moralmente assediado para produzir com mais intensidade.

Neste sentido, Alves (2011), ao examinar o “espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório”, atesta que o processo de precarização social do trabalho atinge a objetividade e a subjetividade do trabalhador. A subjetividade é capturada pela nova lógica do capital, pela sua capacidade de moldar e direcionar a ação e o pensamento do trabalhador em conformidade com a exigência racional das inovações organizacionais do novo complexo de reestruturação produtiva toyotista. Em comparação ao fordismo, a densidade manipulatória da organização é muito mais forte e mais intensa porque o essencial é o envolvimento e a proatividade do trabalhador para aprimorar os procedimentos de produção, ou seja: exige-se não apenas o antigo “fazer” e o “saber”, mas a sua plena doação afetivo-intelectual aos objetivos da produção de mercadorias. Não é apenas a obrigatoriedade de “vestir a camisa”, pondera o autor, mas “dar a alma (corpo e mente)” ao capital.

O processo de captura da subjetividade, conforme Alves (2011, p. 125), é contraditório e complexo, porque envolve os mecanismos de coerção/consentimento/manipulação do trabalhador não apenas no local de trabalho – “administração pelo olhar avesso” –, mas, pela “emulação do medo”, em espaços de reprodução social, medo este que leva o trabalhador a subsumir às exigências do capital. Em busca de realizar o impossível, enquanto processo de inovação *sociometabólica*, a captura da subjetividade é conduzida pela “administração por stress”, sistemática que leva a uma dilaceração das dimensões físicas, psíquicas e espirituais do trabalhador e, conseqüentemente, ao sofrimento psíquico e adoecimento no trabalho, manifestados pelos mais diversos efeitos psicossomáticos. Dentre os elementos de mediação da captura da subjetividade, o autor ressalta, também, os mecanismos de contrapartida salarial, em novas formas de pagamento associadas às novas metas da produção toyotista, à bonificação de produtividade, à participação nos lucros e resultados; à avaliação de desempenho; e aos novos mecanismos de gestão da organização do trabalho, conduzidos pelas expectativas e utopias do mercado, exercidos pela equipe de trabalho, o “carrasco coletivo”, e pela pressão por mais trabalho e mais produtividade. Pelo “medo de desemprego”, conclui o autor, “o trabalhador assalariado ‘consente’ maior nível de exploração da sua força de trabalho e renuncia a direitos sociais e trabalhistas”. O capital, por sua vez, “busca constituir os novos e (espúrios) consentimentos à nova barbárie social”.

Essa intensificação do trabalho na sociedade contemporânea enquanto problema social e moral do capitalismo é a temática explorada por Rosso (2008, p. 200-201), em *Mais trabalho!* O seu objetivo é perceber a manipulação do grau de intensidade para elevar a produção quantitativa ou melhorar qualitativamente os resultados do trabalho e, para tanto, questiona se o grau de intensidade por “mais trabalho” é determinado pelo empregado ou pelo empregador. O controle da intensidade é do empregador, assegura o autor, e depende da capacidade de luta e da força de resistência da classe trabalhadora. Conceitualmente, o autor apresenta uma distinção entre intensidade e produtividade. Para ele, a noção de intensidade demonstra o engajamento dos trabalhadores, ou seja, mais trabalho ou trabalho de qualidade superior, em um mesmo período de tempo. Já a produtividade é vinculada aos efeitos das transformações tecnológicas. Esta separação é fundamental para a compreensão do sequestro da subjetividade do trabalhador no contexto da reestruturação produtiva do toyotismo, uma vez que, para o autor, o trabalho é cada vez mais cobrado por resultados e por maior envolvimento do trabalhador. Por meio de instrumentos repressivos, e também por gratificações salariais, o trabalhador “consente” em ser explorado em grau superior de intensidade. Exige-se, no capitalismo contemporâneo, cada vez mais atividade intelectual e envolvimento emocional e relacional, transformando a inteligência e o afeto em novas frentes de intensificação do trabalho e exploração pelo capital. O “mais trabalho”, segundo o autor, como sinônimo de deterioração das condições e das relações de trabalho, é obtido às custas da saúde do trabalhador, do crescimento dos acidentes de trabalho, da elevação de insegurança no trabalho sob a orientação da racionalidade econômica e financeira. Com a teoria da intensidade do trabalho, aponta-se que “a reorganização do trabalho permite a elevação da produtividade e, conseqüentemente, da intensidade e a retomada do crescimento econômico”, mas não revela “o outro lado da moeda, o lado desconhecido e escondido do crescimento econômico”.

No mesmo lado da moeda que escamoteia as mazelas da intensidade do trabalho para o crescimento econômico, encontramos a forma como o novo capitalismo promove a corrosão do caráter. Este é o ponto central do ensaio de Richard Sennett (2001, p. 10; 76) que perscruta as inovações da acumulação flexível a partir de histórias informais de um velho e de um novo perfil de trabalhador entre caminhos incertos e riscos iminentes na sociedade capitalista contemporânea. O caráter, para o autor, é “expresso pela lealdade e o compromisso mútuo, pela busca de metas a longo prazo, ou pela prática de adiar a satisfação em troca de um fim futuro”. A flexibilidade, como a nova ordem de um sistema de poder do novo capitalismo, põe à deriva os valores éticos duradouros e instala a fragmentação e a

superexploração do trabalho. É a corrosão do caráter pelas práticas violentas da flexibilidade que dobra e ajusta o comportamento humano a uma liberdade amoral. Como é um sistema que irradia indiferença com o senso social, sem laços fortes de solidariedade, em que as pessoas são tratadas como descartáveis, surge uma suposta reação de que ninguém precisa de ninguém na sociedade e de que não somos necessários, indiferença esta que faz o autor chamar a atenção de que o “nós” se tornou um pronome perigoso. A corrosão do caráter está intimamente ligada à intensificação por mais trabalho, no atual contexto produtivo e às exigências firmadas pela nova gestão empresarial e seus métodos espúrios e dissimulados em estabelecer metas e controlar o trabalhador para incrementar a lucratividade das empresas.

Essa exploração não assume, necessariamente, uma forma patente e visível, passando por uma série de desvios que a dissimulam e é uma das características do capitalismo na contemporaneidade, segundo Boltanski e Chiapello (2009). Dentre estes desvios, podemos identificar a nova gestão empresarial, que se manifesta com “o novo espírito do capitalismo”, em uma ação destrutiva da classe trabalhadora pela adoção de novos métodos subliminares de pressão e de extração por mais trabalho cujos valores morais e humanos foram corroídos pela busca desenfreada de lucros e resultados sob o comando do capital especulativo. Entre a exigência por mais trabalho e mais produtividade nos novos espaços produtivos, o assédio moral como uma estratégia de exploração do trabalho.

4 EM TEMPOS INSTÁVEIS E VIOLENTOS, A FLEXIBILIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

O nosso objetivo, neste capítulo, é discutir a flexibilização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e também na Bahia. Para tanto, faremos uma abordagem inicial sobre os ajustes neoliberais na década de 1990 – “A precarização do trabalho no Brasil: ‘singularidades’ dos anos 1990” –, e seus efeitos e consequências para os trabalhadores após a instalação da nova precariedade social no Brasil. Em seguida, analisaremos a década de 2000 – “A precarização do trabalho no Brasil nos anos 2000” –, interstício de tempo que contempla o nosso marco de pesquisa 2001 e 2010, para perceber a degradação das relações de trabalho em suas novas formas de contratação flexível, em um novo metabolismo laboral que resultou em novas sistemáticas da organização do trabalho sob o toyotismo, de modo a entender a vinculação do assédio moral com os novos métodos de gestão adotados cujas ocorrências, em um intenso processo de *judicialização* das relações de trabalho, são registradas a partir dos anos 1990 e intensificadas nos anos 2000, especialmente no Estado da Bahia.

A constituição de um novo (e precário) mundo do trabalho, no Brasil, de acordo com Alves (2000; 2011; 2013), Antunes (2000a; 2000b; 2005), Druck (2011a; 2011b; 2012) e Krein (2007a; 2007b), está diretamente relacionada à mundialização do capital, à reestruturação produtiva e à política neoliberal dos anos 1990, cujo desdobramento se sobrepõe à precariedade histórica e estrutural do estatuto salarial em nosso país e à superexploração da mão de obra, instaurando novas polarizações e fraturas internas de modo a originar, por meio da precarização social do trabalho, uma nova exclusão social, contribuindo, assim, para a debilitação do movimento operário e para a crise do sindicalismo.

A precarização social do trabalho como estratégia de dominação para viabilizar a acumulação do capital “sem limites materiais e morais” e transformar o trabalhador em “objeto descartável e obsoleto”, segundo Druck:

[...] é um processo econômico, social e político que se tornou hegemônico e central na atual dinâmica do novo padrão de desenvolvimento capitalista – a acumulação flexível – no contexto de mundialização do capital e das políticas de cunho neoliberal (DRUCK, 2013, p. 373).

A força da flexibilização, da desregulamentação e da precarização social é materializada com a imposição de condições de trabalho e de emprego precárias e pela ameaça dos direitos sociais, dos direitos do trabalho e da saúde dos trabalhadores e pela

permanente pressão do desemprego estrutural nas sociedades capitalistas. O teor da (nova) precarização social é construído pela instabilidade, pela insegurança, pela adaptabilidade, pela fragmentação dos coletivos de trabalhadores e pela destruição do conteúdo social do trabalho: “é tempo de novos (des)empregados, de homens empregáveis no curto prazo, através das (novas) e precárias formas de contrato” (DRUCK, 2013, p. 375).

Uma dessas (novas) formas precárias de contratação de trabalhadores é objeto de investigação de uma Ação Civil Pública⁴⁷ ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho — PRT-5ª Região, em Salvador (BA), na Justiça do Trabalho do Estado da Bahia, em 2007, após tentativa de assinatura de TAC. Por meio de denúncia anônima, conforme Procedimento Preparatório n. 811/2005, a Cooperativa Nacional dos Auditores e Consultores (CONASC) é acusada de ser uma “falsa cooperativa” com “intermediação fraudulenta de mão-de-obra para terceiros sob o rótulo de trabalho cooperado”. A CONASC, mediante contrato de prestação de serviços de tarefas ou projetos setoriais, por prazo determinado, se torna responsável pelo fornecimento de mão de obra para a Federação das Associações Comerciais do Estado da Bahia (FACEB), para o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), para a Associação Comercial e Empresarial de Feira de Santana (ACEFS) e para a realização dos serviços diversos, dentre eles, auxiliar de escritório, operador de telemarketing, analista de operação, vendedor, secretária, office boy, coordenador, etc.

Em um primeiro momento, os trabalhadores foram contratados diretamente como empregados da FACEB, inclusive com as carteiras de trabalho devidamente assinadas e com os direitos trabalhistas garantidos, entre 1999 e 2003. Em um segundo momento, entre 2001 e 2003, estes contratos de trabalho foram deliberadamente rescindidos e os mesmos empregados, em uma condição de cooperados, se tornam obrigatoriamente integrantes da Cooperativa de Trabalho dos Profissionais na Área de Estrutura Empresarial (COOPERMEA), posteriormente sucedida pela CONASC, que assume a continuidade das prestações de serviços com intermediação de mão de obra, a partir de 2004.

Em termos quantitativos, a CONASC, em 2007, declara 83 cooperados cadastrados, em funções de consultor, coordenador, diretor e operador de telemarketing, e apenas 4 empregados como celetistas, estes nas funções de auxiliar administrativo e coordenador. O Ministério Público do Trabalho, baseado em documentos, inclusive contratos de prestação de serviços e diversas atas de assembleias da Cooperativa, e em depoimentos de “pseudocooperados”, atesta que “os mesmos nem sabem onde se localiza a sede da

⁴⁷ TRT-5ª Região – Ação Civil Pública n. 0123500.45.2007.5.05.0018.

Cooperativa a que estão filiados” e que há “evidências conclusivas da inadequação da entidade para a prestação de trabalho autônomo, como é essencial para a caracterização de uma autêntica cooperativa de trabalho”, revelando “a sua utilização como instrumento de burla à aplicação das normas jurídicas trabalhistas”, com “ausência de identidade profissional e econômica entre os cooperados e com multidisciplinaridade das profissões”, bem como pela “prestação de trabalho pelos cooperados em qualquer área empresarial e em qualquer ramo de atividade econômica, nos mais diversos setores e níveis da qualificação profissional”. O MPT analisa, além da falta de estrutura material da cooperativa para a prestação de serviços de forma independente, a “ausência de deliberação dos associados acerca dos contratos celebrados pela cooperativa, e especialmente acerca das condições contratuais, com absoluta concentração das decisões gerenciais no seio da Diretoria, o que elide o aspecto principal da *affectiosocietatis*”.

Para o Ministério Público do Trabalho, “restou demonstrado que a cooperativa foi criada para um único fim: intermediar irregularmente a mão-de-obra em fraude à legislação laboral” donde conclui que a CONASC:

[...] não tem respaldo legal que ampare o seu funcionamento, tratando-se de entidade nociva, atentatória ao próprio ordenamento jurídico, posto que sobrevive em função da escassez de oferta de trabalho, onde o trabalhador não tem outra saída senão aceitar o falso rótulo de cooperado, para garantir sua sobrevivência.

Por essas razões, diante da agressão e do desrespeito à dignidade humana e aos direitos fundamentais dos trabalhadores, que foram “submetidos ao regime do falso cooperativismo”, com a subtração dos seus direitos trabalhistas, requer a suspensão e a declaração de ilegalidade do fornecimento de mão de obra pela Cooperativa, bem como indenização pela lesiva prática de dano social estipulada em R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Em sua defesa, a CONASC contesta os fatos apurados pelo Ministério Público do Trabalho, alegando que “a Ação Civil Pública está sendo utilizada para instrumentalizar direito puramente individual, não se verificando a existência de lide coletiva que justifique o uso da ação constitucional” e, tenta “esclarecer que se trata de uma cooperativa, que detém uma série de associados, que realizam prestação de serviços a várias instituições”.

Informa, também, que “não há que se falar em vínculo empregatício dos cooperados, haja vista que os mesmos não são remunerados mediante salários e nem submetidos às ordens das rés”. Para a CONASC, “os cooperados, voluntariamente, solicitam seu ingresso no quadro associativo da cooperativa, integralizam o capital, assumindo assim, a

sua condição de cooperado, não havendo que se falar em fraude à legislação trabalhista”. Declara, ainda, que “não se vislumbra qualquer elemento que demonstre a intenção das reclamadas em fraudar a legislação trabalhista”, que “não existe uma subordinação dos cooperados para com os prepostos da CONASC”, que “o que ocorre é uma relação societária, remunerada com base na produtividade, na qual os cooperados não estão subordinados às ordens da cooperativa”. A CONASC afirma ainda que “não há entre as rés e os cooperados uma relação empregatícia e, não havendo este vínculo de emprego, não há que se falar em sonegação de direitos, nem muito menos em dano social” e que “os cooperados não estão sofrendo qualquer dano relativo a direitos trabalhistas, haja vista que estes não são empregados, mas sim associados, tanto assim que não vieram a juízo pleitear seus direitos”. Por considerar “absurdo o pleito do Ministério Público do Trabalho por indenização por dano social”, tendo em vista “que, em momento algum, causaram danos à massa trabalhadora, nem mesmo ao ordenamento jurídico trabalhista”, pede a impugnação da Ação Civil Pública.

A Justiça do Trabalho do Estado da Bahia, por sua vez, diante da comprovação dos fatos, compara a situação vivenciada pelos cooperados com a prática de assédio moral coletivo, “com conseqüências nocivas aos trabalhadores, a exemplo da fragmentação sindical, precarização das condições de trabalho e aumento da exclusão social”. Em síntese, reconhecendo que houve “fraude na contratação dos trabalhadores” e que estes “são verdadeiros empregados, contratados de forma ilícita, agindo a cooperativa como mera empresa interposta”, a Justiça do Trabalho constata que houve “violação de normas constitucionais que resguardam a dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho”, em “situações de superexploração do trabalho”, e acata a denúncia do MPT, condenando a CONASC e a FACEB por dano moral coletivo, cujo acordo de pagamento de indenização, em R\$ 150.000,00, é celebrado em 2013, com a obrigatoriedade de regularizar, pela CLT, os registros dos falsos cooperados. Este episódio tem como propósito demonstrar, em termos concretos e reais, a maneira como se desenhou a precarização das relações de trabalho em nosso Estado, com a utilização de supostos mecanismos legais para burlar os direitos trabalhistas dos empregados.

A precarização social do trabalho no Brasil, de acordo com Druck (2012, p. 37-38), em face de “[...] mudanças na organização e gestão do trabalho, na legislação trabalhista e social, no papel do Estado e de suas políticas sociais, no comportamento dos sindicatos e nas novas formas de atuação de instituições públicas e associações civis”, se constituiu de “um *velho* e um *novo* fenômeno”. É um velho fenômeno porque mantém a precarização histórica e estrutural do nosso país; é novo fenômeno porque, atendendo às necessidades da

acumulação flexível, “impõe a sua renovação e sua reconfiguração pela instituição de um processo de flexibilização e precarização modernas do trabalho”. Acompanhada de uma regressão social em todas as suas dimensões, a precarização do trabalho está presente “tanto em regiões desenvolvidas do país, a exemplo de São Paulo, quanto em regiões marcadas pela precariedade, como a Bahia”, atingindo os setores econômicos mais dinâmicos e também os mais atrasados (trabalho informal, autônomo e rural). Esta precarização, apoiada principalmente na terceirização,

[...] se institucionaliza como um processo social que desestabiliza as relações de trabalho, trazendo insegurança e volatilidade permanentes, fragilizando os vínculos e impondo perdas dos mais variados tipos (de direitos, do emprego, da saúde, e da vida) para todos os que vivem-do-trabalho. (DRUCK, 2012, p. 38).

Esse processo, presente desde as origens do capitalismo, conforme Druck (2012, p. 38), é “uma metamorfose da precarização que assume novos contornos em consequência dos processos históricos marcados por diferentes padrões de desenvolvimento, fruto das relações de força entre capitalistas e trabalhadores”. É neste contexto de falta de proteção social que surgem os efeitos mais perversos da precarização social no Brasil, a exemplo do desemprego, da informalidade, das falsas cooperativas, da terceirização, e que fazem parte do novo (e precário) mundo do trabalho.

Quando da análise das transformações do trabalho no Brasil, Druck (2011a, p. 85-87) constata que “aqui nunca se constituiu um Estado do Bem-Estar-Social” e “sim um sistema de proteção social condicionado pelo controle do Estado sobre os sindicatos (CLT), embora estabelecendo um conjunto de direitos sociais e trabalhistas mesmo que restrito ao setor urbano”, com ampliação e consolidação de alguns direitos, após a Constituição de 1988, inclusive para os trabalhadores rurais. Como jamais alcançamos o status de uma sociedade salarial consolidada, a nova precarização social do trabalho, para esta autora, ao instituir a flexibilização e a precarização modernas do trabalho, promoveu a renovação e a reconfiguração da precarização histórica e estrutural do trabalho no Brasil, em um contexto de baixo crescimento econômico e de estreitamento do mercado de trabalho, acentuadas, a partir dos anos 1990, pelo excedente estrutural da força de trabalho, pelo alto índice de informalidade, pela prática de baixos salários, pela elevação do desemprego e pelo desrespeito aos direitos trabalhistas.

Na década de 1990, os ajustes neoliberais inseriram o Brasil na nova ordem capitalista global. Ao analisar a chamada década neoliberal, Cardoso (2003, p. 24),

vinculando a crise do sindicalismo ocidental à reestruturação industrial, aponta os aspectos mais acentuados do movimento de desregulamentação das relações econômicas nesse período: “estagnação econômica, taxas crescentes de desemprego, profunda reestruturação industrial com destruição de milhões de postos de trabalho, privatização de serviços públicos e de empresas estatais, e flexibilização do mercado de trabalho”. Na década de 2000, Alves (2013), considerando a emergência de novas condições de exploração da força de trabalho após este movimento de desregulamentação das relações econômicas ocorrido na década anterior, afirma que houve o delineamento da nova precarização social no Brasil, que ocorre com a terceirização, *downsizing*, subcontratação, banco de horas, programa de demissão voluntária (PDV), contratos temporários de trabalho, jornada de trabalho flexível, etc. A nova precarização social no Brasil, apesar de atingir mais diretamente os trabalhadores precários, compromete, sob ameaça constante, as expectativas de realização pessoal de camadas de trabalhadores assalariados mais qualificados: os estáveis ou efetivos.

Com essas diretrizes, para uma melhor compreensão do processo de precarização social do trabalho no Brasil, utilizaremos, neste capítulo, algumas pesquisas e estudos realizados nos anos 1990 e nos anos 2000, inclusive pelo DIEESE e pela Comissão Econômica para a América Latina e Caribe (CEPAL)/Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)/Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujos dados e análises demonstrarão empiricamente as transformações socioeconômicas ocorridas no nosso país, de modo que possamos articular a discussão teórica e conceitual desta temática com os elementos retirados das realidades concretas e das vidas dos trabalhadores bem como perceber as contradições contemporâneas do capitalismo, inclusive a intensificação da violência nas relações de trabalho. As pesquisas e os estudos serão apresentados em ordem cronológica, respeitando os períodos analisados pelos autores e a divisão por décadas deste capítulo.

4.1 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: “SINGULARIDADES” DOS ANOS 1990

A centralidade da categoria trabalho na formação societal contemporânea é o ponto de destaque do ensaio de Antunes (2000b) sobre os sentidos do trabalho para a “classe-que-vive-do-trabalho”, em um contexto de crise experimentada pelo capital, em nível mundial, a partir dos anos 1970. Para este autor, o capital – sob proteção do Estado, desprovido de uma orientação humanamente significativa e conduzido pela lógica societal voltada prioritariamente para a produção de mercadorias, em um processo de reorganização

do seu sistema ideológico e político de dominação – impõe uma ação destrutiva contra a força humana no trabalho. No Brasil, conforme sua argumentação, esta crise do capital aparece com maior nitidez a partir da década de 1990 e as suas respostas, em consonância com a adoção da acumulação flexível em países centrais, são expressas pela política neoliberal e pela reestruturação produtiva cujas consequências são as profundas mutações no interior do mundo do trabalho com a precarização e a desregulamentação dos direitos do trabalho, a desmontagem do setor produtivo estatal, o processo de “lioofilização” organizacional da “empresa enxuta”, a destruição do sindicalismo de classe e o aumento significativo do número de desempregados.

O Brasil, conforme Krein (2007b, p. 1-2), ao contrário dos países centrais, incorporou, de forma tardia, intensa e singular, a flexibilização das relações de trabalho nos anos 1990, em um “contexto de uma crise econômica, abertura comercial e financeira com valorização cambial, redefinição do papel do Estado, reestruturação produtiva e opção política pelo neoliberalismo”. A singularidade, para o autor, é o fato de que “o Brasil sempre teve um mercado de trabalho flexível”. Neste sentido, a flexibilidade imposta ao mercado de trabalho brasileiro pela lógica das transformações do capitalismo, nos anos 1990, em meio ao processo de fragilização e enfraquecimento dos sindicatos, possibilitou “maior liberdade às empresas na determinação das condições de uso, de contratação e de remuneração do trabalho” e, ao mesmo tempo, permitiu “ajustes no volume e no preço da força de trabalho na perspectiva de reduzir seu custo de acordo com as diferentes conjunturas econômicas”, que ocorreram por meio da supressão de benefícios e de direitos trabalhistas anteriormente consolidados ou pela introdução ou adaptação de legislação e normas específicas para controlar a remuneração, a jornada de trabalho, as formas de contratação e de alocação da força de trabalho, o que significou a eliminação, a diminuição ou o afrouxamento da frágil proteção trabalhista e social no Brasil.

Com base nesses elementos, Krein (2007a) defende a tese de que, no Brasil, temos mais um processo de flexibilização do que de desregulamentação, visto que as mudanças ocorreram mais pela dinâmica da economia e do mercado de trabalho e pela introdução de novas regulamentações do que pela derrogação da legislação. No balanço do conjunto de mudanças, que foram subordinadas à acumulação de capital e totalmente desfavoráveis aos trabalhadores, o avanço da flexibilização e da precarização do trabalho no Brasil, a partir dos anos 1990, ocorreu com o fortalecimento da regulação privada das relações de trabalho, com o aumento do poder discricionário do empregador, com a mercantilização da força de trabalho e, conseqüentemente, pela diminuição do poder de barganha dos trabalhadores e dos

sindicatos. Dentre os impactos gerados pela flexibilização no mundo do trabalho, em total sintonia com a ordem econômica, política e social do capitalismo vigente no último quartel do século XX, registra-se a submissão de trabalhadores a permanente tensão; a incidência das novas doenças do trabalho (estresse, angústia e ansiedade); a nítida segmentação entre os trabalhadores mais e menos qualificados; a fragilização e a redução do papel dos sindicatos; e a descentralização das negociações para os locais de trabalho.

O processo de reestruturação produtiva no Brasil, na década de 1990, de acordo com José Ricardo Ramalho (1999, p. 85-86), “repete outras experiências do mundo industrializado no que diz respeito aos modos de intensificação e exploração do trabalho e à redução de direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo do século”. Para este autor, apesar de uma ação sindical com certo poder de barganha em setores mais modernos para enfrentar a reestruturação produtiva no Brasil, houve “um processo gradativo de precarização do trabalho e fragilização da organização coletiva dos trabalhadores”. Dentre as novas estratégias de gestão implantadas pelo processo de reestruturação produtiva em nosso país, ele ressalta “a imposição ideológica do chamado modelo japonês como caminho inexorável para a ‘modernidade’, associado ao discurso ‘civilizador’ sobre os trabalhadores até a eficácia da aplicação de novas formas de gestão da força de trabalho na indústria [...]” cujos desdobramentos, em termos de precarização do trabalho, formam os “retratos da crise na década neoliberal”, também analisados por Cardoso (2003), que são: redução do nível de emprego; agravamento das condições de trabalho com a terceirização e a subcontratação; aumento da informalidade do mercado de trabalho; incremento do trabalho em domicílio e da mão de obra feminina; desmobilização dos sindicatos; crescimento da informalidade; assalariamento disfarçado pela contratação do trabalho autônomo; e aumento de empregados sem carteira assinada.

Antes de expor “os retratos da crise na década neoliberal”, Cardoso (2003, p. 41) registra que as relações de trabalho, no Brasil, sempre foram marcadas por regimes autoritários de trabalho, pelo uso predatório da força de trabalho, pela presença de uma gerência despótica, por baixos salários, por altas taxas de rotatividade, pela extensão obrigatória de horas extras de trabalho. Neste ambiente, as bandeiras do sindicalismo, especialmente nos anos 1980, eram pautadas por demandas de justiça e dignidade no trabalho. Na década de 1990, após a reestruturação industrial e as novas formas de organização da produção baseadas no toyotismo – “produção enxuta”, “zero defeito”, “*just-in-time*”, “controle de qualidade total” –, o local de trabalho sofre uma reconfiguração e as novas relações de trabalho, caracterizadas por parcerias e cooperação entre os agentes de produção,

passam a ser, aparentemente, mais democráticas e seus problemas passam a ser diretamente negociados entre trabalhadores e gerência, sem interferência dos sindicatos e, por isto, as queixas dos trabalhadores não deveriam ultrapassar os portões da fábrica.

Apesar desse suposto acordo aparente, as queixas dos trabalhadores foram além dos portões da fábrica e se transformaram formalmente em reclamações perante a Justiça do Trabalho, em um processo de *judicialização* intenso das relações de trabalho, reflexo de que as relações continuavam despóticas e os direitos trabalhistas ainda mais desrespeitados. O desemprego, a recessão, a redução do mercado formal e o crescimento de relações precárias de trabalho compõem o “retrato fiel dessa crise na década neoliberal”. Por sua vez, as centrais sindicais e os respectivos sindicatos se mostraram incapazes de enfrentar as políticas neoliberais, apoiando, muitas vezes, os projetos de flexibilização e precarização do trabalho, perdendo, por conseguinte, o poder de assegurar segurança socioeconômica aos trabalhadores por eles representados (CARDOSO, 2003).

Essa insegurança econômica imposta pela política neoliberal, de acordo com Cardoso (2003, p. 251), que não pode ser controlada pelo poder sindical, ganha “estatuto constitutivo estrutural da condição de vida das classes que vivem do trabalho” e pode ser percebida nas seguintes dimensões, que são essenciais para a compreensão das décadas seguintes, com a precariedade das condições de vida: a) *quanto ao emprego ou à ocupação*: novos padrões de concorrência, risco de falência, fusões e incorporações, adequação do quadro de pessoal; b) *quanto ao salário e à renda*: ganho por desempenho, participação nos lucros, concorrência entre os empregados; c) *quanto às condições de trabalho*: intensificação do ritmo de trabalho, trabalho por estresse, subcontratação em cascata nas cadeias de produção; d) *quanto à representação de interesses*: debilitação dos sindicatos – diminuição do poder de mobilização e de ação coletiva; e e) *quanto aos prospectos para a vida no futuro* – crise dos sistemas previdenciários e serviços sociais básicos. A década de 1990, conforme o autor, rompeu definitivamente com a promessa de um mercado formal de trabalho e emprego com carteira de trabalho assinada com garantia de direitos trabalhistas e trouxe de volta a mercantilização da força de trabalho, apresentando um incremento do mercado informal e uma extensão dos contratos ilegais de trabalho.

Alves (2013, p. 134-135), quando discute a precarização do trabalho no Brasil, assinala um corte histórico ocorrido na década de 1990 e define, a partir daí, uma linha contínua de degradação do mundo do trabalho. Nesta fase, que seria “a terceira reorganização

do capitalismo industrial do Brasil”⁴⁸, implantada após a liberalização comercial, como já analisado anteriormente, há o ajuste neoliberal e a reestruturação produtiva para adequação às novas condições impostas pela concorrência internacional. Com as modificações conduzidas pela nova dinâmica do capitalismo global, surge, segundo o autor, “uma singularidade crucial da década de 1990 no Brasil: uma década da precarização em sua forma extrema”. Nesta década neoliberal, por ele denominada de “década do chumbo”, os locais de trabalho passaram por transformações importantes em termos de avanços tecnológicos, organização e gestão do trabalho e, por isto, “o complexo de trabalho no Brasil foi atingido por um processo disruptivo de reestruturação produtiva na indústria, serviços e, inclusive, administração pública, que alterou o perfil do trabalhador coletivo no País”, promovendo alterações significativas de amplo espectro na objetividade e subjetividade do mundo do trabalho do Brasil.

No Brasil e, em particular, na Bahia, uma das primeiras pesquisas sobre a gestão do trabalho e a terceirização e seus impactos sobre as condições de trabalho e saúde dos trabalhadores, foi realizada por Franco et al. (1994) com o desenvolvimento dos projetos *Trabalho industrial, saúde e meio ambiente* e *Relações de trabalho e saúde*, pelo Centro de Recursos Humanos da UFBA (CRH). No estudo, que contempla o período de 1988 e 1993, e é baseado em uma pesquisa efetuada em 44 empresas do Complexo Petroquímico de Camaçari (COPEC), as pesquisadoras analisaram as mudanças do modelo de gestão brasileiro do trabalho – crise do fordismo e implantação do toyotismo – e suas implicações sobre as situações de risco encontradas no ambiente intra e *extrafabril* no trabalho industrial. A análise é centrada em um setor de ponta da economia brasileira, as indústrias química, petroquímica e petroleira cujas atividades produtivas são reconhecidas como de altos riscos ambientais, e tem como foco as práticas de gestão da produção e do trabalho em busca das reais condições de trabalho, de saúde ou de vida dos trabalhadores.

Quando da realização desta pesquisa – Era Collor –, as empresas se encontravam inseridas em um cenário de profunda crise no Brasil e em um processo recessivo mundial, entre o acirramento da competitividade no mercado internacional e o envolvimento em um processo de concentração de capitais, por meio de fusão, incorporação e privatização, delineado pela aplicação da política neoliberal. Neste contexto, facilitado pelas ações do Estado com vistas a “modernizar” as relações de trabalho e o objetivo de reduzir custos e

⁴⁸ “A primeira reorganização do capitalismo industrial ocorreu na década de 1930 sob o governo Vargas; com a industrialização pesada e o desenvolvimento do capitalismo monopolista no Brasil nas décadas de 1950/1960, ocorre a segunda reorganização capitalista no país, quando se constituíram os pilares da nossa modernidade salarial”, conforme Alves (2013, p. 134).

adquirir competitividade, foram inseridas as mudanças nas práticas de gestão e organização do trabalho pela reestruturação produtiva industrial e pela adoção do modelo japonês, especialmente a “Qualidade Total” e a “terceirização”, gerando, conseqüentemente, o enxugamento das empresas, pela redução dos cargos e níveis hierárquicos, e de pessoal e, ao mesmo tempo, o crescimento acelerado da terceirização tradicional (limpeza, transporte, vigilância e segurança patrimonial e manutenção predial) e ampliação externa de atividades para áreas e setores nucleares da empresa (produção/operação; laboratórios/processos; manutenção corretiva/preventiva).

Dentre as conseqüências das transformações implantadas nessas indústrias, as pesquisadoras perceberam um alto custo social advindo com o desemprego e a queda do emprego, a precarização das relações formais de trabalho – processo de terceirização (perigosamente precária) e exclusão de benefícios dos trabalhadores estáveis (plano de saúde) –, a progressiva deterioração das condições de trabalho – intensificação do trabalho, concorrência entre os próprios trabalhadores, insegurança e medo nas relações com as chefias e gerências, aumento do número de acidentes e de doenças profissionais – e, também, a degradação do meio ambiente. A pesquisa constata, de forma pioneira e em plena vigência da década neoliberal, que o objetivo para a contratação de serviços por meio da terceirização é não apenas a redução de pessoal ou de postos de trabalhos, mas, também, promover a diminuição das resistências e reivindicações dos trabalhadores estáveis, ou seja, minar, aos poucos, o poder de barganha dos sindicatos mais organizados e com capacidade de enfrentar a ofensiva neoliberal (FRANCO ET AL., 1994).

As conclusões dessas pesquisadoras, em “Mudanças de gestão, precarização do trabalho e risco industriais”, sobre o processo de reestruturação produtiva em um dos complexos petroquímicos mais importantes do Brasil, em 1994, apontam para um quadro geral de “fogo cruzado contra o trabalho”, conforme análise de Pochmann (2002) sobre a ampliação do desemprego, da exclusão social, da precarização no padrão de uso e remuneração da força de trabalho do mercado brasileiro pós anos 1980. Para este autor,

[...] a redução quantitativa e as transformações qualitativas no mercado de trabalho internos nas grandes empresas (redução de hierarquias, novas formas de gestão de pessoal e de relações de trabalho) contribuem ainda mais para tornar abundante a força de trabalho (POCHMANN, 2002, p. 18).

Nesse movimento do capitalismo contemporâneo totalmente desfavorável à produção e propenso ao esvaziamento absoluto dos empregos no setor primário e no setor

secundário, Pochmann (2002, p. 18) coloca que “a inserção dos trabalhadores torna-se crescentemente precária e instável”, o que “limita as possibilidades de ampla difusão de um padrão de crescimento sustentado e de melhor enfrentamento da exclusão social”.

Na década de 1990, para o mercado brasileiro, Pochmann (2002, p. 65) registra que “os sinais de desestruturação do mercado de trabalho assumiram maior destaque, consolidando a tendência de redução do assalariamento com registro e de expansão do desemprego e de ocupações não-organizadas”. Ao fazer a análise do comportamento da oferta e da demanda de trabalho neste período, o autor demonstra as tendências do emprego no Brasil: nível de escolaridade tradicionalmente baixo, o que dificulta a oferta de trabalho pautada em maior qualificação profissional; elevada taxa de rotatividade, indicando a flexibilidade quantitativa do mercado de trabalho; e o setor de serviços como principal responsável pela ocupação, modificando a qualidade do emprego.

Quanto ao desemprego, reflexo da insuficiência e da inadequação das políticas públicas para expansão do emprego, evidencia Pochmann (2002, p. 151) que houve acréscimo para: trabalhadores com escolaridade mais baixa; pessoas com idade mais avançada, especialmente os homens; para os não-chefes de família (cônjuge); pessoas negras; e primeiro emprego. Além do quadro estrutural de desemprego, a combinação de outros fatores contribuiu para colocar o Brasil entre os países com maiores taxas de demissão: “o padrão flexível de uso e remuneração da força de trabalho assalariada está associado às facilidades legais e informais quanto à contratação, à demissão e à existência de uma oferta abundante de mão-de-obra”, bem como à “ausência de organização dos empregados por local de trabalho que também favorece a ampla autonomia do empregador na gestão do quadro de pessoal, em conformidade com a dinâmica da atividade econômica”. O aparecimento de outras formas de expulsão do trabalho é adicionado àquelas tradicionais no Brasil, o que mantém a classe trabalhadora ainda mais fragilizada e distante de uma sociedade mais justa e com pleno emprego.

Em *Terceirização: (des)fordizando a fábrica*, resultado de uma pesquisa que envolve os projetos coletivos já citados – Trabalho Industrial e Meio Ambiente e Terceirização: Relações de Trabalho e Saúde – desenvolvidos pelo CRH/UFBA, Druck (1999)⁴⁹ analisa, também, as mudanças nos padrões de gestão de organização do trabalho no Estado da Bahia, a partir da reestruturação produtiva do COPEC, entre 1988-1993 e 1994-1995, em 39 empresas, utilizando também como fonte de pesquisa entrevistas com dirigentes

⁴⁹ Esse livro é resultado da Tese de Doutorado defendida no Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH)/UNICAMP, em setembro de 1995.

sindicais dos trabalhadores do ramo químico, boletins, jornais e cadernos especiais produzidos pelo sindicato da categoria. Neste trabalho, cujo título indica a transformação das relações de trabalho em nosso país e nos leva a pensar, imediatamente, na retirada dos direitos e garantias dos trabalhadores pela precarização das relações de trabalho daquele segmento produtivo desde o final da década de 1980, a pesquisadora sustenta o posicionamento de que a reestruturação produtiva no Brasil e, em particular, na Bahia, ocorre por meio de escolhas do empresariado para manter historicamente a reprodução do capital assim como destruir radicalmente a resistência operária através do desmantelamento, da desintegração e da individualização dos coletivos de trabalhadores.

Ao afirmar que a terceirização é uma escolha política do empresariado do setor químico e petroquímico, antecipando o pensamento construído posteriormente por Bourdieu (1998)⁵⁰ de que a precariedade é uma vontade política e não uma fatalidade econômica, Druck (1999), em sua tese de doutoramento defendida em 1995, demonstra, por meio de dados empíricos e indicadores sociais, o quadro desenhado pela terceirização e pelo seu processo de precarização intra e extra fabril na Bahia, cuja composição, no âmbito da fábrica:

[...] evidencia-se nas condições de trabalho e salariais e na criação de duas categorias de trabalhadores: os efetivos – ainda fordistas –, constituindo-se cada vez mais uma minoria, uma ‘elite’, e os subcontratados – segmento que se amplia rapidamente –, trabalhadores precários, em geral, discriminados e considerados ‘*desclassificados*’ (DRUCK, 1999, p. 11).

Do lado de fora da fábrica, um crescimento do mercado informal de trabalho “com a precarização dos vínculos empregatícios e com o aumento dos trabalhadores por conta própria, em grande parte prestadores de serviços terceirizados para as grandes empresas”. A tese de Druck (1999, p. 11) é “a existência de um processo de *(des)fordização* da fábrica, provocado, essencialmente, pela terceirização”, ou seja, uma metamorfose do mundo do trabalho, intensificada, no Brasil e na Bahia, a partir da década de 1990.

Alves (2013, p. 137), que avalia as transformações do mundo do trabalho no mesmo período, registra que “ocorre o aumento contundente do desemprego aberto e trabalho precário nas metrópoles”, com “uma alteração significativa da dinâmica do mercado de trabalho e da luta sindical (e política) dos trabalhadores organizados” e que a “mancha da precarização do trabalho assume dimensões inéditas”. Sob a vigência das políticas neoliberais,

⁵⁰ A intervenção de Bourdieu, *A precariedade está hoje por toda parte*, foi apresentada, pela primeira vez, em dezembro de 1997, nos Encontros Europeus contra a Precariedade. O livro *Les métamorphoses de la question sociale*, de Robert Castel, foi publicado, originalmente em francês, em 1995, e traduzido para o português, em 1998.

nesta década, ocorreu uma das mais profundas e amplas reestruturações capitalistas no Brasil. Dentre as singularidades desta nova morfologia social do trabalho e do “choque” do capitalismo nesta fase, o autor destaca, ainda, em sintonia com os pesquisadores brasileiros já mencionados, a fragmentação da classe trabalhadora; a empresa flexível e enxuta; a saída do trabalhador incentivada pelo plano de demissão voluntária; a terceirização (e, inclusive, a quarteirização); uma maior concentração da riqueza social; e um mundo do trabalho cada vez mais precário cuja “degradação candente contribuiu sobremaneira para aprofundar o cenário de barbárie social”, inclusive com a nova fenomenologia de adoecimento do trabalhador e dos acidentes de trabalho. A precarização do trabalho, em seu aspecto sistêmico, é caracterizada pela degradação das condições de trabalho e de salário e pela redução de benefícios e direitos trabalhistas. A década de 1990 é, conforme o autor, a década da transição para a nova precariedade do trabalho que iria se constituir, de forma intensa, nos anos 2000, atingindo tanto empresas reestruturadas do setor privado quanto do setor público, com a imposição de um novo padrão de exploração da força de trabalho.

Dentre os diversos setores da economia brasileira que passaram por um intenso processo de reestruturação produtiva nos anos 1990, destaca-se o setor financeiro nacional, que se internacionalizou e provocou mudanças nas condições de trabalho, emprego e salário dos trabalhadores em bancos. De acordo com Nise Jinkings (2002), o setor é marcado por desemprego, precarização, retrocesso dos direitos sociais e fragmentação do trabalho, em um processo de aprofundamento da dominação do capital privado transnacional no Brasil. O bancário é submetido à intensificação e ao prolongamento da jornada de trabalho, em uma realidade assinalada pela instabilidade e acentuada pelo medo, pela insegurança, pelo desgaste da saúde e pelo suicídio.

No curso dessa década, disseminam-se as novas formas produtivas introduzidas pela acumulação flexível do capital apoiada em inovações tecnológicas cujos métodos gerenciais aumentam substancialmente a produtividade do trabalho, criando os grandes excedentes de força de trabalho e, ao mesmo tempo, agravando os níveis de desemprego e subemprego (terceirização e telemarketing) do setor bancário. Na segunda metade dos anos 1990, em um processo intensivo de reorganização do trabalho e de mudanças nas estratégias das instituições bancárias aliado a medidas governamentais incentivadoras de privatizações, fusões e incorporações e com o sindicalismo bancário em refluxo, Jinkings (2002) registra o movimento contínuo da redução do emprego bancário. Com relação aos números, em 1990, havia 732 mil bancários no país. Deste total, em 1999, houve uma redução de 339 mil vagas, em um decréscimo de 46,3%, totalizando 393 mil postos de trabalho. O medo do desemprego,

tanto em bancos estatais quanto em privados, cresceu e se generalizou nos anos 1990 e reduziu ainda mais as possibilidades de resistência por parte do sindicalismo bancário. Como em outros segmentos da classe trabalhadora, a autora afirma que:

[...] os bancários vivem a intensificação do trabalho e a instabilidade do emprego como fatores essenciais dessa degradação. A violenta pressão por produtividade – que impõe o aumento do ritmo de trabalho e o prolongamento da jornada laboral –, em um quadro de contínua ameaça de emprego, marca os ambientes bancários dominados pelos princípios e normas da excelência no atendimento (JINKINGS, 2002, p. 379).

O estudo de Jinkings (2002, p. 380) demonstrou que “os atuais métodos de reorganização do trabalho e as estratégias de poder recriadas nas empresas para intensificar o trabalho e mascarar a exploração capitalista fragmentam os trabalhadores e debilitam sua capacidade de organização sindical”. Além destes fatores, destaca que o sofrimento psíquico causado pelo contexto de precarização social e pelas formas brutas de reorganização do trabalho bancário influenciou o crescente índice de manifestações patológicas e de suicídios, especialmente entre trabalhadores de bancos estatais.

A reestruturação produtiva e os impactos sobre o trabalho e o emprego bancário, na Bahia, são os temas da pesquisa realizada por Druck et al. (2002b), entre os anos de 1998 e 2000. A análise principal da pesquisa demonstrou que “as inovações tecnológicas – automação – e as mudanças organizacionais – terceirização e qualidade total –, ao lado de um processo de privatização dos bancos estatais, têm resultado numa situação de múltiplos riscos para os trabalhadores bancários”. Derivados de um quadro elevado de precarização do trabalho os múltiplos riscos apontados pela pesquisa são: de perder o emprego; de adoecimento no trabalho (LER e problemas mentais – intensificação do trabalho e automação); e de assaltos e sequestros, ou seja, risco de vida. Os trabalhadores, neste período, “vivem um processo de ‘desencantamento’ e de perda da identidade com o ‘ofício bancário’”.

A fragilização da representação sindical e a redução de empregados no setor bancário são expressões de um mundo do trabalho em mutação. A insegurança e a incerteza que surgiram com a desregulamentação dos direitos trabalhistas, a privatização, a precarização dos vínculos e a flexibilização do trabalho, sob o comando da lógica financeira, transformaram “o bancário em uma profissão perigosa” e o setor bancário (e o trabalho bancário) em:

[...] um exemplo típico desse momento histórico do capitalismo, marcado pela volatilidade, pela descartabilidade e pela ilimitada mobilidade do capital, o que tem levado a uma grave situação de precarização, risco e incertezas para segmentos cada vez mais amplos de homem e mulheres que vivem-do-trabalho (DRUCK ET AL., 2002b, p. 217).

Além do setor bancário, outros setores produtivos também sofrem os efeitos da precarização social do trabalho, a exemplo dos setores têxtil e calçadista. O trabalho terceirizado em cooperativas de produção, uma tendência das “artimanhas da flexibilização”, é o tema da pesquisa de Jacob Carlos Lima (2002), realizada entre 1997 e 1999, em plena vigência das políticas neoliberais e da intensa precarização das relações de trabalho no Brasil nos anos 1990. Vistas como uma tábua de salvação para centenas de trabalhadores de origem rural, no sertão nordestino, as cooperativas de produção industrial, nos setores de confecções e calçados, são resultados de uma política de incentivos promovida pelos Estados do Ceará, Paraíba, Pernambuco e Rio Grande do Norte.

A região nordestina brasileira, historicamente, é marcada pela precariedade social. A utilização da mão de obra, despolitizada, desqualificada, desorganizada, barata e abundantemente disponível nesta ampla região, para a produção de roupas e sapatos destinados ao mercado externo, com remuneração variável e sem nenhuma proteção dos direitos trabalhistas, sob a chancela de políticas públicas é, antes de tudo, um ato de crueldade e desumanidade estrategicamente explorado pelo capital por meio da precarização das relações de trabalho. À primeira vista, como opção de geração de renda e desenvolvimento local, sob os holofotes da “revolução do salário mínimo” e de políticas públicas de inserção social, os efeitos dos empregos oriundos destas cooperativas mascaram os danos efetivos de uma relação de trabalho disfarçada em cooperativismo. O objetivo da pesquisa de Lima é demonstrar que a vantagem da utilização dessa força de trabalho disponível pelas “pseudo-cooperativas” ou “falsas cooperativas”, organizadas direta ou indiretamente pelo Estado, é o uso da mão de obra sem o ônus dos custos presentes no contrato formal de trabalho, ou seja, uma opção pelo barateamento do custo de produção com a eliminação dos custos trabalhistas.

Essa pesquisa aborda, também, a falta de autonomia dos cooperados com relação à forma de produção e gestão das cooperativas, uma vez que a organização do trabalho em nada as diferencia de uma fábrica comum, bem como a naturalização da *autoexploração* pelos trabalhadores, mediante a aceitação do baixo valor da remuneração pelos serviços prestados previamente definida pelo contratante e de acordo com a suposta competitividade de mercado. As condições de trabalho impostas aos cooperados eram bastante precárias: locais quentes, sujos e sem ventilação, com jornada de trabalho extensa e com trabalhos aos sábados. A

conclusão de Lima (2002, p. 14) é que estas cooperativas, implantadas sob formas pretensamente autônomas, com predominância do trabalho feminino, se inserem em um contexto de flexibilização da produção e das relações de trabalho e “são formas de assalariamento disfarçado e trabalho subordinado, desonerando os custos do trabalho para o capital”. Em função do caráter fraudulento, tais situações de trabalho agravadas pelas condições precárias de realização do trabalho foram denunciadas ao MPT.

Com a preocupação de compreender o que aconteceu com os trabalhadores brasileiros após uma década de mudanças e de profundos desequilíbrios, a partir de indicadores econômicos e sociais e com o propósito de pensar em construir uma sociedade mais justa em nosso país, o DIEESE⁵¹, analisou, em 2001, a situação do trabalho no Brasil nos anos 90, os chamados “anos de chumbo” da classe trabalhadora com o objetivo de verificar as reais condições de vida dos trabalhadores, urbanos e rurais, com mensuração dos principais elementos para desenhar os contornos, em nosso país, da precarização das relações de trabalho. Ao olhar detidamente os diversos segmentos que compõem o mercado de trabalho brasileiro, a pesquisa, que investigou vários ângulos da desigualdade criada e reproduzida socialmente pelo capital nos anos 90, buscou “dar rosto, cor e corpo aos que trabalham para viver”, incluindo as mulheres, os jovens, as crianças, a população negra e o trabalhador rural. Primeiramente, a pesquisa ressalta que o Brasil nunca chegou a estruturar uma rede consistente de segurança do trabalho e que a década de 1990 se torna um divisor de águas nas trajetórias dos principais indicadores sociais porque foi marcada pelo maior retrocesso na situação do trabalho em nosso país. Os poucos elementos da rede de segurança do trabalho foram sistematicamente desmontados e destruídos pela implantação de políticas neoliberais e econômicas brasileiras, uma vez que “houve drástica regressão no mercado de trabalho, com aumento de todas as formas de desemprego, crescimentos dos vínculos de trabalho vulneráveis, queda dos rendimentos reais e concentração de renda”. A partir do governo Collor, de acordo com o DIEESE (2001, p. 9; 11; 12), instala-se “o reino da precarização das relações de trabalho”.

Esta pesquisa indica que a situação do trabalho no Brasil, nos anos 1990, foi marcada pela permanência do desemprego elevado, acompanhado pelo desemprego de longa duração, em um processo corrosivo da segurança no mercado de trabalho e de imobilidade e instabilidade social. Quanto ao mercado de trabalho, aumentam a insegurança no emprego, o

⁵¹ A pesquisa foi realizada com dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)/Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados do Estado de São Paulo (SEADE) e da PNAD/IBGE pelo DIEESE.

emprego por tempo parcial, os vínculos vulneráveis de assalariamento (sem carteira assinada), o trabalho autônomo em condições precárias, o emprego doméstico e a ocupação de crianças e idosos; a insegurança em relação à renda também se amplia, assim como é crescente a insegurança da contratação com a diminuição do núcleo protegido. Todas as situações mencionadas estão sob a pressão da flexibilização dos direitos trabalhistas e sob a mira de que a mobilização sindical é um elemento disfuncional para o mercado capitalista. Quanto aos fatores diretamente analisados pelo DIEESE para mensurar a situação do trabalho no Brasil, a remuneração do trabalho se caracteriza por baixos salários e grande dispersão entre os rendimentos; já a redução da renda familiar é ocasionada, principalmente, pelo desemprego dos chefes de família.

O crescimento econômico e o aumento da produtividade não são ligados diretamente à justiça social, verificando-se a perda no poder aquisitivo médio dos ocupados e assalariados agravada pelas formas de contratação precárias. Para o fator emprego e desemprego, aumenta a precariedade nos mercados metropolitanos. A região de Salvador (BA), por exemplo, apresentou uma taxa de desemprego de 27,7%, em 1999 e sua estimativa, em termos absolutos, é de 394.000 desempregados. As mulheres, dentre os trabalhadores, continuam sendo discriminadas no trabalho, constituindo um dos alicerces da desigualdade social brasileira. Quanto ao trabalho da população negra, a discriminação racial ainda é assinalada no mercado de trabalho, sob um racismo camuflado, presente em maior contingente nos postos de trabalho caracterizados pela fragilidade ou ausência de vínculos empregatícios formais bem como entre as formas não assalariadas e, predominantemente, em trabalhos domésticos. Uma vaga para um jovem no mercado formal de trabalho com garantias empregatícias é uma batalha constante e diária, inclusive em Salvador (BA). Para o mercado informal de trabalho, incluindo o trabalho infantil, a facilidade é bem maior porque o foco é explorar ilegalmente a mão de obra em condições de trabalho desumanas, sendo mais comum em zona rural.

As negociações coletivas de trabalho sofreram retração após a perda do poder regulatório dos sindicatos, o que influenciou negativamente a reforma da previdência social que estabeleceu novas regras de funcionamento, ao impor reduções de benefícios, restrições ao acesso e imposição de permanência por mais tempo nas atividades. As políticas públicas de emprego e de proteção ao desempregado, no período analisado, foram consideradas frágeis e relativamente incapazes de adotar planos mais consistentes para enfrentar o avanço do desemprego e eliminar a perversa concentração de renda da economia brasileira, demonstrando incapacidade estrutural de absorver adequadamente a população

economicamente ativa (PEA). Em termos de crise social, conforme pesquisa do DIEESE (2001), os efeitos são a exclusão social, a miséria, a desesperança e a marginalidade.

Em síntese, esta pesquisa demonstra que a última década do século XX no Brasil, em função de diferentes iniciativas públicas e privadas vinculadas à política neoliberal, foi marcada pela desestruturação do mercado de trabalho – baixas taxas médias de crescimento, crescimento da população economicamente ativa, redução de emprego no setor secundário, reestruturação produtiva, privatização, terceirização de atividades, redução da taxa de investimento total, inclusive do setor público. O período, em decorrência destes fatores, é caracterizado pela elevação das taxas de desemprego, pela redução de custos salariais para as empresas, pelo crescimento significativo das formas precárias de inserção no mercado de trabalho, pela introdução de mecanismo de flexibilização da relação trabalhista (contratos de prestação de serviços, contratos por tempo determinado, etc.), a flexibilização dos rendimentos, com a imposição de remuneração variável, e a redução dos rendimentos do trabalho em termos reais. Pelo visto, não há o que comemorar e, por isto, o balanço apresentado pela pesquisa é negativo quando analisa a situação do trabalho no Brasil nos anos 1990 (DIEESE, 2001; 2012).

Os caminhos escolhidos pelo Brasil, de acordo com Pochmann (2001), em *O emprego na globalização*, em termos de políticas sociais e trabalhistas, nos anos 1990, levaram o país a ocupar, em 1999, o terceiro lugar no mundo em volume de desemprego aberto. Isto significa que, além de uma geração do excedente estrutural de mão de obra e um rebaixamento ainda maior do padrão de uso e remuneração do trabalho, houve uma maior intensificação das desigualdades de acesso aos postos de trabalho existentes, que se tornou ainda mais difícil com o estabelecimento de novos critérios de seletividade patronal nas contratações.

Durante a década de 1990, em uma fase contínua de estagnação econômica originada nos anos 1980, a economia brasileira passou por profundas modificações que foram responsáveis, em grande medida, pela ampliação do desemprego nacional. Neste período, conforme Pochmann (2001), houve, também, a opção por um novo modelo econômico de inserção internacional desfavorável ao emprego nacional, modelo este associado ao novo paradigma técnico-produtivo toyotista. Com a presença de altas taxas de desemprego, nos anos 1990, em todas as regiões geográficas brasileiras, os fatores explicativos foram, primeiramente, associados à busca de competitividade empresarial, à estabilização monetária, à rigidez do mercado de trabalho e à baixa qualificação dos trabalhadores. Em um segundo momento, estas hipóteses explicativas se tornaram inconsistentes e insustentáveis diante da

elevação das taxas de desemprego nacional em proporções sem paralelo na história recente do país e foi preciso repensar o estabelecimento de novos rumos para a economia brasileira desde 1990. A epidemia do desemprego em massa, de acordo com o autor, tem cura. Para tanto, o Brasil tem de avançar em relação ao tema de trabalho e deixar de tratar o desemprego como um problema menor. Em outras palavras, de acordo com o autor, é necessário programar metas econômicas comprometidas com a ampliação do emprego, com orçamentos públicos focalizados na geração de emprego e a formulação de medidas tributárias, de gasto e de financiamento apropriados para uma melhor geração de ocupação e renda.

As principais tendências do novo e precário mundo do trabalho, em síntese, são a redução do número de trabalhadores estáveis e protegidos através de contrato por tempo indeterminado; o aumento do assalariamento pelas formas precárias de contratação por tempo determinado, que ocorre com a expansão dos assalariados nos chamados setores de serviço em geral (turismo, supermercados, telemarketing, etc.); e o crescimento da terceirização em todos os setores, inclusive com a implementação de falsas cooperativas e outras sistemáticas de exploração da força de trabalho marcadas por uma degradação do trabalho. Consequentemente, a deterioração das condições de trabalho e de saúde, a intensificação do trabalho, a expulsão do trabalhador do mercado formal de trabalho, a flexibilização da força de trabalho e o enfraquecimento do poder sindical são os fatores constitutivos da precarização social do trabalho no Brasil, na década de 1990, que se expandem e se consolidam nos anos 2000. A exploração dos trabalhadores, a partir de então, é violentamente intensificada e o assédio moral passa a ser uma das suas estratégias de gestão.

4.2 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: “PECULIARIDADES” DOS ANOS 2000

Na década de 2000, segundo Alves (2013, p. 141), “delineou-se com maior clareza o que consideramos a nova precariedade, isto é, as novas condições de exploração da força de trabalho que emergem nas empresas reestruturadas”. Esta nova precariedade salarial, conforme o autor, “baseia-se no modo de regulação salarial que incorpora formas de contratação flexível, gestão e organização da força de trabalho sob o espírito do toyotismo e nova base técnica informacional da produção com impactos na qualificação sócio-profissional”. A nova precariedade salarial, ao alterar a morfologia do trabalho no Brasil, provoca, também, “o surgimento de um novo metabolismo laboral com impactos na vida cotidiana do homem-que-trabalha”, ou seja, intensifica a “precarização do homem-que-

trabalha, isto é, a corrosão da vida pessoal e da saúde do trabalhador, inclusive daqueles com estatuto salarial estável”. A tese defendida por Alves, para o Brasil, é que a precarização do trabalho não se restringe apenas à precarização da condição salarial, uma vez que provoca impactos na dinâmica da reprodução social do trabalho vivo, atingindo:

[...] tanto gerações mais velhas de operários e empregados, portadores da experiência da precarização do trabalho que ocorreu na década de 1990, quanto novas gerações de operários e empregados que se inseriram nos locais de trabalho reestruturados na década de 2000 (ALVES, 2013, p. 146).

A precariedade do emprego no Brasil na década de 2000, segundo Alves (2013, p. 147), “se caracteriza pela insegurança no emprego, perda de benefícios sociais, salários baixos e descontinuidade nos tempos de trabalho”, e tem uma tendência a ser ocultada:

[...] por um lado, pelo alto índice de rotatividade da força de trabalho em vista de demissão imotivada; e por outro lado, pela invisibilidade sócio-estatística de amplo espectro da precariedade contratual do mundo do trabalho que ocorre por meio das relações de emprego disfarçada (contratação como pessoa jurídica – PJ, cooperativas de contratação de trabalho, trabalho estágio, ‘autônomos’, trabalho em domicílio, o *teletrabalho*, etc.) (ALVES, 2013, p. 148).

A nova morfologia social do trabalho no Brasil, ainda para Alves (2013, p. 149), contempla tanto trabalhadores “estáveis” quanto trabalhadores assalariados precários, formando um trabalhador coletivo do capital híbrido e heteróclito no plano contratual, sendo que “os trabalhadores assalariados precários estão mais expostos que os ‘estáveis’ a acidentes de trabalho e insegurança na saúde”. Após o “terremoto neoliberal” na economia brasileira, o autor percebe alterações silenciosas e sutis, estatisticamente invisíveis, nos modos de alienação laboral e aponta que novos problemas oriundos da forma de ser da exploração da força de trabalho nas condições da mundialização do capital estão surgindo no Brasil e, entre eles, a saúde do trabalhador. Com a preocupação de apreender os modos de adoecimento do trabalhador assalariado sob a nova dinâmica do capitalismo global, em uma perspectiva histórica, defende também a ideia da incompatibilidade entre a saúde do trabalhador e o modo de produção capitalista. Para ele, as políticas de saúde do trabalhador são meramente assistencialistas ou paliativas e notabilizam o caráter superficial da investigação sobre as raízes sociais do problema do adoecimento do homem que trabalha, com o propósito de ocultar e dissimular as causas essenciais das doenças no trabalho, tendências de naturalizar o adoecimento físico e mental do trabalhador subestimando a miséria e o sofrimento humanos

sob as condições da exploração do capital em sua etapa de crise estrutural e de precarização do trabalho.

O aspecto significativo da nova morfologia social do trabalho no Brasil, na década de 2000, apontado por Alves (2013, p. 151; 154), diz respeito às novas relações de trabalho flexíveis, que alteram a relação tempo de vida–tempo de trabalho da classe trabalhadora. No capitalismo flexível, afirma o autor, “não se trata apenas de administrar recursos humanos, mas sim de manipular talentos humanos, no sentido de cultivar o envolvimento de cada um com os ideais (e idéias) da empresa”. A empregabilidade está vinculada a “uma plasticidade adequada às novas habilidades emocionais (e comportamentais) do novo mundo do trabalho”, cujo ambiente ideológico prega o esvaziamento do discurso do conflito ou luta de classe e utiliza o mecanismo de captura da subjetividade do trabalho, exigindo-se “dos jovens ‘colaboradores’ atitudes proativas e propositivas, capazes de torná-los membros da equipe de trabalho que visa cumprir metas”.

Continua Alves (2013), afirmando que, em um segundo momento, entrelaçadas ao método de gestão, surgem as imposições destas novas formas de contratação flexível e de condição salarial e, entre as exigências de o “homem inteiro” à disposição da dinâmica laboral do capital, a ameaça do desemprego ou da informalidade, para dominar e obrigar o trabalhador a aceitar a remuneração variável ou flexível: participação nos lucros e resultados – PRL), jornada de trabalho flexível (banco de horas), contrato de trabalho flexível (contrato de trabalho por prazo determinado, contrato de trabalho em regime de tempo parcial, trabalho temporário, trabalho por projeto ou por tarefa, terceirização, e cooperativas de trabalho. Registra, ainda, que a qualidade do emprego não pode ser aferida tão somente pela natureza do vínculo contratual, ou seja, formal ou informal, estável ou temporário, devendo ser observada, principalmente, a relação trabalho–vida, que ocorre naquela experiência de emprego assalariado. É este o novo (e precário) mundo do trabalho, elaborado nos anos 1990 e consolidado nos anos 2000, que iremos abordar a seguir, com base em pesquisas, estudos e análise de indicadores socioeconômicos.

“O avanço da contratação flexível no Brasil”, para Krein (2007a), sob uma nova roupagem das velhas modalidades de contratação, a despeito do crescimento do emprego formal nos anos 2000, continua se expandindo e pode ser expresso pela facilidade de rescisão do contrato de trabalho, pela ampliação dos contratos por tempo determinado, pela relação de emprego disfarçada (autônomo, pequeno empresário, cooperativado ou “coopergatos”, estágio, etc.), pela terceirização e pela informalidade. Como alternativa ao emprego padrão devidamente protegido pela CLT, a flexibilização das formas de contratação são construídas

na perspectiva da redução do custo trabalhista e da liberdade do empregador em arremeter e em despedir, unilateralmente e sem justificativa, o trabalhador, de acordo com as demandas definidas pelo ciclo econômico. Analisando, a partir de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), a evolução do emprego formal no Brasil entre 1990 e 2005 percebe a elevação das contratações atípicas em uma situação inferiorizada no mercado de trabalho, ou seja, em emprego precário e sem proteção social, principalmente aquelas relacionadas ao funcionário público demissível, contrato temporário, safra, obra certa, prazo determinado, aprendiz e primeiro emprego.

A relação de trabalho disfarçada em contratação da prestação de serviço pelas cooperativas, conforme Krein (2007a), é uma das suas forças mais difundidas e atinge tanto setores extremamente qualificados – área de medicina e fisioterapia –, quanto setores de baixa qualificação e escolaridade – setor de calçados e confecções. O estabelecimento de uma relação de trabalho instável e insegura é responsável pelo alto fluxo de desligados e admitidos em nosso país, especialmente em segmentos com menor nível de qualificação, remuneração e benefícios mais baixos. Entre 1995 e 2005, por exemplo, o crescimento da contratação atípica se aproxima de 160%, com crescimento em todas as regiões brasileiras, sendo mais presentes em áreas mais ricas do país, em grandes empresas e no setor de serviço. A terceirização é a principal forma de flexibilização da contratação atípica cujo processo criou, inclusive, a terceirização da terceirização e, até mesmo, a quarteirização. Dia o autor que as ações da terceirização vão

[...] desde a subcontratação de rede de fornecedores com produção independente, passando pela contratação de empresas especializadas de prestação de serviços de apoio e pela alocação de trabalho temporário via agência de emprego, até a contratação de pessoa jurídica ou de autônomo nas áreas produtivas e essenciais da empresa, o trabalho domiciliar (que, na maioria das vezes, é informal), a organização de cooperativas de trabalho, o deslocamento de parte da produção ou setores para ex-empregados, etc. (2007a, p. 37).

Em termos de números absolutos, entre 1994 e 2004, houve um acréscimo de 1.028.882 novos contratos de terceirizados, envolvendo as áreas de informática, atividades jurídicas e contábeis, serviços de arquitetura e engenharia, publicidade, vigilância, limpeza e conservação, aluguel de transporte, serviços de cobranças, decoração de vitrine, fotocópia, fotografia, despachantes e outros. A terceirização, para Krein:

[...] constituiu-se em uma forma de flexibilização das relações de trabalho ao permitir um rebaixamento nos salários, nas condições de trabalho e na segurança do trabalho, assim como ao promover a segmentação da representação sindical e ampliar a liberdade da empresa na alocação do trabalho (KREIN, 2007a, p. 38).

Assim, a terceirização, as cooperativas de mão de obra, o trabalho-estágio, a pessoa jurídica, o autônomo, etc. ganham força nessa desordem econômica e, em função disto, assegura Krein:

[...] as mudanças vão acentuando certas características históricas do mercado de trabalho brasileiro: a segmentação, a heterogeneidade, o excedente estrutural da força de trabalho e o estabelecimento de uma concorrência predatória entre as pessoas ocupadas ou que buscam ocupação (2007a, p. 41).

Um importante estudo sobre a intensificação do trabalho na sociedade contemporânea foi realizado por Rosso (2008), entre 2000 e 2002, no Distrito Federal, cujos resultados foram publicados no livro *Mais Trabalho!* Como estratégia de estudo de campo, para mensurar a intensificação do trabalho assalariado no Brasil, o autor, por meio de amostragem, procedeu ao levantamento de informações com 825 trabalhadores de diversos ramos de atividades, dentre eles bancário, telefonia, comunicação, alimentação, construção civil, limpeza e vigilância, escolas privadas, serviços de saúde privados, serviços especializados, setor público e indústria. A proposta foi, por meio de entrevistas registradas em questionários com perguntas fechadas e abertas, coletar elementos sobre as condições efetivas de trabalho para captar a realidade da intensidade vigente nos anos 2000. Com a preocupação de avaliar em que medida o processo de intensificação é relevante para o conjunto do trabalho, o pesquisador demonstra que os setores com maior predominância da intensificação do trabalho foram: bancário, telefonia, comunicação, transporte rodoviário, serviços de saúde privados, ensino privado, serviços especializados e indústria gráfica.

A intensificação do trabalho, para os segmentos apontados, se dá por meio dos seguintes instrumentos: alongamento das jornadas de trabalho e imposição da obrigatoriedade de trabalhar por mais tempo, acumular mais tarefas e funções e por exigir mais esforços; imposição de ritmos e velocidades na execução das tarefas, a exemplo de registro de atendimento na área de telefonia; acúmulo de atividades, restringindo o número de empregados para executar a mesma tarefa, a exemplo de bancários e empregados de supermercados; polivalência; versatilidade e flexibilidade, ou seja, o trabalhador deve produzir mais trabalho e mais valor em um período de tempo determinado, algo muito comum

entre empregados do setor bancário e financeiro e supermercados; e gestão por resultados, cuja cobrança é subjetiva e é configurada pela pressão interior e exterior para apresentar resultados, a exemplo de cumprimento de metas (ROSSO, 2008).

Ainda para Rosso (2008, p. 197), a intensificação do trabalho também tem uma relação direta com a saúde do trabalhador, em função das crescentes exigências emocionais e mentais do trabalho. A análise das condições de saúde e de doença no trabalho pode ser percebida na quantidade de trabalhadores com atestados médicos, com maior expressão para os ramos de telefonia, bancário e construção civil; do número de acidentes de trabalho registrados, especialmente, na construção civil; e nos relatos de doenças no trabalho, mais comuns em telefonia, serviço bancário e serviços especializados. Os problemas de saúde mais comuns entre os trabalhadores são LER/DORT, estresse, depressão, hipertensão, gastrite, problemas de visão e lesões físicas cujos índices aumentam, de forma gigantesca, com a intensificação do trabalho. Esta intensificação do trabalho e o endurecimento de suas condições para o trabalhador é de responsabilidade dos empregadores, que exigem cada vez mais resultados e maior envolvimento do trabalhador, fazendo apelo à sua inteligência e à sua afetividade. Neste sentido, a inteligência e o afeto são as novas frentes de intensificação do trabalho e não estão imunes ao controle e à exploração pelo capital, que transforma o trabalho contemporâneo por meio de excessivas exigências de velocidade, agilidade, ritmo, polivalência, versatilidade, flexibilidade, acúmulo de tarefas e pela busca incessante de mais resultados.

A sociedade contemporânea, para Rosso (2008, p. 197), é sacudida por essa onda de exigências, cada vez mais violentas sobre os assalariados, por mais trabalho e mais resultados. Por fim, o pesquisador conclui que “a onda de intensificação do trabalho” não atinge os trabalhadores de forma uniforme e não é específica de atividades vinculadas ao lucro, sendo que o seu processo não ocorre sem efeitos nocivos sobre o corpo, a inteligência e a psique dos trabalhadores, atingindo até mesmo os servidores públicos. A tese defendida pelo pesquisador é de que “a intensificação do trabalho visa a um único objetivo: obter mais resultados do que se conseguiria em condições normais”, ou seja, intensificar significa “mais trabalho” e, portanto, maior exploração do trabalho, maiores consequências para o trabalhador e para a sociedade.

Um novo estudo para mensurar a exploração da força de trabalho, por meio da evolução da terceirização nas empresas industriais dos ramos de petróleo, químico e petroquímico da Região Metropolitana de Salvador (RMS), foi realizado, entre 2004 e 2006, pelo projeto *Terceirização: uma década de mudanças na gestão do trabalho* (CRH/UFBA),

por Druck e Franco (2008). Dentre as modificações implantadas na última década, as autoras encontraram, além daquelas já discutidas na pesquisa anterior, novas formas de salário flexível (participação nos lucros e resultados); programas de responsabilidade social; generalização dos programas de qualidade total; e terceirização, em todas as empresas investigadas e em novas modalidades autorizadas pela legislação trabalhista, responsável pela redução substancial do número de empregados diretamente contratados. Quanto à evolução da terceirização, as pesquisadoras apontam traços de continuidade entre as duas décadas cujas principais tendências são: a persistência dos processos de redução de empregados permanentes das empresas; a generalização da terceirização nas diversas áreas de atividade das empresas contratantes; o acentuado grau de terceirização das empresas contratantes (crescente proporção de trabalhador terceirizado com relação a empregado do quadro permanente); ampliação do segmento de terceirizados sob modalidades variadas de contratação; diversificação dos tipos de contratação de trabalhadores; e indícios de precarização das relações de trabalho (salário mais reduzido).

Ao lado das formas típicas de terceirização, outros modelos são detectados pela pesquisa, conforme Druck e Franco (2008): cooperativas; prestação de serviço por firma individual (empresa filhote); Organização não Governamental (ONG); e entidades sem fins lucrativos. Com estes dados, a pesquisa aponta para a intensificação da precarização das relações de trabalho no processo de terceirização nas indústrias na Bahia, ressaltando a persistência das reclamações trabalhistas, os problemas gerais de saúde entre efetivos e terceirizados e o enfraquecimento dos sindicatos, um dos efeitos perversos da terceirização. Este processo de terceirização identificado no Estado da Bahia é confirmado para todo o Brasil, em diversos setores, conforme pesquisa do DIEESE (2012), para os anos 2000.

A análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores é realizada, entre 2004 e 2006, por Márcia Bernardo (2009). Neste estudo, os trabalhadores falam de angústia, dor, medo e desespero, demonstrando um hiato entre a realidade do trabalho e aquela definida pelo discurso gerencial sobre participação, trabalho em equipe, autonomia e trabalho mais humanizado. O interessante desta pesquisa é que ela não se reporta aos trabalhadores precários, terceirizados, informais ou desempregados. A análise tem como campo de atuação os trabalhadores com contrato por tempo determinado, os chamados estáveis, com salários relativamente altos e cobertos por benefícios adicionais, como auxílio-alimentação, assistência médica, até mesmo plano de previdência privada, e suas falas denotam insatisfação com o trabalho e trazem aspectos de que a precarização do trabalho está em todos os lugares e entre todos os tipos de trabalhadores. Nesta pesquisa, as fontes são os

quarenta trabalhadores e quatro sindicalistas de duas montadoras de automóveis, de origem japonesa, localizadas na Região Metropolitana de São Paulo e com fábricas também em outras partes do Brasil, que foram entrevistados, de forma individual e coletiva, em espaços fora das cercanias das fábricas.

A partir de relatos desses trabalhadores, que apresentam, cada vez mais, reclamações e queixas relacionadas a sofrimento psíquico e doenças decorrentes da organização do trabalho pelo modelo toyotista, Bernardo (2009) conseguiu identificar alguns pontos que demonstram a dureza do trabalho sob um modelo de produção pautado por um discurso flexível e por cooptação dos trabalhadores com promessa de valorização das potencialidades. O primeiro choque ocorre com o rigoroso processo seletivo, que privilegia critérios psicológicos e ideológicos, com destaque para a competência, seguido de uma avaliação que busca a individualização das relações de trabalho, levando em consideração aspectos comportamentais e sociais. O cotidiano do trabalho é assinalado pela obrigatoriedade de participar da elaboração de propostas relacionadas à melhoria da produção, ao controle de qualidade e à manutenção da ordem e da limpeza no posto de trabalho, exigindo-se do trabalhador a adesão aos interesses da empresa por meio de colaboração e comprometimento. No chão da fábrica, a pesquisadora notou um enorme contraste entre o discurso da igualdade e de valorização do trabalhador e a imposição da participação em atividades específicas, de acordo com as regras pré-estabelecidas.

A relação de trabalho é permeada pela ameaça de desemprego, como mecanismo de violência simbólica potencial, e pelo conflito latente de interesses entre os trabalhadores e as empresas, com a exclusão daqueles com perfil contestatório e reivindicatório, “os revoltados”, e com a sedução dos menos críticos, “os pelegos”, de mentes mais dóceis. Apesar da divergência entre grupos de trabalhadores e da competição institucionalizada, Bernardo (2009) percebeu que o compartilhamento da “missão” e da “visão” da empresa é praticamente nulo entre os entrevistados menos críticos, sendo mais uma estratégia de manutenção no emprego e de ascensão funcional. Além da pressão cotidiana, com imposição do ritmo de trabalho para atingir metas de produção cada vez maiores, exige-se, ainda, do trabalhador o uso do tempo livre para pensar novas ideias e novas propostas de melhoria da produção, com apropriação do saber do trabalhador em prol da produção.

O espaço para a contestação é rarefeito e, mesmo assim, ainda são possíveis enfrentamentos de natureza individual e coletiva, estes pela atuação do sindicato em torno de questões salariais e condições de trabalho e aqueles em forma de comportamentos de sabotagem e de proteção entre os pares. O discurso gerencial de humanização é sempre usado

na legitimação da dominação das organizações flexíveis com o objetivo de descaracterizar a oposição entre capital e trabalho, de modo a ocultar o ritmo de trabalho extremamente acentuado e o adoecimento no trabalho. As falas dos trabalhadores, de acordo com a pesquisa, denunciam a vivência da exploração no cotidiano laboral pelo assédio moral, pela pressão psicológica, pela humilhação, pelo constrangimento coletivo, com a imposição de um ritmo de trabalho que desrespeita os limites físicos do ser humano. As vivências dos trabalhadores estão distantes da propalada valorização e humanização das relações de trabalho sob o toyotismo: “o sofrimento e o adoecimento do trabalhador têm como fonte tanto as *antigas* quanto as *novas* características da organização do processo de trabalho” e “a brutal intensificação do trabalho desvela a contradição entre o discurso e a prática”, conclui Bernardo (2009, p. 183).

A análise das relações entre desenvolvimento humano⁵² e trabalho decente⁵³, a partir da evolução recente do mercado de trabalho no Brasil, entre o período de 1992 e 2006, é o propósito do estudo realizado em conjunto pela CEPAL, PNUD e OIT, em 2008⁵⁴ que, inicialmente, compara a experiência brasileira com as características gerais do mercado de trabalho na América Latina, reconhecendo a geração de empregos formais, a diminuição da concentração de renda e a redução da taxa de desemprego com a retomada do desenvolvimento econômico, em 2003. No entanto, o estudo registra, para o mesmo período, que a expansão da economia não se traduziu em emprego decente nem em desenvolvimento humano, haja vista que as elevadas taxas de desemprego e informalidade, os baixos níveis de rendimentos e produtividade, a alta rotatividade no emprego, o alto grau de desigualdade entre diferentes grupos, tais como mulheres e população negra, a proliferação de empregos temporários e sem contratos no setor terciário, a persistência de trabalho infantil e de trabalho

⁵² Segundo o estudo *Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente: a experiência brasileira recente*, o conceito de desenvolvimento humano “pode ser definido como um processo de expansão das escolhas e das capacidades individuais, de tudo aquilo que a pessoa pode fazer e ser na vida. É, portanto, mais amplo que a combinação de desenvolvimento social e crescimento econômico equitativo, pois incorpora outras dimensões, como a expansão da democracia, a necessidade de proteger o ambiente e a promoção dos direitos humanos” (CEPAL/PNUD/OIT, 2008, p. 13).

⁵³ O trabalho decente “é um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, e que garanta uma vida digna a todas as pessoas que vivem do trabalho e a suas famílias”, podendo ser entendido também como “emprego de qualidade, seguro e saudável, que respeite os direitos fundamentais do trabalho, garanta proteção social quando não pode ser exercido (desemprego, doença, acidente, entre outros) e assegure uma renda para a aposentadoria” (CEPAL/PNUD/OIT, 2008, p. 12).

⁵⁴ O estudo realizado pela CEPAL, PNUD e OIT (2008), todos vinculados à Organização das Nações Unidas (ONU), utiliza os dados da PNAD/IBGE, o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) e o Produto Interno Bruto (PIB).

forçado ainda são marcantes na estrutura do mercado de trabalho no Brasil. De acordo com o estudo, diante de um mercado de trabalho assinalado pela heterogeneidade e por um elevado déficit de trabalho decente, “a geração de postos de trabalho não garante bem-estar social por si só” e “a promoção do trabalho decente é um instrumento fundamental, ainda que não suficiente, para que se avance em equidade e desenvolvimento humano”. Por isto,

[...] assegurar o desenvolvimento humano por meio de geração de emprego de qualidade, com respeito aos direitos do trabalho e garantia de proteção social, requer a adoção de um modelo de crescimento econômico que priorize tanto a absorção de mão-de-obra quanto a implementação de relações de trabalho adequadas (CEPAL/PNUD/OIT, 2008, p. 100).

Outra imagem da degradação das novas relações de trabalho, nos anos 2000, emerge das condições de trabalho de outro segmento produtivo, o trabalho em *callcenter*. De acordo com Braga (2009; 2012), o telemarketing é resultado da confluência entre a terceirização empresarial, a privatização neoliberal e a “financeirização do trabalho”. Trata-se de um setor de serviço que emprega uma numerosa força de trabalho pouca qualificada e sem oportunidade de emprego em outra área, formada basicamente por jovens estudantes, negros e mulheres. O autor analisa, em sua pesquisa de campo, a organização do trabalho, o padrão de proletarização, a qualificação, a relação salarial bem como a forma de mobilização coletiva dos operadores de telemarketing em duas das maiores empresas do setor (nacional e internacional), entre o período de 2003 e 2009, abrangendo uma fase em que houve o incremento geral da formalização do emprego no Brasil. Em termos de empregabilidade, apesar de impor uma remuneração com baixos salários, a “indústria do *callcenter*” é um dos setores que mais contratam, formalmente, os trabalhadores no país, com um crescimento acentuado, desde 1998, ano da privatização do sistema Telebrás. Ao selecionar o trabalhador, “exige-se qualidades comportamentais, a exemplo de disponibilidade, flexibilidade, prontidão para aceitar novas regras, todas elas estruturadas por uma certa inclinação em subordinar-se ao sistema”, afirma Braga (2009, p. 79).

O setor de telemarketing registrou, em 2009, 353.304 trabalhadores, tornando-se o principal portal de entrada para o trabalho formal no Brasil. No Nordeste, também em 2009, foram contratados 34.895 operadores de telemarketing, estando localizados em Salvador 14.582 destes trabalhadores, vários dos quais ingressaram com ações trabalhistas na Justiça do Trabalho, em nosso Estado, denunciando as precárias condições de execução do trabalho da categoria: ritmo acelerado de produtividade, cumprimento de metas, assédio moral, adoecimento, descumprimentos de direitos trabalhistas, controle excessivo para uso de

banheiro e tomar água, etc., situações estas percebidas por Braga (2009) como um tipo de assédio moral passivo, por se tratar de uma sistemática negativa por parte da supervisão. Em sua pesquisa de campo, o autor percebe, dentre as características deste setor de serviços, a exigência de disponibilidade dos trabalhadores para qualquer turno de trabalho e em qualquer dia da semana, associada a condições difíceis de trabalho, em tarefas submetidas a um grande fluxo informacional, sob o comando de um script (roteiro) e constante pressão gerencial para o atingimento de metas de produção.

Em uma atividade que sofreu um processo de taylorização do trabalho intelectual e do campo da relação de serviço altamente mecanizada e controlada, que não permite um comportamento além do previsto e sem margem para a criatividade, o operador de telemarketing é transformado em uma espécie de “autômato inquieto”. Exige-se, em um ambiente de trabalho degradador, a alta produtividade e a redução dos custos operacionais pela intensificação do ritmo de trabalho e pela doação plena do trabalhador. Os ganhos de produtividade estão também relacionados ao comprometimento da saúde do trabalhador, pois, de acordo com Braga (2012, p. 190), “são alcançados à custa de um acentuado aumento da fadiga física, da postura automatizada, dos contratos em tempo parcial, da vertigem oriunda da multiplicidade das chamadas e do adoecimento no trabalho”, sendo comuns os relatos sobre dores musculares (lesão por esforço repetitivo/LER e tendinites), problemas de surdez, vocais e urinários, além de depressão aguda, insônia, estresse, obesidade e ideação suicida.

No ambiente de trabalho de telemarketing, o operador vivencia, além dos pontos já assinalados, a falta de treinamento, o estresse por atingimento de metas, a negligência com a ergonomia e a temperatura do local de execução das tarefas, exíguos intervalos entre as jornadas de trabalho e obrigatoriedade de adaptação ao processo de renovação tecnológica. O setor é marcado, também, por elevadas taxas de rotatividade da força de trabalho, pela rotinização do trabalho, pelo despotismo dos coordenadores de operação, pelos baixos salários, pelo endurecimento das metas, pela escassez de ascensão vertical, pela dificuldade de engajamento sindical. A experiência dos teleoperadores brasileiros, para Braga:

[...] nos remete à dimensão da sociologia da inquietação operária: pressionados pelos baixos salários, esse precariado pós-fordista inclina-se para os direitos sociais e para a qualificação profissional, que são alcançados pela combinação do emprego no *call center* com a faculdade particular noturna (BRAGA, 2012, p. 217).

Braga (2009) traça uma trajetória de “autômato inquieto”, diante do ritmo do trabalho, para “autômato silente”, diante de uma inexperiência política, e que se transforma

em “autômato rebelde”, reflexo de uma proletarização individual de progresso que pode chegar à ação coletiva dos teleoperadores. No cotidiano do *headphone* e do adoecimento, para o autor, o telemarketing é um setor sem condições de progresso ocupacional porque leva o precariado a um processo de angústia pelos baixos salários e pelas duras condições de trabalho. *Quem se habilita a uma vaga onde são escassas as contrapartidas para se alcançar uma cidadania salarial pós-fordista em um trabalho de alta tecnologia e vigorosamente simplificado e desqualificado?*

Essa resposta pode ser encontrada no estudo *Tempos moderníssimos nas engrenagens do telemarketing*, realizado por Selma Venco (2006, p. 232), em empresas prestadoras de serviços de telemarketing. Neste trabalho, a autora afirma que há uma busca por jovens trabalhadores, principalmente mulheres, de boa dicção e sem grandes oportunidades em outros setores econômicos, que possam formar “a massa a ser modelada” ao se submeter às regras e à disciplina impostos pelo setor pela chamada “pedagogia do medo”, privilegiando-se como critério seletivo “a sensibilidade” do trabalhador, bem como “a vivência cotidiana de relações familiares respeitadas, consideradas relevantes para as relações de trabalho”. Os trabalhadores selecionados pelas empresas de *telemarketing*, de acordo com este estudo, oriundos de famílias de baixa renda, têm um “rosto definido” e são:

[...] predominantemente mulheres, jovens, agro-descendentes, homossexuais, transexuais, obesos, enfim, pessoas frequentemente rejeitadas em postos de trabalho que envolve o vis-à-vis, relegando-os a permanecerem escondidos de uma sociedade de consumo que privilegia certos padrões estéticos (VENCO, 2006, p. 232).

O setor de telemarketing, responsável por melhorar os indicadores sociais de emprego formal na década de 2000, no Brasil, apesar de ser altamente atraente, pela formalização do vínculo empregatício e pela possibilidade de ascensão social, de acordo com Venco (2006, p. 235), é marcado pela intensificação do trabalho, pela imposição de um ritmo acelerado de produtividade e pela pressão para o atingimento de metas, em um quadro delineado por condições de trabalho totalmente desfavoráveis para os trabalhadores: “essas situações são reais manifestações de assédio moral, com visíveis danos à saúde física e mental dos operadores de telemarketing e são apontadas como a principal causa de seu afastamento”, o que obriga o jovem trabalhador a abandonar o emprego por não suportar as condições de trabalho precárias, resultando em altos índices de rotatividade e de absenteísmo.

As novas configurações do mercado de trabalho urbano, em suas dimensões de idade, gênero e escolaridade, no período entre 2002 e 2009, são o novo tema de estudo de

Ângela Borges (2010). Com base em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), a pesquisadora analisou um conjunto de indicadores e notou que duas importantes mudanças *sociodemográficas* nas relações de trabalho na primeira década do século XXI, devidamente articuladas, produziram condições diferenciais de inserção de homens, mulheres, jovens, adultos e idosos no mercado de trabalho. Uma delas, que diz respeito às alterações ocorridas nas estruturas familiares com a diminuição do número de filhos, é demonstrada pela redução do segmento mais jovem na oferta de trabalhadores ao mercado de trabalho, pelo aumento das parcelas formadas por trabalhadores adultos e mais velhos e pela maior participação da mão de obra feminina no mercado de trabalho. O segundo fator é a elevação do nível de escolaridade dos ofertantes de trabalho, que foram beneficiados com a expansão do sistema educacional em segundo e terceiro graus.

O ponto inicial da pesquisa, o ano de 2002, segundo Borges (2010, p. 622), é marcado por indicadores sociais negativos e por resquícios do ideário neoliberal dos anos 1990. O seu ponto final, em 2009, ainda em processo de consolidação, incorpora os dados mais positivos do novo ciclo expansionista econômico, que ocorre a partir de 2004, mas ainda é fortemente marcado pelo desemprego, pela informalidade, ou seja, pela existência de um grande contingente de trabalhadores em condições precárias e em busca da sobrevivência familiar, especialmente os jovens e as mulheres. Os principais traços da recuperação do mercado de trabalho, em 2009, de acordo com a autora, são sinalizados com os seguintes indicadores sociais: o crescimento do número de ocupados acima da população economicamente ativa; a redução expressiva das taxas de desemprego aberto; em áreas urbanas, o aumento do número de empregados com carteira assinada; e o crescimento do emprego público a um ritmo superior ao da ocupação. Apesar destes sinais positivos que modificam, substancialmente, a estrutura do mercado de trabalho, no Brasil, entre 2002 e 2009, outras situações socioeconômicas ainda continuam sem apresentar sinais de arrefecimento e, em 2009, “mais da metade dos ocupados residentes em áreas urbanas ainda ocupava postos de trabalho socialmente desprotegidos, o que traduz os limites da atual recuperação do emprego do núcleo duro do mercado de trabalho”. Quanto à criação de postos de trabalho de maior qualidade, a pesquisadora salienta ainda que:

[...] a distribuição dos ocupados por classes de rendimento em salários mínimos mostra que, no saldo do período, apenas as classes de até 5 salários mínimos registraram resultado positivo, observando-se a redução absoluta do número de ocupados com rendimentos acima desse patamar. (BORGES, 2010, p. 623).

Isto leva a constatar que “os baixos salários são a base sobre a qual se ergue a retomada do crescimento, apesar da crescente escolaridade dos trabalhadores”. Em suas considerações conclusivas, ponderando que a terceirização é um dos principais elementos de precarização das relações de trabalho, Borges (2010, p. 629-630) afirma que “a idade, o sexo e o nível de escolaridade são variáveis na determinação das chances de os trabalhadores ocuparem um posto de trabalho e da qualidade deste posto” e que a fase de recuperação do mercado de trabalho urbano no Brasil “não foi capaz de acolher integralmente os segmentos dos trabalhadores ‘jovens’ e das mulheres, que permaneceram com os dois agregados mais expostos aos riscos desse mercado” nem de absorver “largos contingentes de trabalhadores que não conseguem um posto de trabalho ou vivenciam a experiência do desemprego recorrente”.

O conjunto das mudanças no mundo do trabalho no Brasil, especialmente no período 2004-2008 – Governo Lula –, é também objeto de reflexão do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT)/Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), e foi analisado de forma coletiva, em 2010, a partir de dados disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)/PNAD (2004-2008) e pela RAIS (1989-2008). Neste estudo, que verifica a política macroeconômica adotada no Brasil na década de 2000 e as melhorias ocorridas no mercado de trabalho brasileiro, em um processo dinâmico das relações de poder e de negociação estabelecidas entre trabalhadores, empresários e governo, destaca-se a significativa elevação do ritmo de crescimento econômico antes da crise financeira mundial de 2008 cujos efeitos positivos são:

[...] redução das taxas médias de desemprego; expansão do emprego assalariado formal (protegido pela legislação trabalhista, social e previdenciária brasileira); crescimento do emprego no setores mais organizados da economia (inclusive grande empresa e no setor público); redução do peso do trabalho assalariado sem registro em carteira (ilegal) e do trabalho por conta própria na estrutura ocupacional; elevação substantiva do valor real do salário mínimo; recuperação do valor real dos salários negociados em convenções e acordos coletivos; importante redução do trabalho não remunerado; intensificação do combate ao trabalho forçado e redução expressiva do trabalho infantil (BALTAR ET AL., 2010, p. 8).

Além do crescimento econômico, a pesquisa também registra a importância de políticas governamentais nas áreas social e do trabalho, enfatizando-se o programa Bolsa Família, os benefícios do sistema de aposentadoria, o seguro-desemprego, a adoção de um modelo de resistência ao processo de flexibilização por meio do desrespeito à legislação

trabalhista bem como o papel dos sindicatos e da negociação coletiva para a efetivação dos direitos dos trabalhadores. A análise considera que, apesar da melhoria sistemática da situação dos trabalhadores no Brasil, a partir de 2004, alguns problemas estruturais ainda persistem, a exemplo da “alta rotatividade de mão-de-obra, da informalidade, do desemprego estrutural e da forte heterogeneidade da estrutura ocupacional” e, por isto, “é fundamental dar ênfase ao papel do Estado” (BALTAR ET AL., 2010, p. 33-34).

A evolução da renda do trabalho no período 1998-2008 é o tema de análise de Paulo Baltar e Eugenia Leone (2012), em “O mercado de trabalho no Brasil nos anos 2000”. Neste artigo, os autores demonstram os efeitos provocados, pelo lento crescimento do PIB e pela alta inflação, em 1998-2003, sobre a renda e o consumo dos trabalhadores, bem como as mudanças provocadas na estrutura ocupacional pela ativação do mercado de trabalho, em 2004-2008, pela expansão do consumo, pelo forte crescimento do PIB e pela baixa inflação. Primeiramente, confirmando o posicionamento de outras pesquisas já citadas, afirmam que o fraco desempenho da economia brasileira, permeado por ondas inflacionárias, afetou negativamente o nível de renda do trabalho, no período de 1999-2004, provocando uma intensa elevação da taxa de desemprego e uma redução expressiva do poder de compra das rendas do trabalho em geral.

No período entre 2004-2008, com a retomada do crescimento econômico, houve uma ampliação do mercado de trabalho assalariado, especialmente entre as mulheres e a população jovem, uma crescente formalização dos contratos de trabalho e uma elevação do poder de compra dos trabalhadores de renda relativamente baixa. Mesmo com estas alterações, que reverteram a taxa de desemprego e aumentaram a renda média do trabalho remunerado, outras tendências características da precarização das relações de trabalho dos anos 1990, como o emprego não devidamente formalizado principalmente entre empregados domésticos, e o trabalho por conta própria, não apresentaram diminuição em suas participações do mercado de trabalho. Ao final, corroborando as conclusões das pesquisas efetuadas pelo DIEESE (2011; 2012; 2014), bem como de outros estudos já discutidos, Baltar e Leone (2012) ressaltam, entre os principais elementos da retomada do crescimento econômico e do incremento do consumo entre 2004-2008, a redução na taxa de desemprego, a elevação do poder de compra das remunerações mais baixas, a expansão do mercado de trabalho assalariado, o aumento do emprego formal, e o aumento das transferências de renda ocorrido no mesmo período com o Bolsa Família, o aumento do valor do salário mínimo e os benefícios da seguridade social. O desafio, de acordo com os autores, é dar continuidade ao crescimento do consumo e do PIB no Brasil.

O trabalho no Brasil dos anos 2000, para Márcia Leite (2011), mostra duas faces contraditórias de um mesmo processo. Uma destas faces é muito bem retratada pelas pesquisas aqui apresentadas, cujas conclusões são muito parecidas e estão muito próximas: ao mesmo tempo em que apresentam o decréscimo da taxa de desemprego, o aumento do emprego formal e a recuperação de compras dos salários, afirmam que as tendências “precarizadoras” não deram sinal de arrefecimento e continuam impactando negativamente as relações de trabalho em nosso país. Em inquietantes questionamentos em busca do real significado da melhoria dos dados do mercado de trabalho para o conjunto da população brasileira, a autora quer saber quais são os tipos de trabalho que continuam sendo precarizados e qual é o futuro frente a este conjunto de perspectivas tão contraditórias.

Com base em dados oriundos do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e da PNAD, Leite (2011, p. 36; 47) demonstra que “a tendência à estruturação do mercado de trabalho se confirma quando se comparam os dados do conjunto da população ocupada no país, entre os anos de 1998 e 2008 em termos de rendimento, trabalhadores com carteira assinada e graus de informalidade”. Estas informações são também apresentadas pelo DIEESE, em 2012, para o período de 1999 e 2009. Mesmo com esses dados positivos e com um modelo de desenvolvimento voltado para a diminuição da desigualdade social em nosso país, a pesquisadora assevera que as tendências à precarização ainda continuam em atuação e diz que “o passivo trabalhista brasileiro é enorme e exigirá muito esforço, especialmente na forma de políticas públicas, para que o trabalho precário possa ser significativamente reduzido no país”. Dentre os aspectos que ainda impactam negativamente o mercado de trabalho, destaca o processo generalizado de terceirização:

[...] essas tendências, presentes em todas as atividades econômicas do país, não parecem estar regredindo nos últimos anos. Ao contrário, como não houve modificações significativas na organização empresarial e do trabalho, nem na legislação que normatiza os processos de terceirização, elas continuam atuando em praticamente todos os setores (LEITE, 2011, p. 51).

E ressalta que ela aparece sob as mais variadas formas:

[...] a subcontratação; a contratação de Pessoas Jurídicas para a realização de atividades exercidas anteriormente por trabalhadores assalariados; a utilização do trabalho cooperado como forma de se eximir das obrigações trabalhistas; os estágios; instituições sem fins lucrativos (Organizações Não Governamentais — ONGs, Organizações Sociais — OS, Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público — OSCIPs), entre outras (LEITE, 2011, p. 55).

Entre os setores que mais utilizam a terceirização, Leite (2011) menciona: confecções e calçados; químico; petroquímico; automobilístico; construção civil; telecomunicações (telemarketing); comércio e serviços (embalagem de produtos, cobrança, caixas de supermercados, hotelaria, merchandising, coleta de lixo); energia; bancário; mercado das artes; e setor público, dentre outros. Por fim, chama a atenção de que a terceirização não é uma causa inexorável da precarização do trabalho e que pode ser reduzida pela ação conjunta da legislação trabalhista, do sistema de relações de trabalho e da estrutura sindical para favorecer os Contratos Coletivos Nacionais do Trabalho, com nivelamento dos direitos e das condições de trabalho. Seu apelo, apesar de bem fundamentado, não encontra espaço no mercado de trabalho brasileiro que, além do alto índice de terceirização, é bastante marcado pela relações informais de trabalho, sem vínculos empregatícios e sem garantia dos direitos trabalhistas, hoje absorvendo outros tipos de trabalhadores além daqueles tradicionalmente inseridos nessa forma de precarização.

Uma das formas de precarização do trabalho no contexto do capitalismo flexível no Brasil que ainda continua presente na década de 2000 é a informalidade. Segundo Druck (2011a), as taxas do trabalho informal são iguais entre as regiões mais desenvolvidas e aquelas menos desenvolvidas ou menos industrializadas, a exemplo das Regiões Metropolitanas de São Paulo e Salvador, respectivamente, o que indica um intenso e generalizado nível de desemprego e a busca incessante de alternativas de inserção e de sobrevivência da classe trabalhadora. Nesta nova dinâmica do capitalismo, houve a transformação da tradicional informalidade brasileira, constituída, historicamente, por trabalhadores menos qualificados e menos escolarizados, em uma nova informalidade que engloba uma diversidade maior de trabalhadores, estes separados em dois blocos: o primeiro, de altíssima qualificação e altos rendimentos, com maior poder de barganha e muito comum nas áreas de consultorias e projetos; os outros, submetidos a um padrão de sub-remuneração e tratados como trabalhadores de segunda linha, de baixa escolaridade, são destinados aos trabalhos mais pesados e menos intelectualizados. Todos, entretanto, estão inseridos em atividades produtivas privadas e públicas, por meio dos processos de terceirização.

Dentro dessa sistemática, a informalidade é concretizada pelo contrato por tempo determinado, pela prestação de serviços intermediada por cooperativas, por Organização Não Governamental (ONG) ou como prestação de serviços como pessoa jurídica individual, de acordo com Druck (2011a). Em comum, frente a uma situação de extrema instabilidade, insegurança, risco, disputa, concorrência e incertezas, esses trabalhadores informais de baixa ou de alta escolaridade têm a falta de vínculos efetivos, ou seja, de emprego formal, de

proteção social, de um coletivo de trabalho. Para a autora, a informalidade é uma das expressões da precarização social que reduz os trabalhadores informais e desempregados a uma mesma condição, ou seja, a um grupo de trabalhadores sem emprego e sem contrato de trabalho protegido e em longo prazo, mas com um desejo em comum, que é a permanente procura por um emprego que proporcione a proteção social.

O crescimento da informalidade no mercado de trabalho brasileiro, conforme Lima e Soares (2002, p. 179), com a crescente utilização de trabalhadores sem vínculo empregatício e a valorização do trabalho autônomo, do microempresário ou do empreendedorismo, “transfere para o próprio trabalhador o ônus da reprodução da força de trabalho, desonerando o capital”. Com isto, para estes autores:

[...] o que antes foi considerado desemprego disfarçado ou subemprego passa a ser visto como paradigma de relações flexibilizadas. A relação salarial retorna à sua forma anterior às políticas regulatórias, e o informal passa de resquício de subdesenvolvimento a relação hegemônica crescentes de trabalhadores. (LIMA; SOARES, 2002, p. 179).

O DIEESE (2014), com base em dados disponibilizados pela PNAD 2012, estima que 44% da força de trabalho ocupada em nosso país exerciam atividades em situação de informalidade, o que correspondia a cerca de 42 milhões de pessoas. Este número contempla, possivelmente, os dois grupos que compõem a atual informalidade brasileira, conforme Druck (2011a), e muitos deles em relação de trabalho disfarçada de assalariamento, de acordo com Lima e Soares (2002).

A situação do trabalho no Brasil, na primeira década dos anos 2000, é avaliada pelo DIEESE⁵⁵, em 2012, tendo como parâmetro a pesquisa efetuada nos mesmos moldes para os anos 1990, elaborada em 2001. Desta vez, a pergunta central sai do contexto de desequilíbrios socioeconômicos profundos dos anos 1990 em direção aos impactos positivos de mudança na economia brasileira sobre o mercado de trabalho, nos anos 2000, observando-se tanto o formal quanto o informal, os setores público e privado, a ocupação agrícola, o emprego doméstico além de questões de gênero, etnia e geracional (mulheres, negros, jovens, e crianças). Inicialmente, o período é definido como a década da formalização do trabalho, registrando-se que os seus primeiros anos, em termos de crescimento econômico e ampliação de emprego, não diferem da situação apresentada para os anos 1990.

⁵⁵ Além das fontes de pesquisa utilizadas na análise, em *A situação do trabalho no Brasil nos anos 1990*, de 2001, o DIEESE, para a análise, em 2012, da nova pesquisa sobre *A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000*, acrescenta os dados da RAIS, divulgados anualmente pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

O quadro se altera, em seguida, com a estabilidade da economia brasileira e a continuidade do crescimento econômico, assim como pela significativa redução da vulnerabilidade econômica externa e pela ausência de medidas governamentais em direção à flexibilização das relações de trabalho cujos impactos elevam positivamente os indicadores do mercado de trabalho com taxas de crescimento de emprego, especialmente o formal, bastante expressivas para um contexto de poucas mudanças nas relações de trabalho ou nos fatores internos ao mercado de trabalho: educação básica e a qualificação da força de trabalho. A causa e o efeito do crescimento econômico no Brasil, de acordo com a pesquisa do DIEESE (2012), foram as políticas governamentais – metas de inflação, política de valorização do salário mínimo, políticas de transferências de renda, expansão de crédito – adotadas ao longo da década de 2000.

A análise da realidade do mercado de trabalho efetuada pelo DIEESE (2012) para os anos 2000 demonstra que houve certo avanço em relação à década passada com a queda do desemprego em função da expansão dos vínculos empregatícios formais. Apesar destas transformações, mesmo com a redução da precarização do assalariamento informal, a pesquisa ressalta a persistência de uma estrutura heterogênea caracterizada por grandes desigualdades regionais e sociais, no que se refere à renda, às condições de inserção no mercado de trabalho, ao acesso à educação e aos mecanismos de proteção social. Dentre os pontos recalcitrantes da precarização das relações de trabalho apontados desde os anos 1990, a pesquisa mais recente destaca:

a) a expansão do processo de terceirização – emprego, subcontrato – das atividades produtivas para todos os setores econômicos;

b) a existência de um grande contingente da força de trabalho desocupada ou que permanece nas ocupações informais, à margem da proteção social e previdenciária;

c) o trabalho no meio rural ainda sujeito a técnicas primitivas e relações tradicionais de trabalho, com possibilidades de submissão a trabalho degradante ou análogo ao de escravo;

d) a atividade do empregado doméstico, ainda bastante desvalorizada e submetida a uma série de vulnerabilidades: baixa sindicalização, acesso limitado aos direitos trabalhistas plenos, baixos rendimentos e longas jornadas;

e) a autonomia daquele que presta serviços como firma individual (PJ) como uma relação salarial disfarçada em relação comercial entre empresas;

f) a crescente inserção da população negra que se dá de forma precária no mercado de trabalho e com a persistência da desigualdade e da discriminação;

g) a crescente presença de mulheres no mercado de trabalho no Brasil ainda realizada com a persistência das desigualdades de oportunidades e de rendimentos;

h) os jovens, quando conseguem vagas no mercado de trabalho, são mais suscetíveis a não ter o devido registro em carteira de trabalho;

i) quanto ao processo de negociação coletiva em relação ao tempo de trabalho, verifica-se, apesar da mobilização dos trabalhadores, que ainda é difícil a imposição de regras de ordenamento da duração, da flexibilização e da intensidade do tempo de trabalho, graças aos vários obstáculos legais e políticos existentes no Brasil; e

j) as taxas de rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho ainda são extremamente elevadas, significando uma rotação dos postos de trabalho, muitas vezes relacionada a dispensa imotivada, mecanismo utilizado pelo patronato como ameaça à organização e mobilização dos trabalhadores.

O Brasil, com o quadro demonstrado, apesar dos avanços apontados pela pesquisa do DIEESE (2012), em nossa opinião, não experimentou mudanças significativas com relação à precarização e à violência das relações de trabalho dos chamados “anos de chumbo”, que ainda continuam presentes e fortes entre os trabalhadores, em pleno século XXI.

O posicionamento do DIEESE (2012, p. 387-388) é que “o Brasil experimentou importantes mudanças nos primeiros 10 anos do século XXI”. Ao salientar o lado positivo das alterações ocorridas entre os anos 1990 e 2000, esta pesquisa condena o pensamento hegemônico neoliberal de que apenas a flexibilização da legislação trabalhista teria potencial para criar, mesmo que precariamente, novas ocupações. Como já registrado, a assertiva é pautada nos principais indicadores do mercado de trabalho brasileiro que apontam o decrescente desemprego, o aumento de empregos formais e o crescimento dos salários sem mudanças das regras protetoras do trabalho. Como desafios e perspectivas, ao final, faz a seguinte pergunta: “o que mudou no país nos últimos 10 anos para explicar essa radical alteração das tendências presentes no mercado de trabalho e tidas como irreversíveis nos anos 1990?”.

Como resposta, apresenta dimensões econômicas, sociais, institucionais e políticas. Primeiramente, afirma que foi a elevação do patamar de crescimento econômico subsidiado por políticas públicas que deu impulso ao processo de distribuição e desconcentração de renda do trabalho no Brasil, destacando a valorização do salário mínimo, as transferências de renda (previdência, assistência social e bolsa família) e a concessão de crédito para as classes trabalhadoras. Tais medidas “[...] ampliaram a capacidade de consumo dos segmentos sociais da base da pirâmide da renda, dinamizando e reforçando o crescimento

do mercado interno”. O DIEESE (2012, p. 389) reconhece que “o Brasil chega ao final da primeira década do século 21 com uma situação inédita e desafiadora”, mas, apesar deste novo quadro positivo, não deixa de pontuar que, mesmo com os avanços recentes, ainda permanecem os velhos problemas: altas taxas de desemprego, elevada informalidade e baixos salários. As altas taxas de desemprego, por exemplo, podem ser percebidas pelo número de desocupados apurado pela pesquisa: em 2009, cerca de 8,4 milhões de pessoas, representando 8,3% da população economicamente ativa. Na Região Metropolitana de Salvador (BA), já marcada por um dos menores patamares de renda, a taxa de desemprego fica próxima de 20%.

A rotatividade da mão de obra, de acordo com o estudo *Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho*⁵⁶ formulado pelo DIEESE, em 2011, é um dos maiores problemas vivenciados pelos trabalhadores e também um dos maiores desafios do mercado de trabalho, especialmente para as políticas públicas. O estudo aponta que, para o trabalhador, as altas taxas de rotatividade, especialmente aquelas relacionadas às demissões imotivadas, representam insegurança quanto à vigência do contrato de trabalho com possibilidade real de desemprego e uma possível dificuldade de nova colocação no mercado de trabalho, submetendo-o a condições de trabalho cada vez mais precárias e ao rebaixamento de salários. A alta rotatividade também onera os recursos públicos com o uso dos fundos destinados ao seguro-desemprego e com a liberação do FGTS.

Neste estudo, avalia-se a taxa de rotatividade do mercado de trabalho formal para os setores e subsetores de atividades econômicas tanto públicos quanto privados, em 2001, 2004, 2007, 2008 e 2009, de acordo com dados disponibilizados pela RAIS, segundo a posição em 31 de dezembro de cada ano. As taxas de rotatividade são analisadas de duas formas: a primeira considera o total das demissões, imotivadas ou não, e o total dos desligamentos anuais, comparando-se ao estoque médio de cada ano; para o segundo cálculo, da taxa descontada são deduzidos os desligamentos que não caracterizam demissões imotivadas, ou melhor, as demissões a pedido dos trabalhadores (voluntárias), os desligamentos decorrentes por morte, as aposentadorias dos trabalhadores e as transferências derivadas de mudança contratual. Os resultados apresentados do primeiro cálculo são: em 2001, 45,1%; em 2009, 49,4%; e, em 2010, eleva-se para 53,8%. Tais dados revelam, portanto, a intensa movimentação dos processos de contratação e descontração do mercado formal. O segundo cálculo, já deduzidos os outros tipos de afastamentos citados, são: em

⁵⁶ “Conceitualmente, a rotatividade representa a substituição do ocupante de um posto de trabalho por outro, ou seja, a demissão seguida da admissão, em posto específico, individual, ou em diversos postos, envolvendo vários trabalhadores”, conforme DIEESE (2011, p. 11).

2001, 34,5%; em 2009, 36,0%; e, em 2010, 37,28%. Em valores absolutos, em 2009, de 61.126.896 vínculos empregatícios foram desligados 19.919.350 trabalhadores durante o ano. Neste mesmo ano, a maioria dos desligados tinha até 29 anos (50,4%) e estava na faixa de escolaridade de nível médio (57,2%). Estas últimas taxas, muito significativas de acordo com o DIEESE, constituem a demanda potencial de acesso ao seguro-desemprego e à liberação do FGTS.

As análises revelam, conforme dados expostos para 2009, que mais de 1/3 dos vínculos são desfeitos pelo empregador. De acordo com o estudo do DIEESE (2011), as altas taxas de rotatividade são indicativas da liberdade de demitir que existe em nosso país, com ausência de mecanismos que inibam as demissões imotivadas. Ao contrário, estas medidas são facilitadas pela flexibilidade contratual que impera e que caracteriza o funcionamento do mercado de trabalho no Brasil, especialmente quando envolve os serviços terceirizados. Os setores avaliados foram: construção civil, agrícola, comércio, serviços, indústria de transformação, indústria extrativa mineral, serviços industriais de utilidade pública e administração pública. Os subsetores foram: comércio (varejista), serviços (administração de imóveis, alojamento), indústria de transformação (alimentos, calçados, madeira, borracha, têxtil). Em 2009, o setor comércio, por exemplo, obteve a taxa de 58% e a taxa descontada de 42%; no comércio varejista, a taxa do subsetor ficou em 59% e a taxa descontada em 42%.

Em conclusão, o DIEESE (2011, p. 35) afirma que, “apesar do crescimento econômico e da melhora, o mercado de trabalho ainda permanece com algumas características que geram insegurança na população ou que minam esses resultados, impondo importantes desafios à política pública voltada para o trabalho”, reconhecendo, por fim, que a alta rotatividade e a ampla flexibilidade contratual são as características mais marcantes do mercado de trabalho formal no Brasil, mercado este que apresenta uma grande parcela de contrato de trabalho de curta duração.

Em síntese, as conclusões das pesquisas ora abordadas, para os anos 2000, são convergentes e reconhecem os avanços positivos advindos com o crescimento econômico do Brasil, a partir de 2004, principalmente com a redução da taxa de desemprego e o aumento da formalização dos contratos de trabalho, mas pontuam, também, os aspectos negativos, com o incremento das atividades relacionadas à terceirização, o alto índice de desemprego em todo o país, principalmente entre os jovens e as mulheres, bem como a informalidade, a alta rotatividade, os baixos salários e as precárias condições de trabalho.

Este é o novo quadro da precarização social do trabalho no Brasil nos anos 2000, em uma composição de novas e velhas formas de exploração e dominação do trabalhador e que ainda continua reproduzindo a antiga desigualdade social.

O quadro de desumanização que emerge desse novo (e precário) mundo do trabalho, pela ótica de Antunes (2000a; 2000b), contém uma força que, além de destruir a força humana que trabalha, é capaz de deteriorar os direitos sociais, brutalizando os enormes contingentes de homens e mulheres que vivem do trabalho e tornando predatória a relação produção–natureza, criando um trabalhador descartável em uma monumental sociedade do descartável. É neste universo, que joga fora tudo que não tem utilidade, que se insere a força de trabalho na sociedade contemporânea: a sua utilidade tem prazo de validade curto e sem cláusulas de garantia de permanência no emprego. Este novo trabalhador é usado pelo capital como uma “seringa descartável”, pois, à medida que vai perdendo sua utilidade é expurgado, sem nenhum tipo de reaproveitamento, a exemplo dos trabalhadores em trabalho parcial, temporário, terceirizado, que podem ser dispensados com mais facilidade do que aquele trabalhador considerado estável, aglomerando ainda mais o contingente de desempregados e demonstrando que a precarização do trabalho é uma característica constitutiva da formação social brasileira e uma dimensão permanente do trabalho sob o capitalismo.

A exploração dos trabalhadores, a partir de então, é, violentamente, intensificada e o assédio moral passa a ser uma das suas estratégias de gestão, ganhando visibilidade, na década de 2000, com o incremento de ações trabalhistas registradas na Justiça do Trabalho, inclusive no Estado da Bahia.

5 EM TEMPOS DE INCERTEZAS, DESENCANTOS E VIOLÊNCIA: CONSTRUINDO UMA CONCEPÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

A Ação de Consignação em Pagamento requerida pelo empregador Petróleo Brasileiro S/A (Petrobrás), a favor do ex-empregado José Carlos Ramos dos Santos, para fins de liquidação de verbas rescisórias pela não aceitação da extinção do contrato de trabalho, foi protocolada em 12 de junho de 2001, na 18ª Vara do Trabalho/Justiça do Trabalho. O trabalhador, aprovado em concurso público e admitido em 1 de outubro de 1979, inicialmente para o cargo de auxiliar de apoio operacional (auxiliar de plataforma) e, em seguida, para o cargo de Operador de Petróleo I, foi demitido sem justa causa, em 23 de maio de 2001, por “conveniência da empresa”. Em 30 de maio de 2001, por discordar da motivação da sua demissão, apesar de passar por “problemas financeiros”, o trabalhador se recusou a assinar o termo de rescisão do contrato de trabalho proposto pelo empregador e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Química, Petroquímica, Plástica e Farmacêutica do Estado da Bahia (Sindiquímica), sob alegação de que havia um “histórico de problemas ocupacionais”, achou conveniente não homologar a sua rescisão contratual. É o primeiro processo trabalhista⁵⁷, em termos de data de registro nos anos 2000, na Justiça do Trabalho, neste Estado, que promove a discussão e a vinculação de episódios de violação dos direitos e do bem-estar do trabalhador à ocorrência de assédio moral em um ambiente de trabalho.

Antes desse episódio, o trabalhador já tinha sido dispensado “por fatores econômicos – governo Collor”, em 1990, e reintegrado em 1993, como Operador de Petróleo I, por ordem judicial. Em seu histórico funcional, de acordo com informações fornecidas pelo empregador, constam afastamentos por adoecimento, entre 1994 e 2000, e por acidente de trabalho, em 1998, bem como uma suspensão contratual no mesmo ano, por penalidade disciplinar. Em 1996, de acordo com a sua ficha de registro, o trabalhador não obteve aumento salarial por mérito, devido à contraíndicação do seu superior imediato pelo seu baixo desempenho, data esta que ele refere como início da sua perseguição na empresa. A sua demissão, em 2001, foi proposta pelo seu gerente, mediante um célere processo

⁵⁷ TRT-5ª Região – Ação de Consignação em Pagamento n. 01289-2001-018-05-00-4. Em 2001, ainda não se discutia na Justiça do Trabalho do Estado da Bahia a questão do assédio moral. Nesta ação, a discussão apareceu na reconvenção sob a forma de maus-tratos, perseguição e transtornos psicológicos, sem utilizar o termo assédio moral que só aparece, circunstancialmente, em 2005, quando do ingresso de recurso impetrado pelos advogados do empregado, após julgamento da lide em primeira instância.

administrativo para avaliação comportamental, documento interno que registra o seu “péssimo desempenho funcional, segundo a política de valorização das pessoas da companhia”, bem como “diversas anotações de baixo desempenho e punições disciplinares”. O relatório de advertências para o empregado, elaborado entre 1996 e 2000, contém anotações de “baixo desempenho”, “atraso em embarque”, “não comparecimento em curso em dias de folgas”, “descuido em operações de trabalho” e, ainda, “ofensas verbais a companheiro de trabalho”, sendo também acusado de negligência por “causar a parada do funcionamento do poço de exploração de petróleo”. Um dia antes da demissão, durante a sindicância, o trabalhador perguntou se “tinha alguma oportunidade de ficar no emprego”, declarando textualmente que:

[...] faria tudo que fosse preciso para não perder o emprego. Estou fazendo o segundo grau. Se estava indo fraco, como baixo desempenho, o supervisor deveria ter me falado. Eu procurei algumas vezes o serviço social para saber o que tinha que fazer, pois estava ocioso. Eu não posso perder o emprego. Se perder, perco minha esposa. Ela precisa da minha assistência médica. Preciso de mais uma oportunidade! Tenho um filho de 2 anos e outro com 3.

A dispensa do empregado, de acordo com a empresa, após tentativas de aproveitamento em outros setores da Petrobrás, ocorre em função da sua “negligência”, da “falta de iniciativa e interesse”, pela “conduta inadequada”, pela “falta de empenho”, por “não ser confiável (consumo de álcool durante o serviço)”, pela “baixa escolaridade” e pelas “justificativas não convincentes dos seus afastamentos do trabalho”. Apesar dos fortes apelos emocionais e dos problemas relacionados à saúde, a comissão designada para analisar o caso de José Carlos, em 21 de maio de 2001, “recomenda a efetivação da sua dispensa”, ocorrida em 23 de maio de 2001. Após a realização de exames clínico e laboratoriais, a empresa apresenta um atestado de saúde ocupacional afirmando, em 30 de maio de 2001, que o trabalhador “está apto à função que exerce ou irá exercer”.

Ao propor a reconvenção contra a Ação de Consignação em Pagamento, em 14 de setembro de 2001, o ex-empregado apresenta em sua defesa os seguintes pedidos: indenização pecuniária, pela permanência do regime de revezamento de turnos de trabalho, de acordo com o § Único do Art. 9º da Lei nº 5.811/72⁵⁸; nulidade da despedida e reintegração ao emprego, com base em cláusula de manutenção de emprego prevista em acordo coletivo de trabalho da categoria, bem como pela garantia da estabilidade provisória por acidente de trabalho

⁵⁸ Art. 9º – Lei nº 5.811/72: assegura direito à percepção de uma indenização sempre que, por iniciativa do empregador, for alterado o regime de trabalho do empregado com redução ou supressão de vantagens.

instituída pelo Art. 118 da Lei nº 8.213/91⁵⁹; e, também, indenização por danos morais, por submissão a maus-tratos, durante os últimos cinco anos da relação empregatícia, que geraram transtornos psicológicos e físicos considerados, posteriormente, pela Justiça do Trabalho como assédio moral.

Ao longo dos últimos cinco anos de vigência do contrato de trabalho, ou seja, a partir de 1996, quando “trabalhava embarcado”, a defesa aponta que o reconvinte começou a “sofrer retaliações e perseguições de sua chefia, a começar pela não concessão de progressão funcional”, sendo “sempre tratado com rigor excessivo, submetido a elevada carga de estresse, o que repercutiu no seu desempenho profissional, causando-lhe traumas psicológicos, atingindo até as suas relações familiares”. Em função “dos maus-tratos que sofria de seus superiores e, em especial do gerente da plataforma onde laborava”, o trabalhador “passou a exteriorizar esses problemas, reduzindo a qualidade de seu trabalho e sua produtividade, bem como passou a ter problemas de saúde, surgindo erupções cutâneas, que foram diagnosticadas como de fundo emocional, bem como insônia”, fatos estes que o obrigaram a “ingerir medicamentos”. Diante do quadro, “a partir de outubro de 2000, não mais trabalhou embarcado, ficando afastado de qualquer atividade laboral por quatro meses”. Neste ínterim, “o reconvinte era forçado a embarcar, mas resistia, e em razão disso, sofria punições, mediante as quais, eram descontados valores de seus salários”. Quando do retorno, em fevereiro de 2001, o empregado foi designado para trabalhar no almoxarifado, em outra unidade, neste Estado, executando a fiscalização de obras até a sua demissão. Esses fatos, de acordo com a defesa:

[...] causaram inúmeros transtornos físicos e psicológicos de toda ordem ao reclamante, face ao constrangimento moral deste frente aos seus colegas de trabalho e perante a si próprio, pois era tratado de forma humilhante, diante das perseguições de que fora vítima, o que veio a atingir sua dignidade profissional e a própria auto-estima.

O empregador, após o conhecimento desses fatos relatados pelo ex-empregado na ação trabalhista, afirma, em 8 de outubro de 2001, que “na verdade, tudo não passa de delírio do reconvinte, nenhuma perseguição ou atos discriminatórios foram causados pela empresa, que sequer exemplifica qual o tipo de perseguição, em que consistiu o excesso de rigor ou de que forma foi o preterido em relação a outros”. Acrescenta que “a pretensão é descabida. Os

⁵⁹ Art. 118 – Lei nº 8.213/91: o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

fatos narrados decorrem exclusivamente de sua fantasia e não há configuração de ato ilícito, de dano ou de prejuízos que possa amparar o seu pedido”. Quanto à progressão de níveis salariais, esclarece que esta não ocorreu “em face do seu péssimo histórico funcional, recheado de advertências e suspensões do contrato de trabalho, principalmente do baixo desempenho no exercício de suas atividades laborais”. Por fim, declara que “não houve culpa ou ato ilícito por parte da Petrobrás, nem lhe foi causado qualquer constrangimento, tão pouco foi submetido a ato discriminatório ou prejuízos morais e materiais, não há danos a reparar”.

Em 1 de outubro de 2003, a conclusão do laudo pericial elaborado por um médico do trabalho, a partir da história clínica e ocupacional do trabalhador, é que:

[...] o reclamante é portador de disacusia neurossensorial bilateral, com audição social normal. Esta perda não promove incapacidade nos termos dos diplomas legais. Quanto ao líquen plano, trata-se de distúrbio de causa desconhecida (provável etiologia auto-imune) sem qualquer relação com a ocupação, inexistindo no momento lesões em evolução.

De acordo com o parecer emitido pelo perito judicial, “não há qualquer impedimento para o exercício profissional e nem tampouco estabilidade, nos termos do Art. 169, da Lei nº 8.213/91. O reclamante não esteve em percepção de auxílio doença acidentário nos últimos dozes meses do pacto laboral”. Neste sentido, afirma-se “que o reclamante, no momento da homologação da sua rescisão, encontrava-se em pleno vigor das suas faculdades psicossomáticas”, e que “não é portador de lesão indenizável, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária”. A defesa, por sua vez, em 3 de setembro e em 8 de dezembro de 2004, ciente de que “o reclamante teve drasticamente reduzida a sua capacidade laboral”, causando-lhe a “incapacidade absoluta para o trabalho”, contesta o laudo pericial pedindo a sua impugnação “uma vez que, diante da sua flagrante contradição, não pode ser utilizado como meio de prova, não tendo qualquer valor probante”, com o argumento de que:

[...] o reclamante exercia os seus misteres para [a] reclamada em uma plataforma de extração de petróleo, estando exposto, de forma direta e sem proteção auricular, durante toda jornada, a ruídos intensos, causando-lhe uma disacusia neurossensorial bilateral, doença ocupacional irreversível.

Em 16 de fevereiro de 2005, em audiência pública, uma das testemunhas do processo trabalhista afirma que, durante a jornada de trabalho, o empregado era sempre perseguido diretamente por quatro superiores hierárquicos: um engenheiro e três encarregados de sonda. Sempre que cometia algum tipo de erro na execução das tarefas e em um nível

inferior à metade de erros normalmente praticados pelos colegas, predominava um rigor exagerado na cobrança destes resultados, que sempre incorria na aplicação de penalidades, como suspensão ou advertência, o que reflete a tentativa de dominação plena do trabalhador por parte das chefias. A perseguição não se restringia apenas ao exercício da função nas plataformas de trabalho, estendendo-se, também ao uso dos meios de transporte.

Certa vez, uma hora antes do horário determinado, percebendo-se que José Carlos não se encontrava no local de embarque, houve autorização para que o avião levantasse voo. Neste episódio, o empregado recebeu sete dias de suspensão do contrato de trabalho e não embarcou para a plataforma, retornando para casa onde permaneceu até o novo plantão de trabalho. Constantemente acuado e vivendo isolado, o trabalhador não apresentava sintomas de doenças na plataforma e era um dos mais produtivos do setor de sonda e, mesmo assim, era constantemente avaliado com a menor nota possível e, eventualmente, obrigado a se deslocar para outros Estados para cumprimento da jornada de trabalho.

Sem aceitação de proposta conciliatória, em 17 de fevereiro de 2005, a Ação de Consignação em Pagamento é julgada procedente, em Primeira Instância, e, conseqüentemente, a reconvenção é considerada, em sua totalidade, improcedente, e, por isto, “é indeferido o pedido de indenização por danos morais”. Quando do julgamento da causa trabalhista, em Segunda Instância, em 9 de maio de 2006, a Justiça do Trabalho, por considerar que a despedida decorre do legítimo direito do empregador, indefere o pedido de nulidade da demissão de José Carlos sob alegação de que não houve descumprimento de dispositivos legais ou convencionais da estabilidade provisória e que a dispensa do empregado foi submetida a um processo administrativo com a devida instauração de uma comissão para apuração dos fatos, entendendo também que o reclamante não é portador de estabilidade provisória proveniente de moléstia ocupacional decorrente de acidente de trabalho.

Quanto ao pedido de indenização por danos morais, a Justiça do Trabalho, em Segunda Instância, diante dos fatos narrados e apesar do termo assédio moral não constar da contestação inicial da Ação em Consignação em Pagamento, verificou que o empregado se submeteu, durante considerável lapso de tempo, a um tratamento rigoroso, sofrendo perseguições e retaliações por parte da chefia e seus encarregados diretos. Por considerar que houve prejuízo de ordem profissional, econômica e psicológica, concluiu-se pela pertinência da condenação em indenização por danos morais pelo assédio moral, diante da gravidade da lesão, da intensidade do surgimento dos maus-tratos, do ânimo de ofender o empregado, bem como da repercussão da ofensa na vida pessoal e profissional do postulante, que foi estipulada

no valor de vinte vezes a maior remuneração do trabalhador, R\$ 1.678, 46 (um mil, seiscentos setenta oito reais, quarenta seis centavos), equivalente ao montante de R\$ 33.569,20 (trinta três mil quinhentos e sessenta e nove reais e vinte centavos).

O julgamento dessa Ação de Consignação em Pagamento pela Justiça do Trabalho, em Segunda Instância, é importantíssimo porque reconhece, de forma inédita, a prática de um novo tipo de violência no local de trabalho, em um período em que a discussão sobre o assédio moral ainda não havia se iniciado no Brasil, ou seja, em 1996, em plena efervescência das mutações do novo e (precário) mundo do trabalho conduzidas pela precarização social do trabalho no Brasil.

Os gritos de desespero, as decepções, as vergonhas, os medos, as culpas internalizadas de José Carlos não estão expressos nas inúmeras páginas da ação trabalhista, mas podem ser percebidos nas entrelinhas das diversas falas ali reproduzidas, inclusive no momento da sua demissão quando percebeu que se tornou, de fato, um trabalhador descartável e indesejável para a empresa. A forma mais adequada de proporcionar a expulsão deste trabalhador foi o assédio moral, que se torna a forma de gestão mais apropriada para a dominação e exploração do trabalhador, em uma série de procedimentos de violência moral. Após todo o desgaste do trabalhador, há a expulsão do local de trabalho pela rescisão do contrato de trabalho, normalmente sem reconhecimento dos direitos trabalhistas.

A exposição dos trabalhadores a violência por meio de situações vexatórias e humilhantes no ambiente de trabalho, a exemplo de José Carlos e outros trabalhadores, nos induz aos seguintes questionamentos condutores da discussão sobre o assédio moral neste capítulo: Essa violência é fruto das relações interpessoais ou resultado da organização capitalista do trabalho? O assédio moral é uma estratégia da precarização do trabalho?

Neste capítulo, com o propósito de responder a essas perguntas, discorreremos teoricamente sobre a violência e o assédio moral no trabalho, inclusive no Brasil, destacando as principais contribuições dos pesquisadores desta temática e apresentando, ao final, a concepção de assédio moral que se defende nesta tese. Não pretendemos, no entanto, elaborar um *estado da arte* ou *estudo do conhecimento* sobre o assédio moral ou *mobbing*, ou melhor, não objetivamos mapear nem discutir exaustivamente toda a produção bibliográfica publicada sobre essa temática no Brasil e em outros países. A nossa discussão, devido ao pioneirismo das abordagens e das influências em pesquisas subsequentes, restringe-se, sobretudo, aos primeiros estudos sobre o assédio moral ou *mobbing*, que irão subsidiar a análise de dados extraídos do nosso levantamento sobre a violência moral no trabalho, denunciada judicialmente por trabalhadores em nosso Estado.

5.1 ESTUDOS INICIAIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL

A agressão enquanto uma “história natural do mal” é temática explorada por Konrad Lorenz (1973) sob a perspectiva das Ciências Naturais – etologia –, para elaborar um dos primeiros entendimentos sobre o *mobbing*, a chamada “guerra da perseguição”. A agressividade, segundo este autor, é o instinto de combate do animal e do homem em direção aos próprios congêneres, o que contribui para a conservação da vida e da espécie. Em seus estudos, Lorenz adota os pressupostos darwinianos⁶⁰ sobre a luta da sobrevivência da vida. Ao refletir sobre a agressão entre os membros de espécie diferente para firmar o entendimento sobre o *mobbing*, o autor coloca que a verdadeira agressão não é aquela praticada pelo predador em relação a sua presa e sim, o contrário, ou melhor, o *mobbing* é a contraofensiva da presa, que age em grupo, contra o “inimigo consumidor”. Esta pequena guerra, em ambiente natural ou pré-cultural sob a pressão da seleção natural, é resultante de uma agressão intraespecífica e ou interespecífica e que atua também no sentido da conservação e evolução da espécie mais resistente. A prática do *mobbing* entre animais, para Lorenz, cria condições para a sobrevivência, em uma ação reativa e preventiva em grupo, de modo a tornar impossível a vida do inimigo, o predador natural, ou dos rivais, para a agressão intraespécie.

Quando se refere à sociedade humana, Lorenz acentua que o homem, produto da evolução histórica, se encontra, particularmente, exposto aos mesmos efeitos nefastos da seleção intraespecífica de outras espécies animais. Esta concorrência, pela sua espontaneidade e temeridade, é considerada como a “raiz de todo mal da sociedade”, mas, para o autor, ela é decorrente da “história natural da agressão” e a sua tese é que a agressão, enquanto verdadeiro instinto animal, não é um princípio diabólico nem destruidor e está muito além de um produto patológico da nossa vida cultural e social em declínio. A agressividade entre humanos, apesar desta aversão moral contra a determinação causal das leis da natureza, é indubitavelmente uma parte essencial da organização dos instintos em vista da proteção da vida, cujos desvios forçam os seus membros a uma observância absolutamente uniforme das normas do comportamento social firmadas por uma moral racional.

Ao pensar o *mobbing* entre os animais, Lorenz pontua a agressão de um grupo contra um predador natural ou um concorrente ou rival. Quando relaciona o *mobbing* ao

⁶⁰ Ao considerar a origem das espécies por meio da “seleção natural”, Charles Darwin (2009), em 1859, enquanto naturalista e influenciado pela doutrina de Malthus, elabora a “teoria da luta pela sobrevivência” no reino animal e vegetal. O que Darwin quer ressaltar, neste estudo, é a probabilidade, em determinadas condições naturais, de lutar para sobreviver e ser naturalmente selecionado, com a permanência dos mais adequados em um processo de evolução das espécies.

comportamento humano, Lorenz (1973, p. 92) inverte a lógica do posicionamento das partes neste modelo de perseguição, enfatizando a agressividade a partir de um grupo de predadores ou rivais a um indivíduo determinado, que se torna a presa, acuado e com medo, e que, dificilmente, tem condições de reagir sozinho a este mecanismo violento e assediador. Na análise do *mobbing* entre humanos, o estudioso afirma que “a agressividade, que cada desvio das maneiras e das civilidades do grupo provoca, força todos os seus membros a uma observância absolutamente uniforme das normas de comportamento social”. Para ele, visando as interações sociais entre as diferentes culturas, “o não-conformista é posto de parte como *outsider* e, nos grupos primitivos, é perseguido de maneira cruel”, a exemplo de turma escolar ou pequena unidade militar. O *mobbing*, nesta concepção, é uma forma de controle social por parte de quem detém o poder. A imposição da força de um grupo obriga o *outsider* a uma adequação das normas para a própria sobrevivência: “não pode deixar de fazê-lo, se não quiser ser perseguido pelos companheiros”. O *mobbing*, visto também como uma luta pela sobrevivência do indivíduo agredido diante dos seus assediadores, ocorre, de acordo com esta visão, quando nenhum tipo de freio é posto em ação contra este tipo de hostilidade.

O argumento final de Lorenz, cuja teoria influenciou os recentes estudos sobre o assédio moral, é que o comportamento social humano não é determinado unicamente pela razão e pelas tradições culturais, mas pela submissão a todas as leis predominantes no comportamento instintivo adaptado pela filogênese. O autor defende a espontaneidade das pulsões instintivas, ou seja, a agressão como algo inerente e essencial ao ser humano e vinculado à ambição cuja eliminação coloca a humanidade ao abrigo de todas as situações estimulantes e pulsantes. As suas ideias sobre o *mobbing* entre seres humanos, não obstante a sua preocupação sobre uma possível forma de controle destes comportamentos em busca de uma coesão social, revelam a tendência de considerar a agressão e a perseguição entre os pares como algo natural e decorrente da luta pela sobrevivência da vida em um ambiente altamente competitivo. Neste sentido, de acordo com a sua visão, toda e qualquer forma de violência praticada entre seres humanos é derivada de fatores humanos irracionais ou instintivos, sem vinculação com qualquer espécie de patologia ou hábitos culturais, mas resultante da seleção natural dos mais aptos para sobreviver e para ocupar os espaços. Esta interpretação, bastante utilizada pela Justiça do Trabalho, em nosso entendimento, não tem validade para a violência gerada no ambiente de trabalho, o que nos leva a discordar de Lorenz e pontuar que o *mobbing* não é proveniente de fatores naturais, instintivos e irracionais dos indivíduos, mas sim de uma racionalidade imposta socialmente pela organização capitalista do trabalho para controlar os trabalhadores e alcançar os seus objetivos.

O termo *mobbing*, anteriormente utilizado por Lorenz, em 1963⁶¹, é recuperado, em 1972, por Peter-Paul Heinemann, médico, estudioso do comportamento social infantil, na Suécia⁶². Em sua pesquisa, ele percebeu que em uma classe, uma parte dos seus alunos, normalmente, partia para uma ação violenta contra um aluno em particular, aquele que se diferenciava do grupo em função de algum aspecto atípico, tornando-se uma espécie de estranho ou *outsider*. Diante de um quadro de agressão de um grupo a certo aluno, escolhido previamente para ser o alvo da perseguição, o pesquisador emprega, também, a palavra *mobbing* para descrever esta situação de agressividade altamente destrutiva entre crianças. O *mobbing*, em sua visão, é similar à formulação pensada por Lorenz para os seres humanos, mas ele ressalta que a agressividade entre os pares pode surgir quando não se obedece às “normas e ritos desenvolvidos pela cultura” impostos aos grupos humanos. Para Heinemann, que analisou as situações comportamentais de alunos fora da sala de aula, o ataque em grupo objetiva perseguir e agredir aquele considerado dissonante, visando sua exclusão ou o seu enquadramento às normas vigentes naquele ambiente. Sem adotar a vertente de que todo ato violento é oriundo de uma natural luta pela sobrevivência, os estudos de Heinemann sobre o *mobbing* são importantes porque demonstram, empiricamente, que a violência moral se transforma em uma racional e poderosa arma para controlar, coagir, perseguir e expulsar os membros de um determinado grupo com a imposição de regras comportamentais. Este tipo de perseguição, em estudos mais recentes em escolas, é denominado também de *bullying*.

Um dos primeiros estudos sobre a hostilidade no ambiente de trabalho – sob a ótica organizacional e com o foco na perseguição ao trabalhador –, foi realizado por Carrol M. Brodsky (1976)⁶³, nos Estados Unidos, que utilizou a designação *The harassed worker*, ou seja, “o trabalhador assediado”. Neste estudo, analisa-se o assédio em situações de trabalho e os seus efeitos sobre o trabalhador, sua família, seus colegas de trabalho, o ambiente de trabalho e a sociedade. As fontes de pesquisa são as ações movidas por trabalhadores

⁶¹ A obra de Lorenz foi publicada, primeiramente, em Viena, em 1963, sob o título *Das Sogenannte Böse: Zur Naturgeschichte der Aggression*. Na Grã-Bretanha, em 1966, com o título *On aggression*. É nesta edição que aparece o termo *mobbing*, que também é reproduzido na versão em português, de 1973.

⁶² A análise sobre o estudo de Heinemann, em 1972, foi baseada nos artigos *The content and development of mobbing at work*, de Heinz Leymann (1996a, p. 167) e *Group aggression among school children in three schools*, de Kirsti Lagerspetz et al. (1982, p. 23).

⁶³ Professor de Psiquiatria da *University of California School of Medicine*, San Francisco, e diretor do *Ambulatory Psychiatric Service*, autor do livro *The harassed worker*, de 1976. O vínculo deste autor com o estudo sobre o assédio ocorreu em função do encaminhamento, por parte de operadoras de seguro e advogados, de casos de trabalhadores para análise da incapacidade física e mental, por causa de acidentes de trabalho e maus-tratos com emissão de parecer enquanto médico examinador independente.

adoecidos e incapacitados, parcial ou totalmente, para o trabalho, perante o “Conselho de Apelo à Indenização dos Trabalhadores da Califórnia” ou a “Comissão Industrial de Nevada”, nos Estados Unidos. Estes trabalhadores reivindicaram indenizações por lesões físicas em acidentes de trabalho e, também, pela ocorrência de maus-tratos por parte de empregadores, colegas de trabalho e consumidores ou por causa de exigências excessivas de produção no trabalho.

Para a percepção do assédio, Brodsky (1976), apoiado em prontuários médicos e outros documentos relacionados à vida funcional dos trabalhadores, utilizou o método da anamnese como mecanismo de inquirição aos pacientes e entrevistas com seus membros familiares, supervisores, ex-empregadores, etc. Os casos analisados, mais de mil episódios concretos, envolvem operários, trabalhadores administrativos, executivos e acadêmicos, de setores públicos e privados, em empregos estáveis e definidos. Algumas ações são vinculadas à reparação de invalidez provocada por acidentes de trabalho, com lesão parcial ou total. Mas o que chama a atenção de Brodsky e que o leva a perguntar a razão da brutalidade que aparece nestas ações é outro tipo de paciente, ou seja, o trabalhador que apresenta queixas e reclamações sobre o tratamento cruel aplicado, de forma intencional ou não, no local de trabalho, com capacidade de gerar lesões tanto de natureza física quanto mental, resultando em limitações para lidar com o trabalho e com a vida, de um modo geral. O seu estudo objetiva determinar os parâmetros de assédio e pressão de trabalho para evitar a sua ocorrência bem como ajudar os vitimados, de modo a prevenir e remediar os efeitos trágicos das várias formas de assédio na saúde física e mental entre os trabalhadores, visando consolidar harmoniosamente a estrutura social do trabalho.

Para Brodsky (1976), o assédio sempre existiu e, culturalmente, é uma forma natural de interagir, o que nos leva a perceber certa influência das ideias de Lorenz em seus estudos. O assédio, desta forma, é um mecanismo básico da interação humana e uma forma de controle da sociedade. Claramente, faz parte do universo do trabalho, em uma espécie de jogo interativo de humor e de provocação e não como uma aberração do comportamento humano. A institucionalização do assédio visa o relacionamento entre as pessoas e o problema, de acordo com o autor, surge quando o assédio se torna excessivo ou quando a tolerância do assediado para tal tratamento é baixa e ele experimenta esta intimidação como algo negativo. Em alguns casos, o assédio representa a continuidade de uma relação inviável que não foi plenamente resolvida por meio de brincadeiras ou provocações.

O processo do assédio assume diversas formas e Brodsky (1976) isolou, entre os casos estudados, quatro tipos principais: a escolha do bode expiatório, os xingamentos, as

agressões físicas e o exercício seletivo da pressão do trabalho, também chamado de tática *hurry up!* que, em português, pode ser traduzida para a expressão “*vamos! depressa!*”. A sua discussão sobre o assédio é realizada a partir das seguintes perspectivas: dentro do sistema de trabalho (assédio por parte de colegas de trabalho e pelos superiores); e fora do sistema de trabalho (assédio por parte do consumidor). O assédio engloba, conforme o autor, uma série contínua e variada de formas de atos que vão desde piadinhas, brincadeiras, sarcasmos até a indicação de alguém como bode expiatório, passando pela pressão no trabalho, abuso físico e xingamentos. Neste sentido, após a seleção de um alvo para tratamento violento, hostil e agressivo, o assédio envolve um comportamento persistente e repetitivo praticado por uma pessoa para torturar, esgotar, frustrar, importunar ou causar uma reação em outra pessoa, de forma sistemática e inoportunamente.

Apesar de acontecer de outras formas, normalmente o assédio ocorre entre chefe e subordinado, este de status inferior e sem poder de enfrentar alguém de status superior. Se o trabalhador demonstrar fraqueza e não reagir às investidas do agressor, o assédio possivelmente continuará, assegura Brodsky (1976). A manifestação deste comportamento agressivo e destruidor pode continuar por uma semana ou por muitos anos. Para o autor, o assédio é uma forma de pressionar ou manter o sujeito em um canto, encurralado, visto que o assediado é, em todos os momentos, provocado, atormentado e insultado e sabe que tem pouca possibilidade de conter esta violência e os seus efeitos negativos. Embora o propósito seja a disciplina e, supostamente seja um meio de “conscientizar” o trabalhador a elevar a produtividade, o efeito do assédio, conforme Brodsky, é sempre desagradável, visto que é uma agressão moral e psicológica e, geralmente, provoca ressentimentos no assediado, com tendências a ser interpretado como ataque a sua pessoa. A suspensão do assédio ocorre após a demissão do assediado, como forma de exigência do assediador e, neste ponto, é também um meio de provocar a exclusão do trabalhador, que pode ocorrer inclusive a seu pedido.

Ao fazer o diagnóstico das situações apresentadas em diversas ações, Brodsky (1976) ressalta que o número de trabalhadores analisado em seu estudo constitui apenas a ponta de um iceberg em relação à incidência real do assédio nos locais de trabalho, não sendo, portanto, uma amostra representativa de todos os trabalhadores assediados entre as empresas envolvidas nos processos de indenização. Em suas ponderações, baseadas em falas dos trabalhadores, em registros médicos, em sinistros industriais, registro de empregadores, entrevistas com familiares e observações realizadas em audiências com colegas de trabalho, supervisores, ex-empregadores, médicos e investigadores particulares, o autor aponta que os efeitos do assédio moral sobre a saúde mental, saúde física e produtividade do trabalhador são

destrutivos e incapacitantes e, neste caso, podem ser devastadores, já que as reações dependem da forma de ser de cada indivíduo, ou seja, do fator personalidade. Ao ridicularizar o trabalhador, o assédio pode resultar em constrangimento, humilhação, depressão, alienação ou raiva. O indivíduo mais seguro pode levar o assédio “na base do riso”, mas a pessoa insegura experimenta um aumento de dúvida, insegurança e falta de autoconfiança.

Entre os pacientes do estudo, os mecanismos de enfrentamento aparecem em três fases de reação: a primeira fase é a confusão, o choque e o sentimento oprimido, sendo a confusão psicológica manifestada por reações físicas – como diarreia, dor de cabeça, tontura –, por meio de respostas somáticas – incluindo dor, visão embaçada, zumbido nos ouvidos, palpitações, tremores, espasmos e tiques, e por meio de estado psicológico de depressão, ansiedade profunda e uma sensação de desastre iminente; na segunda fase, o trabalhador apresenta uma espécie de comportamento aleatório, passando a impressão de vagar no espaço, mas em busca de uma solução para o problema; na terceira fase, um grupo continua confuso e alheio, com dificuldades de lidar com a realidade; em outro grupo, os pacientes se tornam deprimidos e angustiados, aceitando, até certo ponto, a maldade do assédio e com a sensação de que a natureza, Deus, o destino, as pessoas os tratam mal e que são azarados; o terceiro grupo desta última fase, de maior quantidade de trabalhadores indignados pela impotência diante de um poder externo, é composto por aqueles que reagem com a raiva e, por isto, decidem empreender uma luta contra o assédio, inclusive por meios de ações de indenização.

A tipologia de assédio identificada por Brodsky (1976) contempla o assédio por pessoas, o assédio por pressão de trabalho e o assédio pelo sistema, este no sentido do complexo organizacional. O assédio por pessoas tem características diferentes e dependerá da cultura organizacional do ambiente de trabalho, sendo os seus principais tipos o assédio por parte dos superiores; pelos pares ou colegas de trabalho; por consumidores; e o assédio por amigos. A pressão de trabalho como assédio tem a ver com o exercício contínuo para manter a máxima produtividade, mediante um forte stress sobre o trabalhador. Quanto ao assédio pelo sistema, nele se enquadram todas as ocorrências de violência que não podem ser vinculadas diretamente ao assédio por pessoas e ao assédio por pressão de trabalho, mas que dizem respeito à organização em si que, normalmente, possui uma cultura permissiva e recompensadora da prática da agressão e da perseguição, a exemplo do assédio imposto pelo medo, uma premissa subjacente de que os trabalhadores são mais produtivos quando submetidos ao aguilhão como fator incitador do comportamento desejado.

Em suas conclusões, Brodsky (1976) afirma que o assédio contribui para o aumento dos acidentes de trabalho bem como para a ampliação da incidência de distúrbios psíquicos e fisiológicos, como hipertensão, sintomas gastrointestinais e doenças músculo-esqueléticas, sendo representativos, também, os casos de suicídio. Entre os relatos de adoecimento por parte dos trabalhadores, alguns sintomas são comuns, a exemplo de dores de cabeça, tonturas, fadigas e fraqueza. Dentre as queixas, além do adoecimento, a intensa pressão e a imposição de condições inseguras de trabalho, a alegação de assédio por parte dos supervisores, a discriminação racial e, também, a crença de que o trabalho oferece um alcance limitado para os talentos do trabalhador. Para lidar com o assédio no trabalho, o autor reconhece que a perseguição não pode ser eliminada, mas acredita que podem ser reduzidas a frequência, duração e intensidade, inclusive por meio de estudos das causas destes problemas, da educação e da legislação. Por isto, sugere a disseminação de uma cultura que exponha, desencoraje e condene o assédio bem como a intervenção do governo ou do empregador para atenuar os efeitos negativos do seu processo, uma vez que o assédio cria problemas sociais, tais como desemprego, alcoolismo e uso excessivo de drogas.

A análise dos casos de assédio entre trabalhadores efetuada por Brodsky, em 1976, é imprescindível para a compreensão da violência moral no ambiente de trabalho em tempos atuais. De forma pioneira, o autor procurou unir os elos existentes entre o sofrimento físico e mental do trabalhador e o seu ambiente de trabalho, demonstrando que o assédio tem uma estreita relação com a pressão efetuada sobre o trabalhador para se produzir mais. Para Brodsky, o assédio sempre existiu e, culturalmente, é uma forma natural de interação e controle social dos indivíduos. No ambiente corporativo, é uma espécie de jogo interativo de humor e provação entre as partes envolvidas na relação de trabalho.

Apesar de analisar com acuidade os elementos da organização e das condições de trabalho, expondo os seus efeitos negativos sobre o trabalhador assediado – pressão, adoecimento, acidente de trabalho, desemprego, etc. –, Brodsky (1976) omite o permanente conflito existente entre o capital e o trabalho e, ao fazê-lo, parte para a naturalização da violência no trabalho, com destaque para as relações interpessoais, ponderando que o trabalhador de personalidade forte e segura é capaz de conter este processo de perseguição e humilhação. O tratamento violento, hostil e agressivo dispensado aos trabalhadores, em sua interpretação, não é derivado de nenhuma patologia humana, mas Brodsky não o compreende como uma forma ou modelo de gestão que atinge coletivamente os trabalhadores.

Em princípios dos anos 1980⁶⁴, Heinz Leymann (1990)⁶⁵ adota, também, o termo *mobbing* para determinar este “novo” fenômeno psicológico, a perseguição no trabalho, apropriando-se, portanto, daquela denominação formulada por Lorenz, em 1963, após uma investigação médica e psicológica sobre o estresse, em uma amostra representativa da população trabalhadora sueca, e a identificação de um então “desconhecido” problema psicológico relacionado ao trabalho, em situações de similitude com o comportamento social infantil, realizada por Heinemann, em 1972, também na Suécia.

Para Leymann (1996a), o *mobbing*, também chamado de “psicoterror”, significa um longo processo de uma pessoa atormentar, assediar ou aterrorizar psicologicamente outra pessoa no ambiente de trabalho, em decorrência de um conflito, muitas vezes, irracional, mas persistente, cujas características principais são a confrontação, a humilhação, maus-tratos e o desprezo profundo e que se manifesta sob uma forma de terrorismo no local de trabalho,

[...] implica uma comunicação hostil e desprovida de ética que é administrada de forma sistemática por um ou por alguns indivíduos, normalmente contra um único indivíduo, que, em consequência disso, é colocado em situação prolongada de solidão e desamparo, por meio de um assédio aplicado de forma freqüente e persistente (LEYMANN, 1996a, p. 168).

Para a definição de *mobbing*, Leymann (1996a, p. 168) leva em consideração sua ocorrência, “pelo menos, uma vez por semana, e em um período prolongado de, no mínimo, seis meses”. Ao definir o tempo de duração do *mobbing*, o seu objetivo é excluir os conflitos temporários e focalizar em um determinado ponto em que, para ele, a situação psicológica começa, de fato, a se transformar, psiquiátrica ou psicologicamente, em condições patogênicas, ou seja: a sua preocupação é saber, a partir da intensidade do estresse, quando as atividades do “psicoterror” produzem enfermidades psicológicas ou psicossomáticas.

⁶⁴ Em 1982, Heinz Leymann e Annelie Gustafsson conduziram uma investigação sobre saúde física e mental dos trabalhadores, na Suécia, transformada em informe científico em 1983, publicado em 1984, pelo Comitê Nacional Sueco de Seguridade e Saúde Ocupacional de Estocolmo, um dos primeiros estudos sobre o *mobbing* no mundo do trabalho. Esta investigação se realizou sem o conhecimento do estudo de Brodsky (1976). A razão da pesquisa foi a promulgação, em 1976, de uma nova lei sobre condições de trabalho na Suécia, que permitiu grandes possibilidades de abordar novas áreas de investigação relativas à Psicologia do Trabalho. Cf. Leymann (1996a, p. 165-168).

⁶⁵ Heinz Leymann, com formação em psicologia pedagógica, doutor em psicologia do trabalho, era professor da Universidade de Estocolmo e grande conhecedor dos problemas do mundo do trabalho, notadamente na Suécia onde atuou durante muitos anos. Dados extraídos do livro *La persécution au travail* (1996b), obra que reúne, de forma mais ampla, os resultados dos seus estudos e pesquisas.

Em seus estudos, com o escopo de compreender a estrutura do processo do *mobbing*, Leymann (1996b)⁶⁶ identifica os tipos de agressor bem como as variáveis das suas atividades hostis, a partir dos depoimentos concedidos pelas vítimas. Entre os agressores mencionados: os próprios colegas de trabalho (*mobbing* horizontal); o superior hierárquico agredido pelos seus próprios subordinados (*mobbing* ascendente); o subordinado agredido por um superior hierárquico (*mobbing* descendente); o trabalhador, simultaneamente, hostilizado por colegas e pelo superior hierárquico (*mobbing* combinado ou misto).

As ações impetradas pelos agressores, consideradas como verdadeiras armas perigosas, conforme este autor, à primeira vista, geralmente, não têm um caráter negativo já que são disfarçadas pela falsa aparência de condutas interativas e completamente normais, mas usadas frequentemente e durante longos períodos de tempo para hostilizar e perseguir. Os seus efeitos sobre as vítimas são: impossibilidade de comunicar-se adequadamente, com a predominância de silêncios, com ataques e ameaças, depreciando a qualidade do serviço; impedimento para manter contatos sociais, com a imposição de um isolamento social; atingimento de sua reputação pessoal, por meio do surgimento de fofocas e maledicências a seu respeito; impossibilidade de manutenção do emprego, pois não lhe repassam tarefas, e, quando há esta atribuição, é para executar uma tarefa sem sentido; e dificuldade de manter sua saúde física e mental intacta, porque são atribuídas tarefas perigosas, sujeitando-se à agressão psicológica e física e, até mesmo, ao assédio sexual.

A evolução temporal do *mobbing*, de acordo com Leymann (1996a, p. 171), que, textualmente, declara que “não se sabe muito acerca do porquê um conflito se degenera em *mobbing*”, contém quatro fases principais. A primeira se refere aos incidentes críticos que, normalmente, começam com um simples conflito cotidiano, passando para um conflito mais escalonado que ocasiona, posteriormente, o *mobbing* propriamente dito, que é a fase do psicoterror. Em seguida, em pleno processo do *mobbing*, a segunda fase é a da manipulação, ocorrendo a marcação e a estigmatização da vítima, que se submete a todo tipo de condutas de agressão ou rechaço, em cadência diária e por um longo período. A terceira fase, quando ocorre, se refere à intervenção do poder diretivo daquele local de trabalho. Neste momento, o problema adquire um caráter oficial e poderia ser plenamente resolvido, mas, normalmente, a autoridade gestora tende a desconsiderar o processo do *mobbing*, aceitando as denúncias como verdadeiras e como resultantes de características pessoais da vítima – “personalidade

⁶⁶ Para estabelecer a frequência do *mobbing*, desenvolveu e validou o questionário denominado de *Leymann Inventory of Psychological Terror* (LIPT), aplicado tanto entre empregados que sofreram *mobbing* quanto entre aqueles que não foram vítimas desta violência (LEYMANN, 1990, p. 120).

anormal” –, e não de condições ambientais, visto que a vítima já está marcada e estigmatizada. O foco, então, é livrar-se daquele “mal”, ou seja, daquele trabalhador problemático. A última e quarta fase, em função da recusa da administração em assumir sua responsabilidade quanto à segurança psicológica no ambiente de trabalho, culmina com a expulsão da vítima daquele espaço, caso ela já não tenha abandonado o emprego.

Para Leymann (1990; 1996a; 1996b), a verdadeira razão pela qual o *mobbing* ocorre em locais de trabalho ainda é desconhecida, embora haja uma série de hipóteses. Sem uma resposta definitiva para a sua dúvida, o autor apresenta algumas possíveis causas, mas sem considerar a preponderância de uma delas sobre as outras, ou melhor, não determinando nenhuma das suas hipóteses como a causadora principal do *mobbing*. Entre elas, primeiramente, indica a *organização do trabalho* como fator que ocasiona o *mobbing*. Em seguida, aponta a *gestão deficiente do conflito* como segunda causa, possibilidade esta que nos remete ao pensamento de Lorenz (1973) quando afirma que a violência pode ser evitada quando há um freio à agressividade entre os homens. A *personalidade da vítima* é mencionada como a terceira e última hipótese, mas o pesquisador considera como falsas as afirmações que relacionam o *mobbing* aos problemas de caráter dos indivíduos.

Como consequências do *mobbing* no ambiente de trabalho, Leymann (1990, p. 122-123) destaca os efeitos psíquicos, sociais e psicossomáticos. Socialmente, a vítima “sofre isolamento social, estigmatização, desemprego voluntário e inadaptação social”. Psicologicamente, “uma sensação de desespero e de impotência total, um sentimento de grande fúria acerca da falta de medidas legais, e grande ansiedade e desesperação”. Dentre os efeitos psicossomáticos e psiquiátricos, “depressão, hiperatividade, compulsão, suicídios, enfermidade psicossomática”. Quanto às consequências econômicas, elenca: a) *os efeitos sobre a sociedade*: em termos de aumento dos custos da seguridade social pela antecipação de aposentadoria dos trabalhadores psicologicamente assediados; b) *os efeitos sobre a organização*: como a elevação dos custos de produção o que, em tese, levaria os responsáveis organizacionais a melhorarem as condições de trabalho; alta taxa de *turnover*; diminuição da motivação para o trabalho; c) *os efeitos sobre a vítima*: um custo altamente destrutivo, com a exclusão do emprego, especialmente para aqueles trabalhadores com idade superior aos 40 anos, visto que um indivíduo aterrorizado é incapaz de encontrar outro tipo de emprego, o que pode significar a sua expulsão, em definitivo, do mercado de trabalho. Entre os dados epidemiológicos conclusivos das suas pesquisas, dentre as ocupações, é o setor educativo, incluindo as universidades, o mais atingido pelo *mobbing*, sendo que a incidência, entre os gêneros, é maior entre as mulheres, com 55%, e, os homens, com 45% das suas ocorrências.

Por que motivo um conflito degenera em *mobbing*? Segundo Leymann (1996, p. 179), esta forma de terrorismo não tem ainda uma resposta definitiva, mas afirma que estes conflitos, inicialmente vistos mais como sintomas e oriundos da organização das tarefas e não da personalidade dos indivíduos, surgem a qualquer momento em um local de trabalho e, por isto, precisam ser solucionados e não negligenciados pelas políticas organizacionais para não se transformar em um processo escalonado de *mobbing*. Como medidas de combate, sugere uma política preventiva para que os conflitos não degenerem em situações perigosas: que a gestão seja capaz de entender os primeiros sintomas de um processo de *mobbing* de modo a evitar a sua propagação e com a obrigatoriedade de manter políticas de proteção aos assediados, oferecendo reabilitação profissional.

Como já exposto, a análise de Leymann sobre o *mobbing* levanta várias hipóteses para a sua motivação, mas não apresenta uma resposta definitiva sobre a origem desta relação conflituosa no ambiente de trabalho. Neste sentido, o autor coloca como possíveis causas a organização do trabalho, a gestão deficiente do conflito e a personalidade da vítima. Em seus estudos, parte do pressuposto de que o *mobbing* é um conflito irracional que se manifesta sob a falsa aparência de condutas interativas e consideradas normais nos locais de trabalho. O *mobbing*, ou psicoterror, se configura em um processo de atormentar, assediar, perseguir ou aterrorizar psicologicamente o trabalhador. O terrorismo objetiva, portanto, a expulsão do trabalhador do local de trabalho.

A maior preocupação em seus estudos é consolidar um mapeamento, a partir da intensidade do estresse existente nas relações de trabalho, das enfermidades psicológicas ou psicossomáticas produzidas pelo psicoterror. Para tanto, ele exclui os conflitos temporários das suas análises e centra sua atenção apenas em episódios com duração mínima de seis meses e com ocorrências repetidas semanalmente. Com esta opção, pautada mais nas consequências do adoecimento do trabalhador do que na origem do *mobbing* para provocar o seu adoecimento e a sua exclusão do local de trabalho, o autor impôs um recorte temporal que impossibilita o reconhecimento do *mobbing* ou assédio moral em atitudes de curta duração, mas de efeito devastador sobre o trabalhador. Leymann não percebeu que a gestão deficiente do conflito é conduzida racionalmente para prejudicar os trabalhadores e que faz parte da própria organização e gestão do trabalho, que são pensados e implantados de maneira a assediar constantemente o trabalhador para produzir cada vez mais. O limite principal de Leymann, em nossa compreensão, é que, ao definir como uma das causas do *mobbing* a organização do trabalho, ele a considera como algo “neutro”, sem pensá-la como produto social das relações de dominação e poder oriundas da divisão capitalista do trabalho.

O termo assédio moral – *harcèlement moral* –, bastante utilizado no Brasil, foi formulado por Marie-France Hirigoyen, em 1998⁶⁷, em seus estudos sobre a violência perversa no cotidiano na França nos quais expõe tanto a violência privada – entre casais e familiares – quanto o assédio moral em locais de trabalho, este entendido como conduta abusiva com o propósito de degradar o ambiente ocupacional.

Chamando a atenção para a cegueira da nossa sociedade para com a violência indireta – subentendidos, menções malévolas, mentiras, humilhações –, Hirigoyen (2001, p. 13) afirma que um indivíduo pode ser destruído por outro pelo processo contínuo e atormentador do assédio moral, visto como um verdadeiro assassinato psíquico. Em função da prevalência da lei do mais forte e sob o comando de uma política de perseguição e implantação do medo e do terror, a configuração do assédio moral está diretamente relacionada ao abuso de poder. Trata-se, de acordo com o seu pensamento, de um ato moralmente perverso e esta “perversidade não provém de uma perturbação psiquiátrica, e sim de uma fria racionalidade, combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos”. O indivíduo agressor, neste sentido, é um sujeito perverso que alimenta a sua autoestima com o rebaixamento do outro, em um processo de uso de força coercitiva para saciar sua sede de poder.

O medo e a incerteza da compreensão de que foram assediadas obrigam as vítimas ao silêncio e ao mutismo, assegura Hirigoyen (2001, p. 19; 63), para quem “essa destruição moral sempre existiu, quer nas famílias, onde permanece oculta, quer nas empresas, onde as pessoas não a levam em conta na época de muita oferta de emprego porque as vítimas tinham a possibilidade de trocar por outro”. A realidade do mundo do trabalho, em momentos atuais, segundo a estudiosa, exige que os trabalhadores se “agarrem desesperadamente ao seu trabalho, em detrimento de sua saúde, tanto física quanto psíquica”. No contexto empresarial, conforme o seu entendimento, “é do encontro do desejo de poder com a perversidade que nascem a violência e a perseguição” e, neste caso, “as formas de assédio são mais estereotipadas que na esfera privada, mas nem por isso são menos destrutivas”.

A sua opinião é que o assédio moral sempre existiu nas empresas e que a mobilidade dos trabalhadores, em outro contexto de empregabilidade, permitia a livrança de situações inconvenientes e inadequadas de trabalho, razão pela qual pouco se falava deste violento fenômeno. As vítimas, conforme a autora, mesmo quando expostas por menor tempo

⁶⁷ Marie-France Hirigoyen é psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta de família, com formação em vitimologia, na França e nos Estados Unidos. Suas pesquisas sobre o *harcèlement moral* foram publicadas, originalmente, no livro *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*, em 1998, na França.

ao assédio moral, decidem, muitas vezes, ir embora, quer seja por licença saúde ou por demissão, em busca da sobrevivência. Ao final, o alvo do agressor é a saída do trabalhador e, para isto, há a cumplicidade da empresa, que opta por esta conveniente forma de expulsão do trabalhador assediado.

Conceitualmente, em seu primeiro ensaio, Hirigoyen coloca que

[...] por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2001, p. 65).

Para Hirigoyen (2001, p. 66-67), o assédio moral é uma guerra psicológica que agrega dois fenômenos: “o abuso de poder, que rapidamente é desmascarado e não é necessariamente aceito pelos empregados”; e “a manipulação perversa, que se instala de forma mais insidiosa e que, no entanto, causa devastação muito maior”. A sua compreensão é de “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 seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior”. Para a configuração do assédio moral, no entanto, “é a repetição dos vexames, das humilhações, sem qualquer esforço no sentido de abrandá-las, que torna o fenômeno destruidor” e, neste sentido, “trata-se de um fenômeno assustador, porque é desumano, sem emoções e sem piedade”. O conflito, de acordo com Hirigoyen, “degenera porque a empresa se recusa a intervir” e aqueles que estão por perto, “por preguiça, egoísmo ou medo, preferem manter-se fora da questão”. Mas o assédio é um “fenômeno circular” e “esse tipo de interação assimétrica e destrutiva quando se processa, só tende a crescer se ninguém de fora intervier energeticamente”.

Quando analisa o processo do assédio moral, de forma a identificar as características de quem é visado, Hirigoyen (2001; 2002) desconsidera a possibilidade de que as pessoas agredidas sejam portadoras de qualquer tipo de patologia, refutando a ideia de que são particularmente frágeis, indecisas, inseguras e instáveis. Em seus estudos, a autora parte da premissa de que o assédio moral é resultante de uma reação de um indivíduo ao autoritarismo adotado pelos chefes em ambientes corporativos, em um embate conflituoso. Em sua interpretação sobre a violência moral, o trabalhador se torna um alvo quanto não se submete à subjugação dos seus superiores hierárquicos. Quanto aos assediadores, a autora

defende a ideia de que estes são indivíduos perversos, narcisistas, frios e calculistas, em busca do poder corporativo cujas atitudes são pautadas pela imposição do medo, do terror, da violência e pela exigência da obediência e submissão. As ações destes assediadores constituem os seguintes tipos de assédio moral: o *assédio vertical descendente* (que vem da hierarquia); o *assédio horizontal* (que vem de colegas); o *assédio misto* (horizontal e descendente); o *assédio ascendente* (de um superior por um ou vários subordinados).

Entre as suas considerações, Hirigoyen (2001, p. 93; 94; 95) acredita que “dar queixa é o único meio de acabar com esse psicoterror”, mas reconhece “que não há certeza de que a queixa será acolhida, nem o processo desencadeado venha a ter um resultado positivo”. Esta dúvida reflete a desconfiança quanto ao modelo de gestão adotado nas empresas e, por isto, pondera que “se a empresa é assim condescendente, a perversão gera a emulação entre indivíduos que não são propriamente perversos, mas que perdem suas referências e deixam persuadir. Não acham mais chocante que um indivíduo seja tratado de maneira injuriosa”. Por isto, “a ameaça de perder o emprego permite erigir a arrogância e o cinismo como métodos de gerenciamento. Em um sistema de concorrência desenfreada, a frieza e a dureza tornam-se a norma”. Em tal contexto, acrescenta Hirigoyen, “um indivíduo ávido de poder pode utilizar a confusão do ambiente para desestruturar com total impunidade seus rivais potenciais”, o que a leva a concluir que “as novas formas de trabalho, que visam fazer crescer o desempenho das empresas, deixando de lado os elementos humanos, são geradoras de estresse e criam, assim, as condições favoráveis à perversidade” e, por tal razão, se tornam “empresas espremedoras de sucos”, que transformam trabalhadores em objetos ou em coisas e que se orgulham do sucesso empresarial que ocorre pela disputa “em um cesto de caranguejos” ou em um “mundo de tubarões”.

A tese inicial defendida por Hirigoyen (2001, p. 102-103) é que “o assédio é sempre resultante de um conflito” e que pode ser oriundo da personalidade perversa do agressor ou mesmo do sistema organizacional. Em ambas as situações, o elemento chave é a perversidade do agressor que, muitas vezes, é utilizada pelas empresas para alcançar seus objetivos e metas. A ocorrência do assédio, em qualquer circunstância, segundo a autora, depende da “conjunção de vários fatores: desumanização das relações de trabalho, onipotência da empresa, tolerância ou cumplicidade com o indivíduo perverso” e, neste sentido, assevera que o assédio moral “não é conseqüência da crise econômica atual, é apenas um derivado do laxismo organizacional”.

Em um segundo ensaio, Hirigoyen (2002, p. 16)⁶⁸ redefine o conceito de assédio moral com o propósito de determinar o seu uso rigoroso e para evitar a inclusão, como se fossem assédio moral no sentido clínico do termo, de outros problemas que expressam um mal-estar mais geral nas empresas, acentuando adequadamente as diferenças das outras formas de sofrimento no trabalho, visto que “são poucas as outras agressões que causam distúrbios psicológicos tão graves em curto prazo e conseqüências em longo prazo tão desestruturantes”. Objetivando, também, ultrapassar a dialética excessivamente redutora do algoz e da vítima e recolocar a violência no trabalho no contexto da violência social, a autora, primeiramente, esclarece que “a escolha do termo *moral* implicou uma tomada de decisão. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz”, opção esta que levou em consideração “a perspectiva ética ou moral”. Nesta redefinição, que não altera a essência da primeira definição sobre o assédio moral, a sua preocupação é pontuar que a repetição e a frequência dos atos violentos são elementos constitutivos e necessários para a configuração da agressão psicológica e moral do trabalhador em um ambiente de trabalho.

Em seu novo posicionamento sobre o que é assédio moral, Hirigoyen (2002) aponta a distinção de outras formas de “problemas” ou de “mal-estar” que ocorrem no ambiente de trabalho, citando os mal-entendidos; os desentendimentos; a gestão por injúria; as agressões pontuais; a violência externa (agressão de um cliente, por exemplo); a violência física, mesmo aquela oriunda do assédio moral; a violência sexual devida a qualificação penal; as más condições de trabalho; os erros de gestão; e as imposições profissionais. Estas formas de violência, segundo a autora, a princípio, não podem ser consideradas como assédio porque não geram danos psicológicos desestruturantes nem atingem moralmente o trabalhador. De acordo com os seus estudos, como já salientado anteriormente, o processo de assédio moral se dá com a repetição e com a sistematização dos atos violentos, que também podem ter um viés discriminatório, atingindo especialmente as pessoas atípicas, aqueles que resistem à padronização, os assalariados protegidos, as pessoas menos produtivas, as pessoas temporariamente fragilizadas.

O assédio moral, conforme Hirigoyen (2001; 2002), está sempre relacionado ao abuso de poder e ao conflito interpessoal existente no ambiente de trabalho. Considerado um verdadeiro assassinato psíquico, que aparece sob a violenta forma de perseguição, de medo e de terror, se manifesta pelos maus-tratos e humilhações e tem como propósito a exclusão do trabalhador. Esta relação conflituosa, de acordo com a sua visão, pode ser gerada tanto pela

⁶⁸ Marie-France Hirigoyen, em 2001, na França, publica um novo livro, *Malaise dans le travail*, traduzido para o português como *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*, em 2002.

personalidade perversa do agressor quanto pelo sistema organizacional. Mesmo quando oriundo do sistema organizacional, o assédio moral também pode ser conduzido pela perversidade e crueldade do agressor. A busca pelo poder e o exercício da perversidade são, portanto, os responsáveis pela propagação do assédio moral nos locais de trabalho.

Ao justificar o assédio moral como um ato de perversidade do agressor e vinculado à busca incessante pelo poder nas organizações, Hirigoyen constrói esta violência como resultante dos aparentes conflitos das relações interpessoais, desmerecendo uma análise mais profunda daqueles que, violentamente, são gerados pela organização do trabalho e pelos atuais métodos de gestão adotados nas empresas. Em seus estudos, considerando que as lesões de naturezas moral e psicológica são causadas apenas pela sistematização e pela repetição dos atos violentos, em um posicionamento que corrobora as pesquisas de Brodsky e Leymann, a autora apresenta uma distinção entre o assédio moral e outros problemas de natureza organizacional como o chamado assédio profissional – “gestão por estresse e gestão por injúria” –, as más condições de trabalho, os erros de gestão e as imposições profissionais, os mal-entendidos, os desentendimentos, as agressões pontuais, a violência externa, a violência física, o assédio sexual. O objetivo desta distinção é restringir o assédio moral apenas ao comportamento violento que causa, de fato, danos morais e psicológicos desestruturantes ao trabalhador. Os outros problemas de natureza organizacional, que se manifestam externamente pelos xingamentos, pelas cobranças de metas e de desempenho, pelo incremento de produtividade, pela imposição de péssimas condições de trabalho, pela exploração extrema do trabalho, pelo risco de vida, em uma visão da qual discordamos, não lesionam moralmente o trabalhador, apesar de causar alguns transtornos de natureza psicológica.

Em nosso entendimento, a teoria de Hirigoyen sobre o assédio moral, que ressalta a perversidade do sujeito agressor e a cumplicidade das empresas com os assediadores, isolando a organização do trabalho e os seus violentos métodos de gestão como causadores do mal-estar no trabalho, é bastante frágil para justificar a violência moral e psicológica em tempos de precarização das relações de trabalho. Neste sentido, o chamado assédio “profissional” ou “organizacional”, que contempla as formas de “gestão por estresse” e “gestão por injúria” no cotidiano do trabalhador, além das más condições de trabalho, é também resultante dos atuais métodos de gerenciamento e, portanto, podem ser considerados como assédio moral, visto que a sua adoção é reflexo do violento controle exercido sobre o trabalhador para produzir cada vez mais, independentemente das condições reais de trabalho.

5.2 O ASSÉDIO MORAL E ALGUMAS PESQUISAS REALIZADAS NO BRASIL⁶⁹

Os estudos mais recentes sobre a violência psicológica no trabalho no Brasil não oferecem uma distinção entre os conceitos de *mobbing*, terror psicológico, psicoterror e assédio moral. Por esta razão e diante da consagração desta acepção, faremos uso apenas do termo *assédio moral* para discutir tal tipo de violência no trabalho. Quando citados neste capítulo, em respeito às pesquisas, os termos *mobbing*, terror psicológico, violência moral e violência psicológica serão reproduzidos de acordo com a forma escolhida por cada estudioso, mas serão sempre empregados como sinônimo de assédio moral.

Inicialmente, discutiremos as primeiras pesquisas, destacando as suas contribuições para que possamos ter uma melhor compreensão deste novo tipo de violência no trabalho no Brasil, incluindo, também, pesquisas realizadas no Estado da Bahia. Em seguida, em função da influência da teoria de Hirigoyen, no Brasil, apresentaremos alguns estudos que abordam o assédio moral sob a perspectiva das relações interpessoais, bem como as pesquisas que tratam o assédio moral como resultado da organização do trabalho, de modo a demonstrar a dualidade existente entre o assédio moral interpessoal e o assédio moral organizacional, para fomentar a nossa discussão, que é centrada no assédio moral como estratégia da precarização do trabalho.

No Brasil, uma das primeiras discussões sobre assédio moral, a partir das ideias de Marie-France Hirigoyen, é relatada em uma reportagem da Revista Isto é, de 14 de julho de 1999, denominada “O império do mal”, de Eduardo Ferraz e Marta Góes, com histórias de vida de vários trabalhadores assediados. Um destes casos revela que um contador, com o cargo de gerente de contabilidade, sofreu graves humilhações com a chegada de uma nova chefe, que tinha outros planos para ele: execução de tarefas abaixo da sua qualificação, a exemplo de lidar com o jardineiro, levar os carros para a oficina e cuidar da manutenção do telhado da empresa. Sob pena de ser demitido, o contador era obrigado a executar tais demandas e havia, nestas determinações, o símbolo do poder e o significado da diminuição do trabalhador quando direcionado para tarefas inferiores à sua capacidade funcional. O objetivo, sem dúvida, do superior hierárquico era, além de impor o seu estilo de comando, minar, aos

⁶⁹ Apesar de ser mais conhecido nas relações regidas pelo direito privado, o termo assédio moral surge, oficialmente, no campo do Direito Administrativo Municipal, em 28 de agosto de 1999, por meio do Projeto de Lei n. 425/1999, de autoria de Arselino Tatto, apresentado à Câmara Municipal de São Paulo e transformado em Lei Municipal de n. 13.288 (10 de janeiro de 2002).

poucos, todas as possibilidades de o trabalhador se tornar o chefe do setor, impondo a obrigatoriedade do seu pedido de demissão do emprego.

Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações, de Maria Ester de Freitas (2001, p. 9; 17; 18), é um dos primeiros artigos acadêmicos publicados no Brasil que discute as “[...] nuances de um fenômeno que não tinha nome nem endereço certos: o assédio moral”. Nesta análise, a autora se apoia, inicialmente, nas ideias de Hirigoyen (2001; 2002) para fomentar a discussão sobre o assédio moral no campo da gestão: “[...] o dia a dia nas organizações é permeado por disputas de poder e busca de oportunidades para aumentar as arenas de influência, não constituindo nenhuma surpresa o fato de os locais de trabalho não serem exatamente um clube de anjos”. Neste sentido, “as pessoas mortais costumam lutar pelos seus interesses, e as organizações instigam essa luta, considerando que certa dose de competição e animosidade lhe é até benéfica” e, por isto, “a administração por *stress* permite a naturalização de caminhos reprováveis, que servem de via de acesso para dar vazão à falta de escrúpulos de profissionais perversos, que retiram prazer de atos aviltantes e tirânicos”.

Dentre as inúmeras técnicas utilizadas pelos “cortadores de custos” para expulsar o trabalhador daquele local, Freitas (2001, p. 17-18) destaca o mecanismo de vencer o empregado pelo cansaço e forçar o seu desligamento e, também, “a tática da quarentena, ou do *freezer*, ou a morte simbólica por meio de fatos simples, como a pessoa não ter mais uma mesa ou cadeira para sentar-se, reforçando sua inutilidade para desestabilizá-la”. Sem enxergar a fria racionalidade deste fenômeno, que foi apontada por Hirigoyen, mas convicta de que o assédio moral não é uma “ilusão de ótica”, a percepção da autora é que, “por trás de certo tipo de comportamento fundado em insultos, humilhações, chacotas e deboches que fazem o cotidiano profissional de muitas pessoas”, está “um ambiente e clima tão pernicioso que o desrespeito humano é a marca registrada” de algumas organizações, inclusive em processos seletivos. Reconhecendo o assédio moral como “injusto e perverso”, na arena organizacional, e desvinculado de uma questão pessoal, a tese que Freitas defende sobre as novas formas de violência no trabalho é que o assédio moral “é possibilitado pelas prerrogativas organizacionais, como os abusos, rituais de degradação e humilhações praticados por chefes, colegas e até subordinados perversos”. Neste ensaio, a autora conduz a sua abordagem pautada nas condições efetivas de trabalho no Brasil e no papel exercido pelas organizações para perseguir e humilhar o trabalhador por meio da administração por *stress*. Esse posicionamento, que combate a ideia de que a violência moral se origina das relações interpessoais, abre a possibilidade de se pensar o assédio moral como um modelo de gestão.

As condições de trabalho impostas pelo capital, aos trabalhadores, em seu processo de precarização das relações de trabalho nos anos 1990, é o ponto de partida para Margarida Barreto, em 2000, analisar, teoricamente, a humilhação no mundo do trabalho entre trabalhadores adoecidos, em São Paulo. Este é o primeiro estudo realizado sobre “violência moral” ou “terror psicológico” em nosso país e a pesquisa foi concretizada no Sindicato de Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Plásticas, Farmacêuticas, Cosmético e Similares de São Paulo, a partir de março de 1996, envolvendo, inicialmente, 761 mulheres e 1.311 homens, totalizando 2.072 trabalhadores. Constata-se, neste estudo, com base em relatos de humilhação no trabalho e nas relações sociais, que 42% (870) destes trabalhadores e trabalhadoras relataram vivência com situações de violência moral, sendo 494 mulheres e 376 homens, todos empregados adoecidos e perseguidos nos locais de trabalho.

De acordo com Barreto (2003, p. 36-37), que utilizou a anamnese ocupacional como método de investigação para compreender a relação saúde-doença no trabalho, “as histórias contadas de forma tão emocionada eram reveladoras de um adoecer sobrecarregado de sofrimento, maior que a própria doença, no qual se demarcava uma mudança de ser e estar no mundo do trabalho”. Tais histórias de vida desvendaram, até para os próprios trabalhadores, uma “[...] realidade até então desconhecida”. A empresa, de acordo com a pesquisa, “diante da doença manifesta, mantinha silêncio. Os médicos não reconheciam o nexos causal com o trabalho”. Começava, neste sentido, uma *via crucis* para esses trabalhadores: “os adoecidos deveriam provar que estavam doentes do e no trabalho, revelando a ‘verdadeira realidade’ do vivido”. O discurso usado para amedrontar e ameaçar continha o viés da desqualificação do trabalhador e, por isto, era comum ouvir-se, direta e indiretamente: “faz corpo mole para não trabalhar, que inventa doença, que é descuidado e por isso adoece ou sofre acidentes, que é preguiçoso, parece porcelana, é neurótico e mentiroso”. Estas afirmações contra os trabalhadores adoecidos, conforme a autora, “vão decompondo o modo de ser dos trabalhadores”. E, “nessas idas e vindas”, os trabalhadores “sofrem novas situações de humilhação e constrangimentos”.

As histórias de vida dos trabalhadores e trabalhadoras, para Barreto (2003, p. 40-41), “foram reveladoras de uma dimensão de saúde marcada por assimetria de poder e autoritarismo relacional, explícito na intencionalidade de desqualificar e desmoralizar, gerando um ambiente marcado pela degradação das condições de trabalho”. Sendo assim, a sua tese, que constrói um panorama mais real do novo e (precário) mundo do trabalho, é que “as relações afetivas podem construir indicadores de risco à saúde, na medida em que são autoritárias, intimidadoras e assimétricas”. Este ambiente de trabalho, conforme a sua análise,

“gera o *terror psicológico*”, ou seja, “uma violência, muitas vezes, *sutil*, [que] impõe, individual e coletivamente, sofrimento, vergonha, silêncio forçado e múltiplos medos”. Para a autora, “[...] trazer as emoções ao cenário das discussões é não só revelar o sujeito do desejo e da afetividade, mas, sobretudo, falar dos direitos sociais, da ética, da justiça, da solidariedade, da dignidade, do poder”.

A “violência sutil”, de natureza moral, de acordo com Barreto (2003, p. 107), “é explicitada por situações de humilhações, intimidações, ameaças, discriminações, ironias, desvalorizações, desqualificações, assédio sexual e colonização da afetividade”, que reafirmam a condição de submissão dos trabalhadores. Entre os demitidos adoecidos, foram encontrados:

[...] aqueles com idade acima de 35 anos e salários mais altos; os com menor nível de escolaridade e, particularmente, as mulheres portadoras de LER; aqueles portadores de alteração estética ou incapacitante devido a doenças ou acidentes de trabalho; os questionadores das políticas de gestão; os criativos e aqueles que trabalham mesmo doentes; os que fazem amizade fácil e têm senso de justiça, mantendo laços de solidariedade no coletivo; os que resistem ao autoritarismo e ao abuso de poder (BARRETO, 2003, p. 107).

Em suas conclusões, Barreto (2003, p. 163) afirma que “todos os pesquisados vivenciaram no cotidiano fabril as práticas que discriminavam, inferiorizavam e estigmatizaram”. Para estes trabalhadores, “o ambiente de terror, opressão e pressão condicionaram o aparecimento de doenças e o aumento de acidentes, revelando a degradação deliberada das condições de trabalho e das relações afetivas”. Os trabalhadores “que retornavam após afastamento por doença ou acidente” eram transformados em “alvos de ironias, piadas, desprezo, indiferença, perseguição e conselhos para desistirem do emprego”. Além disto, por causa de suas limitações ou com o intuito de provocar a demissão, “eram colocados em funções inferiores às que realizavam anteriormente ou superiores ao seu conhecimento. Eram sobrecarregados de atividades”. Sob ameaças constantes, “o retorno é transformado em terror psicológico”.

Barreto (2003, p. 209) defende a tese de que, neste contexto de degradação das condições de trabalho e de relações autoritárias, “a humilhação rompe temporalidades, reforça o sentimento de inutilidade, comprometendo a identidade e a dignidade do trabalhador”, e, assim, “a humilhação constitui risco à saúde. E não é uma falha do sistema político, ao contrário, ela é necessária ao sistema para manter a ordem, a disciplina e para aumentar a

produtividade nas empresas”. A humilhação, enquanto pressuposto da violência moral, “se inscreve nas relações autoritárias de poder, fortalecendo a inclusão pela exclusão”.

Ao decifrar o conteúdo manifesto e oculto das jornadas de humilhação de trabalhadores adoecidos, Barreto (2003) ultrapassa os limites impostos pela organização do trabalho para perceber, a partir dos anos 1990, que o elevado grau de exploração do trabalhador comandado pela precarização das relações de trabalho no Brasil se manifesta pela violência moral e psicológica. É exatamente esta revelação a grande contribuição de Barreto como precursora de estudos sobre o terror psicológico no Brasil, cuja análise vai além das relações interpessoais – chefe e subordinado –, visto que as ameaças de demissão e a pressão para produzir eram os meios utilizados para demonstrar o processo de humilhação entre todos os trabalhadores, adoecidos ou não.

Em 2002, Margarida Barreto coordenou uma pesquisa sobre o assédio moral entre bancários do Banespa. Por iniciativa da Associação dos Funcionários do Banespa (AFUBESP), a pesquisa, que se deu “em função de uma grande quantidade de denúncias envolvendo atitudes autoritárias, pressões e humilhações aos bancários”, buscava analisar os efeitos das novas políticas e programas adotados após a privatização do Banespa, ocorrido em 2000, quando este banco estatal foi adquirido, em leilão, pelo Santander. Na pesquisa, efetuada em 886 agências do Banespa, foram ouvidos 1.001 empregados, sendo 452 homens e 549 mulheres. De acordo com os dados da pesquisa, disponibilizados e publicados pela revista *Fenae Agora* (2002, p. 18-21)⁷⁰, “as políticas de reestruturação administrativa, terceirização e de demissões via PDV (plano de demissão voluntária) adotadas pelas instituições financeiras são motivo de angústia, perda da auto-estima e depressão entre os bancários”. Estas posturas administrativas aliadas “à insaciável sede de lucro do Santander” são, portanto, “um fermento para a criação de um ambiente propício ao assédio moral, onde correm soltas as pressões e humilhações aos trabalhadores”. Neste sentido, a pesquisa do Banespa revelava que, entre os 1.001 empregados, 42% deles “se sentem vítima do autoritarismo e de humilhações nos locais de trabalho”, ou seja, 420 bancários declaram ter sido assediados moralmente após a implantação da nova política de pessoal pelo Santander. A pesquisa apurou, ainda, altos índices de sobrecarga de trabalho, de frustração com os serviços, de esgotamento emocional e falta de reconhecimento do trabalho executado.

Margarida Barreto, no mesmo ano de 2002, também coordenou outra pesquisa sobre o assédio moral, esta em âmbito nacional, envolvendo diversos trabalhadores de várias

⁷⁰ Reportagem de Evandro Peixoto – Quando o trabalho é fonte de sofrimento, publicada na Revista da Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa Econômica Federal (FENAE).

categorias profissionais de trabalho. Esta pesquisa nacional, conforme dados também disponibilizados e publicados pela revista *Fenae Agora* (2002, p. 18), “feita com 4.718 trabalhadores, revela que, em média, 33% deles afirmam também ter sido assediados moralmente”. A maior incidência das ocorrências do processo de humilhação e perseguição “é constatado na região Sudeste (66%), seguida pela região Sul (21%). Outro dado interessante que a pesquisa aponta é “a quebra do espírito de equipe e de solidariedade no ambiente de trabalho”, visto que “70% dos entrevistados responderam não à pergunta: você acha que as pessoas e os grupos se ajudam mutuamente dentro da empresa?”. Esta postura assediante e humilhante, de acordo com a pesquisa, a primeira realizada nacionalmente, “é resultado do abuso de poder e da manipulação do medo”.

Em uma pesquisa mais ampla, de caráter nacional, em uma dimensão epidemiológica e psicossocial, intitulada *O assédio moral: a violência sutil*, Margarida Barreto (2005), com a pretensão de melhor entender as mudanças ocorridas na forma de organizar e administrar o trabalho pelo viés da intensificação e do aumento da violência no local de trabalho, objetiva aprimorar o conceito do assédio moral e compreender as múltiplas determinações e dimensões do sentido desta violência no Brasil. Nesta pesquisa, Barreto adota o termo assédio moral, desenvolvido por Hirigoyen (2001; 2002), para discutir o processo de humilhação do trabalhador no Brasil, mas em outra perspectiva teórica, porque, em sua compreensão, o assédio moral é um conceito para designar a dimensão intersubjetiva da violência nas relações de poder, mas sem vínculos com distúrbios psiquiátricos ou comportamentos narcísicos dos assediadores e bem distante de concepções que reforçam e naturalizam as teorias do instinto da agressão, a exemplo de Lorenz (1973).

Barreto (2005, p. 38) ressalta, ainda, “que, em cada época histórica, predomina uma forma de organizar e gerir o trabalho. E a violência, por sua vez, é atualizada com nova roupagem e se apresenta maquiada em nova face ao longo do processo histórico”. Em “cada novo modo de produção”, assegura, “sua manifestação é renovada e revigorada. São os atos e ações que dão novas pistas para a compreensão da gênese da violência” e, nessas novas pistas e novos tempos, o assédio ou a violência moral. O seu desafio, neste novo estudo, “é elucidar e reconhecer o sistema afetivo que sustenta a violência e a servidão, a partir de suas transmutações, metamorfoses e aceitação”. A violência moral, de acordo com a pesquisadora, “pode se apresentar de forma nebulosa, difusa, colérica, irada, implícita e sutil do mesmo modo que tranqüila, explícita, alegre e até dissimulada em meiguice e carinho, constituindo uma trama que engendra as paixões tristes e fortalece o *biopoder*”.

Conceitualmente, Barreto (2005, p. 49-50), chamando a atenção para “o seu emprego inadequado em toda situação de conflito, pressão e tensão”, afirma que “o assédio é uma forma sutil de violência que envolve e abrange múltiplos danos, tanto de bens materiais como moral, no âmbito das relações laborais”. Em sua elaboração conceitual, a ocorrência do assédio moral também advém com “a repetição do ato que viola intencionalmente os direitos do outro, atingindo sua integridade biológica e causando transtornos à saúde psíquica e física”. É, neste sentido, “um processo, mediado por palavras, símbolos e sinais que, estabelecidos, impõem ao outro a obediência cega sem questionamentos ou explicações”, compreendendo, portanto, “um conjunto de sinais em que se estabelece um cerco ao outro sem lhe dar tréguas”. A intencionalidade do assédio moral “é exercer o domínio, quebrar a vontade do outro, impondo término ao conflito quer pela via da demissão ou sujeição” e, ao mesmo tempo, obrigando aquele que é submetido a este processo a “[...] *aceitar* provocações, gozações, desqualificações e ridicularizações, de forma constante e repetitiva sem reclamar ou questionar”. O assédio moral, nesta concepção, se inicia de forma sutil e invisível, mas se torna bastante explícito por meio de atos que minam a confiança do trabalhador, desestabilizando a sua relação com o ambiente de trabalho.

De acordo com esta pesquisa, em termos regionais, na Região Nordeste, a Bahia lidera o maior número de trabalhadores assediados, ocupando o segundo lugar em nível nacional. Segundo Barreto (2005, p. 95-96), dos 2.480 casos de assédio moral a trabalhadores analisados, 90% deles são oriundos do assédio moral vertical, que “ocorre em função da cor, orientação sexual e religiosa, com portadores de necessidades especiais, ser soro positivo, sindicalista ou dirigente combativo, ter doença/acidente do trabalho e até mesmo por ser solidário e ajudar o outro”. Em todas as situações expostas pelos trabalhadores, assegura que “o divisor de águas é a produtividade e a voz que questiona as normas e do outro lado, as políticas instituídas que submetem, controlam sujeitam e corrompem. Em qualquer situação, há um forte conteúdo discriminatório”.

Em suas conclusões, Barreto (2005, p. 135; 144; 170; 177) afirma que “por trás das humilhações, há uma organização que exige, que pressiona por metas, impõe múltiplas tarefas, manipula emoções e subjetividades, sonega direitos e omite doenças” e, por isto, “o assédio moral ou a violência moral tem como finalidade levar a pessoa se demitir”, mas “em qualquer das suas modalidades e aparições, a violência continua a serviço do poder econômico dominante”. Com este posicionamento, percebendo o assédio moral como uma política de gestão, a pesquisadora reafirma “que se torna incorreto priorizarmos simplesmente os aspectos da personalidade dos chefes e líderes que assediam, tornando-os responsáveis

diretos pela prática da opressão e pressão cotidiano”, assegurando que “o assédio moral, enquanto atividade humana, contém intencionalidade, diferente da impulsividade ou agressividade dos animais, que é instintiva”. E, neste sentido, o assédio moral no trabalho, enquanto uma modalidade sutil de violência, “não é um fenômeno episódico ou secundário. Sua gênese está relacionada a fatores de ordem social e econômica, relacionados à forma de administrar e organizar o trabalho”.

Os dados de uma pesquisa realizada sobre o assédio moral na Delegacia Regional do Trabalho (DRT), do Distrito Federal (DF), em 2001, sob a coordenação de Analía Batista e Lourdes Maria Bandeira, do Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília (UnB), são demonstrados no ensaio *Violências “sem sangue” nos locais de trabalho*, de autoria de Batista (2003). As denúncias de assédio moral a este órgão público, já são resultados da discussão do assédio moral no Brasil, que se iniciou em 2000, e esta pesquisa, provavelmente, é a segunda pesquisa aqui realizada sobre esta temática. Neste estudo, que envolve 301 trabalhadores dentre aqueles que formalizaram queixas sobre a prática de humilhação, perseguição e ameaças em locais de trabalho, à DRT-DF, as pesquisadoras primeiramente observaram que os próprios trabalhadores não reconhecem o termo violência para identificar o “terror psicológico” nas empresas, razão pela qual apenas 20% dos entrevistados afirmaram ter sido moralmente assediados. Mesmo com este percentual, 60% da população avaliada declararam relações conflituosas entre chefes e subordinados e 40% observaram que os relacionamentos entre colegas também não são pacíficos.

Esta pesquisa mostrou que, entre os trabalhadores assediados, os menos escolarizados e menos qualificados são mais vulneráveis, sendo relegados a funções inferiores. O assédio moral, entretanto, conforme as autoras, atinge, também, os empregados mais qualificados. Observou-se que a violência atinge tanto homens quanto mulheres, sendo que estas sofrem mais com a humilhação e aqueles são mais propensos a um maior controle por parte dos gestores. Entre os aspectos pontuados pelos trabalhadores, que ratificam os estudos de Barreto (2003), as pesquisadoras notaram situações relacionadas ao medo, à perseguição, ao menosprezo, à humilhação, ao rebaixamento de funções no trabalho, demonstrando que as práticas de intensificação do trabalho e as estratégias gerenciais são montadas, de forma violenta, para impor a disciplina. Em face desta brutal e sutil violência implantada no ambiente de trabalho, em um contexto de reestruturação do capital e de vulnerabilidade dos trabalhadores, Batista (2003, p. 4) afirma que, após a exacerbação destas práticas recentemente adotadas no trabalho, “o assédio moral configura-se como um

fenômeno característico de nosso tempo, apesar da violência, de um modo geral, ser uma velha característica típica das relações de trabalho”.

O termo “terror psicológico” também é a opção utilizada por Márcia Guedes (2003, p. 24-25) para levantar a discussão sobre o assédio moral no trabalho sob o aspecto jurídico. Para a autora, integrante dos quadros da Justiça do Trabalho do Estado da Bahia, o terror psicológico, que provoca o adoecimento e a morte, é um fenômeno com o qual a humanidade convive silenciosamente desde os primórdios da vida familiar e social. Objetivando desvendar a ocorrência do terror psicológico a partir da competição e da perversão moral que, muitas vezes, são desencadeadas pelo próprio empregador como abuso do poder diretivo, o seu estudo se restringe ao ambiente de trabalho e tem o propósito de “analisar o fenômeno para efeito de tutela no nosso ordenamento jurídico, verificando se o sistema jurídico brasileiro, especialmente na seara trabalhista, é suficientemente eficaz para punir o assédio moral”. Para subsidiar suas argumentações, apresenta um episódio ocorrido no Estado da Bahia, em uma cidade do interior, envolvendo o poder público municipal e um grupo de professoras que, após a reintegração dos cargos e funções na Secretaria de Educação do Município de Malhada da Pedra, graças a uma decisão judicial:

[...] por ordem do Prefeito, foram trancafiadas numa sala na mais absoluta ociosidade, onde eram vigiadas por uma abertura feita na porta de acesso, proibidas de se comunicarem entre si e, inclusive, de observarem o movimento da praça onde se localiza a escola, pois as janelas tinham sido cobertas por tapumes (GUEDES, 2003, p. 24).

Com este exemplo, Guedes (2003, p. 27; 32) quer pontuar que o terror psicológico enquanto fenômeno destruidor do ambiente de trabalho só foi identificado nos últimos dez anos do século XX e que, no campo do Direito, ainda não se atentou para a sua vinculação como uma das formas de dano moral nas relações de trabalho, visto que a legislação trabalhista brasileira não permite a incontinência de condutas agressivas e violentas que atentem contra a dignidade do trabalhador. Fortemente inspirada nas pesquisas de Leymann (1996a) sobre o *mobbing*, a autora adota o seu entendimento quanto à duração do *mobbing*, ou seja: para ser considerado como terror psicológico, necessariamente, os atos de violência e humilhação “têm que ocorrer ao menos uma vez por semana e por, no mínimo, seis meses”. Utilizando os termos *mobbing*, assédio moral e terror psicológico como sinônimos, para ela, as atitudes violentas e discriminatórias implicam uma violação da intimidade do trabalhador, configurando “uma prática criminoso” cujo êxito conduz à degradação do tecido social.

Salientando que a prevenção é a melhor forma de combater o terror psicológico no trabalho, Guedes (2003, p. 152-153) destaca a importância das “garantias constitucionais de respeito e proteção à dignidade, à intimidade e à privacidade da pessoa humana” para alertar que estas garantias “somente fazem sentido para o empregado moralmente violentado, se ele estiver amparado pelo princípio da proteção, neste caso, a proteção ao emprego”. Com a garantia no emprego, “a vítima do mobbing legitimamente poderá exercer seu direito de resistência e tornar eficazes todas as demais normas em derredor daqueles direitos fundamentais violados”. Ao final, acrescenta que “a momentânea ausência de uma lei não deve inibir os juízes de enfrentar o fenômeno do mobbing e realizar julgamentos justos, isso porque, o juiz não é um simples intérprete passivo da lei, a ele foi reservado o poder-dever de fazer justiça”.

Na Bahia, o assédio moral nas organizações também é o tema da pesquisa realizada sobre maus-tratos para a minha dissertação de mestrado, de 2003, publicada como livro em 2005 (AGUIAR, 2003; 2005). Neste estudo, foram apreciados 28 processos judiciais trabalhistas por danos morais cujos acórdãos foram concluídos e publicados no período de 1999 a 2002, durante o qual trabalhadores demitidos buscaram reparações financeiras para situações de violência no trabalho consideradas como de assédio moral. O ponto de partida do trabalho consistiu em analisar, de acordo com as teses desenvolvidas por Hirigoyen (2001; 2002), Barreto (2000) e Guedes (2003), os efeitos dos maus-tratos e humilhações sobre o bem-estar do trabalhador, a partir dos relatos registrados nos documentos jurídicos, com identificação dos tipos de agressão descritos pelos demitidos e a caracterização do estilo de administração adotado naquelas organizações. Os tipos de maus-tratos denunciados pelas vítimas da violência moral compõem o retrato das organizações estudadas como sendo aquele de uma gestão ultrapassada, autoritária e desumana na forma de gerir as pessoas. A figura do empregado ainda era vista sem o reconhecimento dos direitos contratuais e sem o igualitarismo de condições de trabalho, e seu sofrimento não se encerrou quando chegou ao fim o contrato de trabalho. Muitas vezes, os direitos trabalhistas foram sonegados ou não reconhecidos pelos empregadores, começando a peregrinação pelos corredores da Justiça do Trabalho, etapa esta considerada pelo autor como a “segunda jornada de sofrimento” destes trabalhadores em busca de indenização por danos morais.

Durante as sessões de julgamento das ações trabalhistas, pode-se observar que os episódios de violência eram novamente vivenciados e, na maioria das vezes, eram considerados como falsos, fantasiosos, irreais. No período analisado, o assédio moral ainda era um tema desconhecido da grande maioria dos julgadores e dos próprios trabalhadores e

em nenhuma das ações trabalhistas estudadas constava diretamente o termo e, por isto, havia uma grande dificuldade para o trabalhador comprovar as ocorrências do processo da violência moral no trabalho, algumas vezes vistas como simples “brincadeiras entre colegas”, “implicâncias dos chefes” ou mesmo como naturais elementos da cultura baiana e nordestina. Neste estudo, evidencia-se, após uma interpretação dos relatos dos empregados e testemunhas constantes das ações trabalhistas, a ocorrência do chamado “assédio discriminatório” preconizado por Hirigoyen (2002), sendo elencados os seguintes tipos de assédio moral: por motivos religiosos; por resistência à padronização; por ser representante sindical; por revista pessoal; por atos de improbidade (acusações de frutos e roubos); em função da doença; por orientação sexual; por maus-tratos (rescisão indireta); e por racismo. Ao final, concluiu-se que a violência do assédio moral, além do desemprego, resultou também no adoecimento do trabalhador, impondo aposentadorias precoces e afastamentos por licença saúde, episódios estes que comprovaram a prática do assédio moral, mesmo sem o registro oficial deste fenômeno, desde os meados dos anos 1990, em nosso Estado.

A discussão sobre o assédio moral no Brasil, apesar do pioneirismo das pesquisas de Barreto (2003; 2005) e do seu foco na organização e gestão do trabalho, foi fortemente influenciada pelos pressupostos psicanalíticos desenvolvidos por Hirigoyen (2001; 2002) e, por essa razão, alguns estudos aqui realizados, em tempos mais recentes, têm identificado a “violência psicológica organizacional”, ou “assédio organizacional”, e o “assédio moral” ou “assédio moral interpessoal”, como formas distintas de violência psicológica ou moral no trabalho, a exemplo de Lis Soboll (2006); Heloani e Soboll (2008); Soboll (2008); Gosdal e Soboll (2009). A separação entre estas duas formas de violência psicológica em um mesmo ambiente de trabalho foi elaborada, como “assédio profissional” e “assédio moral”, por Hirigoyen (2002), que utilizou o critério da perversidade do agressor e o seu desejo subjacente de destruir o agredido como fatores diferenciadores para distinguir o ataque moral de outras questões meramente organizacionais. Este posicionamento dicotômico reproduzido em estudos brasileiros, segundo estes autores, objetiva evitar a generalização, a banalização e a simplificação do assédio moral e, simultaneamente, destacar esta violência, de natureza moral, de outro tipo de violência, que não tem consequências morais, apenas psicológicas, que é gerada pela organização do trabalho.

Conforme Soboll (2006, p. 136), os recursos utilizados pelos gestores para impor a chamada “violência psicológica organizacional” são estruturados pelos mecanismos de humilhação, exposição exagerada dos empregados, pressões internas, constrangimentos, ameaças, além de incitação à competição, para além dos valores éticos. Esta violência

psicológica, de “natureza organizacional e não moral”, “apesar de sistemática e repetitiva, se refere ao uso do poder, com a intenção de estabelecer um controle da coletividade”. De acordo com a sua interpretação, a violência organizacional, que utiliza “estratégias de gestão degradantes e exageradas, com abusos nas relações de poder”, tem como objetivo “aumentar a produtividade”, mas, também, “tem a finalidade de neutralizar o sujeito em termos de força, visando controlar comportamentos e decisões, para preservar interesses específicos da organização, instituindo um ambiente de não questionamento”, a exemplo da “gestão por estresse” e da “gestão por injúria”, acrescentando, ainda, que “mesmo que a finalidade não seja excluir ou prejudicar, a violência organizacional pode levar à exclusão e causar danos”.

O assédio moral, segundo Soboll (2006, p. 137), ao contrário da “violência psicológica organizacional”, “não responde aos objetivos da produtividade, mas tem a finalidade de excluir e prejudicar uma pessoa ou um grupo de pessoas”. Em sua interpretação, o propósito do assédio moral é a exclusão do trabalhador daquele ambiente de trabalho e sempre pressupõe um agressor e uma vítima – relações interpessoais. Ao seu questionamento sobre estas duas formas principais de violência psicológica – “o que diferencia as duas práticas de violência é a pergunta: para quê a violência é praticada? – coloca como resposta que “como a frente e o verso de uma folha de papel, assédio moral e violência organizacional não se confundem, ainda que, em alguns casos, possa ser minucioso o limiar entre um e outro”. Em seus estudos, possivelmente influenciado pelo psicologismo⁷¹ de Hirigoyen (2001; 2002), Soboll (2006; 2008) não deixa claro como a prática de uma violência em um ambiente de trabalho, resultante de conflitos gerados pela organização e gestão do trabalho, pode atingir psicologicamente um trabalhador sem prejudicar os seus aspectos morais, o que nos induz a reproduzir a questão levantada por Luís Roberto Cardoso de Oliveira (2008, p. 135): “existe violência sem agressão moral?”.

Ao discutir essas mesmas questões em *A origem do assédio moral no Brasil e seus limites conceituais*, Roberto Heloani e Lis Soboll (2008, p. 21), em um primeiro momento, reconhecem que “o assédio moral é uma situação extrema de agressividade no trabalho, marcada por comportamentos ou omissões, repetitivos e duradouros”. “Caracteriza-se por sua natureza agressiva, processual, pessoal e mal-intencionada”. Apesar da sua vinculação ao trabalho, afirmam os autores que o assédio moral, ao contrário do assédio organizacional, tem “como propósito destruir, prejudicar, anular ou excluir e é direcionado a

⁷¹ O psicologismo “consiste em interpretar as condutas humanas, nas esferas privada, social e política, unicamente a partir da dimensão psicológica e afetiva; em fazer da sociologia uma vasta psicologia”. Cf. DEJOURS (2001, p. 83).

alvos escolhidos (uma ou mais pessoas em especial)”. O efeito do assédio moral sobre o coletivo, nesta corrente de pensamento, “pode ter um efeito disciplinar, mas como resultado secundário e não como o propósito final do processo de hostilização”. A personalidade é, conforme os autores, o elemento chave do assédio moral.

O assédio organizacional, compreendido por Heloani e Soboll (2008a, p. 21-22) como um processo de “seleção natural” ou como “darwinismo organizacional”, não se confunde com as agressões pontuais nem com o assédio moral em si, visto que “é um processo no qual a violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais e gerenciais, que são abusivas e inadequadas”. Em situações que envolvem o assédio moral, “a empresa é palco da violência e o objetivo é prejudicar, excluir ou anular o trabalhador que se transformou em *persona non grata*”. No assédio organizacional, que visa a produtividade, “o objetivo é exercer o controle sobre a coletividade e garantir o alcance dos objetivos organizacionais e gerenciais”. O assédio organizacional, que não se configura como violência moral nesta perspectiva, “não é personalizado e nem mal-intencionado (no sentido de querer prejudicar ou destruir)”. E, por estas razões, o seu objetivo “não é atingir uma pessoa em especial, mas sim controlar o grupo indiscriminadamente”, e suas práticas são exemplificadas pela “gestão por estresse, gestão por injúria, gestão por medo, exposições constrangedoras de resultados, premiações negativas, ameaças e cobranças exageradas”.

A distinção entre o assédio moral interpessoal e o assédio organizacional também é abordada por Thereza Cristina Gosdal et al. (2009b, p. 38; 39; 40) que tentam elucidar esta abstração com algumas definições dos “alvos” do processo assediador. No caso do assédio moral interpessoal, que pode ser desencadeado por superior hierárquico, preposto da empresa ou colegas da mesma hierarquia, “os alvos específicos são indivíduos ou pequenos grupos de pessoas”, geralmente “fundado em discriminação, perseguição pessoal de colegas, ou gerente” contra “trabalhadores com determinado perfil, a exemplo de negros e homossexuais”. A “intenção” no assédio moral “é prejudicar a vítima”, mas, de modos “mais velados, mais dissimulados”. Quando ao assédio organizacional, este é compreendido como método de gestão, sendo mais visível do que o assédio moral, cujo ato “independe da intenção deliberada do agente de degradar as condições de trabalho ou atingir o empregado – os alvos são determináveis”, e se materializa por “práticas que podem atingir grande parte dos trabalhadores da empresa, ou de setores específicos”, podendo também se tratar de “assédio fundado em discriminação, inserido na gestão da empresa, voltado para trabalhadores com um determinado perfil, a exemplo de gestantes, empregados acidentados ou lesionados”. Nesta concepção dicotômica sobre a violência psicológica, que não apresenta os limites efetivos de

cada tipo de assédio nos locais de trabalho, mas que corrobora as ideias de Soboll (2006), e Heloani e Soboll (2008a), os autores ponderam que, para os casos de assédio moral interpessoal, que visa especialmente a exclusão do trabalhador, a empresa os permite e se omite diante de tais situações, enquanto que, no assédio organizacional, “a empresa promove e estimula a ocorrência das práticas do assédio moral organizacional”.

O assédio moral, sob o enfoque das relações interpessoais – conflituosas e personalizadas –, devido à preponderância da teoria da perversidade de Hirigoyen (2001; 2002) nas relações de trabalho, influenciou, como já demonstrado, alguns estudos e pesquisas em nosso país, na perspectiva de que o assédio moral, em si, é resultante de um conflito de natureza biológica e patológica e não organizacional. Estas interpretações que, em tese, conseguem separar minuciosamente o ato de violência ocorrido em um mesmo ambiente de trabalho de uma agressão moral ou de uma agressão psicológica, para distinguir o “assédio organizacional” do “assédio moral”, em nossa compreensão, estão corroborando o ponto de vista dos empregadores e dos gestores, que buscam no comportamento do trabalhador e, até mesmo, no do agressor perverso, quando de conveniência das empresas, as explicações para justificar e naturalizar a violência moral e psicológica implantada em locais de trabalho, ocultando a sua vinculação à organização e à gestão do trabalho.

Ao apresentar os estudos sobre assédio moral interpessoal e assédio organizacional, o nosso objetivo é fomentar esta discussão para além das circunstâncias das relações interpessoais no trabalho e refletir sobre a construção do assédio moral como um ato de violência derivado da relação capital–trabalho, visto que o nosso posicionamento é que o assédio moral não é fruto das relações interpessoais e sim resultado das atuais estratégias capitalistas de gestão e organização do trabalho que estimulam e legitimam ações de chefias, gerentes, supervisores em relação aos seus subordinados.

Nessa compreensão do assédio moral, para além das relações interpessoais, é fundamental refletir sobre as circunstâncias em que esta violência no ambiente de trabalho se configura de forma coletiva. O assédio moral coletivo ou organizacional, enquanto uma prática de violência a determinados grupos de empregados, apesar de não ter sido conceitualmente definido pelos precursores dos estudos sobre o assédio moral ou *mobbing*, sempre fez parte das argumentações teóricas e concretas sobre a manifestação deste fenômeno no mundo do trabalho.

No Brasil, a sistematização conceitual do “assédio moral coletivo” foi elaborada por Adriane Araujo (2006, p. 17), quando analisou a estreita relação desta prática com o exercício abusivo do poder diretivo do empregador, denominando-o de “assédio moral

organizacional”. Neste estudo, “o tratamento exclusivamente individual da questão pode conduzir à opacidade da questão de aspectos relevantes do problema, como a possibilidade de sua instrumentalização enquanto uma forma de gestão abusiva [...]”. O escopo desta pesquisa é dar um destaque ao papel que a gestão empresarial pode assumir como propulsor do assédio moral e à sua utilização como instrumento do exercício de poder nas relações de trabalho. O assédio moral organizacional é por ela definido como:

[...] o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio de ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos (ARAUJO, 2006, p. 107).

De acordo com Araújo (2006, p. 109-110), o assédio moral organizacional “abrange também o trabalhador que não é diretamente submetido às condições vexatórias, afinal aquele que testemunha a conduta abusiva por vias oblíquas sofre a mesma cobrança de engajamento e é acuado na vivência do medo e sofrimento do seu colega”. A sua finalidade, portanto, “é obter a internalização das regras implícitas e explícitas da organização pelo trabalhador, exercendo intenso controle e disciplina sobre toda a mão-de-obra”.

Os estudos sobre o assédio moral no Brasil vão em direção a duas interpretações divergentes sobre esse tipo de violência no ambiente de trabalho. De um lado, representado por Araújo (2006), Barreto (2003; 2005) e Batista (2003), o assédio moral é vinculado à organização do trabalho e pensado como um modelo de gestão. Nesta linha de análise, que reconhece a intencionalidade do assédio moral, o ambiente de terror, opressão e pressão é resultado da imposição de uma disciplina e de um controle absoluto sobre o trabalhador para produzir cada vez mais, causando-lhe danos morais e psicológicos. A violência moral e psicológica, assim, não deriva das relações interpessoais e sim da gestão do trabalho. Do outro lado, simbolizado, principalmente, por Soboll (2006; 2008), há dois tipos distintos de violência no mesmo local de trabalho: uma de natureza moral, que é o assédio moral, e outra, de natureza psicológica, que é o assédio organizacional – *gestão por injúria, por medo e por estresse*. Esta última interpretação, com a qual não concordamos, é bastante frágil porque, ao dividir a violência em duas espécies, corrobora o entendimento de que o assédio moral em si é oriundo exclusivamente das relações interpessoais e da patologia do agressor e desvinculado da organização e da gestão do trabalho, colocando em segundo plano o que se chama de

assédio organizacional, visto também como um instrumento de gestão e de controle de condutas do trabalhador em busca da elevação da produtividade, mas que, em tese, não provocaria nenhum tipo de violência moral, apenas lesões de cunho psicológico.

5.3 O ASSÉDIO MORAL COMO UMA VIOLENTA ESTRATÉGIA DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Como já relatado inicialmente neste capítulo, o trabalhador José Carlos, antes de ser despedido da Petrobrás, em 2001, em tom de desespero, perguntou à comissão julgadora do seu inquérito administrativo de rescisão contratual “se tinha alguma oportunidade de ficar no emprego”, declarando ainda que “faria de tudo que fosse preciso para não perder o emprego” e que “precisaria de mais uma oportunidade”. São falas curtas e diretas, que retiramos da sua ação trabalhista e possivelmente foram ditas com a voz engasgada pelo medo e pelo pavor de ficar desempregado ao ser expulso de uma empresa que oferecia, além do salário, algumas vantagens com plano de saúde e previdência privada. A documentação gerada por uma ação trabalhista, apesar de silenciosa e fria, permite uma aproximação aos episódios de violência relatados pelo trabalhador, visto que traz os vestígios da sua trajetória de maus-tratos e humilhações. Ao poucos, lendo cada ata, sentença, acórdão, os pedaços dessa história de vida vão se juntando e recompondo as suas jornadas de opressão, de medo e de temor, cujos fatos foram considerados, pelo seu empregador, como delírios e fantasias de um trabalhador em busca de enriquecimento fácil na Justiça do Trabalho. O trabalhador era um operador de petróleo, de baixa escolaridade, que já havia sido demitido em 1990, reintegrado judicialmente em 1993, e perseguido a partir de 1996. Em seu histórico funcional, constam afastamentos por adoecimento e por acidente de trabalho, baixo desempenho funcional e punições disciplinares.

A sua perseguição, conforme seus relatos, se inicia com as avaliações de desempenho, normalmente pontuadas abaixo da média pelos seus superiores hierárquicos. Os atos de perseguição eram efetuados por quatro supervisores, eles eram os seus assediadores e, com eles, José Carlos entrava em conflito constantemente. Aparentemente, esses conflitos eram oriundos do choque entre chefe e subordinado quando da imposição de tarefas. Sob constante pressão e controle, José Carlos se tornou um trabalhador “indesejável” e “problemático” e sua saída do emprego se tornou a melhor alternativa para aquela empresa. Ao ser expulso do emprego, sem o reconhecimento de todos os direitos trabalhistas, com idade mais avançada, adoecido, com baixa escolaridade, a possibilidade de José Carlos

conseguir uma nova inserção no mercado de trabalho nas mesmas condições da contratação anterior era bastante remota. Em nossa pesquisa, ele apareceu novamente como empregado de uma empresa terceirizada, prestando serviços também à Petrobras, e também em litígio trabalhista, em busca dos seus direitos como trabalhador precário.

O histórico de assédio moral exposto por este trabalhador, por mais de cinco anos, em uma empresa estatal contém os elementos essenciais para responder a uma das perguntas centrais da nossa tese: Essa violência moral é fruto das relações interpessoais ou resultado das atuais estratégias capitalistas de gestão e organização do trabalho que estimulam e legitimam ações de assédio de chefias, gerentes, supervisores em relação a seus subordinados? A perseguição ao trabalhador fora praticada por quatro superiores hierárquicos que exigiam dele um melhor desempenho e um maior envolvimento no trabalho, sendo extremamente criteriosos quando da avaliação individual. Nesses momentos, por mais dedicado que o trabalhador fosse a suas tarefas, o desempenho nunca era bom o suficiente para alcançar uma boa pontuação. Como o critério de avaliação fazia parte dos mecanismos de aumento de salários e de crescimento na carreira de operadora, a rigidez na cobrança pelos resultados era mais intensa e era utilizada com outro propósito: deixar registrado em folha funcional que aquele trabalhador era incompetente, descompromissado, negligente. Ou seja, havia um interesse em deixá-lo marcado pela pecha da incompetência.

À primeira vista, podem surgir falsas imagens de um empregado rebelde, descuidado, desinteressado e improdutivo, que não cumpria as ordens determinadas e sempre questionava o poder diretivo e, quanto aos assediadores, a impressão de que eram apenas rígidos, exigentes, perfeccionistas, ou perversos e, como gestores, estavam preocupados em apresentar, por obrigação e zelo, o melhor resultado para a empresa. Com o tempo, diante de tantas cobranças e exigências, o empregado começou a adoecer no trabalho, sofrendo, inclusive, um acidente e, conseqüentemente, é jogado em outro setor, em tarefas estranhas ao seu aprendizado. Tais questões, mais precisamente, a sua transferência para outro setor, foram cruciais para deflagrar o processo administrativo que culminou com a sua saída definitiva da empresa, visto que não houve uma boa adaptação funcional em outras áreas (controle de veículos). Além deste episódio, o trabalhador, contratado inicialmente em 1979, tinha baixa escolaridade e, possivelmente, dificuldades para operar equipamentos de alta tecnologia na área de petróleo. O assédio moral, que se inicia com pequenos episódios de perseguição, sob a aparência de meros conflitos entre chefes e subordinados, para forçar o empregado a pedir a demissão, está muito distante de ser resultado de relações interpessoais. O plano, após o desgaste moral e psicológico, era descartar aquele trabalhador que se tornou “obsoleto” com o

tempo, e o assédio moral, neste caso, está diretamente relacionado a esta estratégia capitalista de gestão e organização do trabalho, que busca manter em seus quadros funcionais apenas o empregado produtivo, jovem, sadio, polivalente, flexível e bastante adaptável, estimulando os seus gestores a praticarem, constantemente, atos de extrema violência com os trabalhadores.

Como já evidenciado nas histórias de vida de trabalhadores demonstradas neste estudo, o despotismo e degradação moral são constantes no cotidiano do trabalho e sempre fizeram parte da “ordem do dia”, mas agora estão sob o comando de uma violência menos visível como modelo de gestão que tem como uma das suas formas de execução o assédio moral, que se tornou uma das estratégias de gerenciamento das empresas, refletindo a imposição de uma lógica organizacional com prevalência dos interesses do capital sobre qualquer outra consideração humana. Se o trabalhador como apêndice de uma máquina já era intensamente maltratado nas linhas de produção taylorista e fordista, a sua transformação em trabalhador polivalente e multifuncional, em uma sistemática de produção toyotista, não só não rompeu com o grau de subordinação, mas aprofundou e sofisticou as formas de exploração do trabalho. Em busca da lucratividade a qualquer preço e a qualquer custo, os contornos deste novo e precário mundo do trabalho não foram assinalados pela amenização da exploração do trabalhador pelo capital. Em sua mais recente fase de acumulação, em tempos de expansão da precarização das relações de trabalho e sob o comando da especulação financeira, o capital passou a exigir cada vez mais do trabalhador e, para tanto, metamorfoseou a velha violência em uma nova violência, sutil, que se revela pela forte pressão psicológica e moral, mas nem por isto menos prejudicial ou menos nociva ao trabalhador.

Essa nova violência, configurada em assédio moral em tempos recentes, que se utiliza de mecanismos mais sofisticados para imprimir um ritmo mais acelerado no trabalho, é uma violência legitimada, naturalizada e justificada pelo comando das empresas como parte da modernização organizacional, que busca essa violenta forma de pressão como “motivação” para o trabalho e para o trabalhador dar mais de si e aumentar a sua produtividade.

A concepção que se defende nesta tese é que o assédio moral é uma estratégia da precarização do trabalho, que se manifesta sob a forma de controle social, por parte dos detentores do poder, para dominar e explorar os trabalhadores. Neste sentido, somos contrários às linhas de pensamento que vinculam essa violência, de natureza instrumental, a fatores humanos irracionais, instintivos, patológicos e culturais, reconhecendo que se trata de uma racionalidade imposta pela organização capitalista do trabalho para alcançar seus objetivos. O assédio moral é, como política de gestão, uma racional e importante arma para

controlar, coagir, perseguir e obter obediência e disciplina dos trabalhadores. Para aqueles que não se adaptam às exigências do capital, leva-os, de forma perversa, a serem expulsos dos locais de trabalho, por meio da imposição de ações de violência e desqualificação, como expiação, declarando-os culpados pela incompetência ou desajustados aos ditames da empresa flexível.

A violência moral e psicológica no trabalho é sempre um abuso de poder e o seu enfrentamento, necessariamente, passa por uma luta coletiva contra a opressão no trabalho, que deverá ser pautada, sempre, na defesa dos interesses dos trabalhadores. Os trabalhadores que questionaram judicialmente o assédio moral nas relações de trabalho, a exemplo de José Carlos, sinalizam, aos poucos, que esse poder absoluto é questionável e que a obediência ao capital e aos seus desmandos não é permanente.

6 O TRABALHADOR PRECARIZADO E ASSEDIADO

Neste capítulo, apresentamos os dados mais significativos da nossa pesquisa sobre o assédio moral. Ao perscrutar as ações trabalhistas, tanto de natureza individual⁷² quanto coletiva, em seus diversos depoimentos e declarações sobre a violência psicológica e moral ocorrida em inúmeros setores produtivos, com maior incidência no comércio, indústria, telemarketing e bancos, buscamos apreender qual o seu real significado para os trabalhadores assediados. As histórias de vida desses trabalhadores, entrecortadas por relatos de dor, sofrimento, humilhações, decepção, adoecimento, morte e desilusão com o mundo do trabalho, constituem o núcleo da nossa pesquisa sobre o assédio moral. A sistematização desses dados é demonstrada por meio de uma análise geral da pesquisa empírica, e pela exposição de gráficos e tabelas dos resultados apurados, envolvendo os períodos de 2001 a 2010. Em seguida, focando o assédio moral coletivo, analisamos as ações civis públicas, as ações sindicais⁷³ e o dissídio coletivo. As informações extraídas das ações trabalhistas individuais e plúrimas, entre 2001 e 2007, são discutidas detalhadamente pela análise de cada uma das suas variáveis, de forma a nos levar a entender o violento papel da organização e da gestão capitalista do trabalho em um processo de assédio moral. Na parte final, representando os segmentos com maior incidência de ações trabalhistas julgadas pela Justiça do Trabalho, apresentamos as experiências de alguns desses trabalhadores moralmente assediados.

⁷² “Quando ao interesse de determinada categoria profissional se opõe a resistência da categoria econômica correspondente, surgem os conflitos coletivos oriundos do trabalho. Sucede que os conflitos também podem ser individuais. Estes se configuram quando estão em jogo interesses concretos de indivíduos determinados e aqueles quando os interesses ventilados são abstratos, e pertencem a sujeitos indeterminados de certo grupo social. Esses conflitos são solucionados processualmente, por meio de dissídios coletivos e individuais, pois o ordenamento jurídico brasileiro submete-os à apreciação da Justiça do Trabalho, conferindo-lhe o poder normativo. Não se confunde o dissídio coletivo com o individual plúrimo, pois no primeiro estão em jogo, imediatamente, interesses abstratos de um grupo social ou de uma categoria, enquanto no segundo a relação jurídica submete à apreciação do Judiciário interesses concretos de indivíduos determinados. Nos dissídios coletivos reivindica-se a criação de novas condições de trabalho ou a interpretação de norma preexistente e nos dissídios individuais plúrimos pleiteia-se a aplicação dessas normas. Nos primeiros, o conflito diz respeito a uma comunidade de interesses e as decisões se aplicam a pessoas indeterminadas que pertencem ou venham a pertencer à coletividade; nos segundos, os interesses em jogo são de um grupo, de uma soma material de indivíduos” (BARROS, 2011, p. 1004).

⁷³ Neste estudo, a ação sindical é um tipo de processo trabalhista promovido por sindicato, em defesa de seus associados, que foram pressionados, sob coação, para desistência da ação coletiva impetrada anteriormente pelo mesmo sindicato, podendo ser considerada também como um tipo de ação de cumprimento, que visa obrigar o empregador ao atendimento das obrigações estipuladas em convenção coletivas, e descumpridas posteriormente pelos próprios empregadores. Cf. Art. 872, CLT.

6.1 APRESENTANDO OS DADOS GERAIS DA PESQUISA

Em nossa pesquisa sobre trabalhadores moralmente assediados em busca da indenização por danos morais, no período entre 2001 e 2010, encontramos 3.249 processos envolvendo conflitos coletivos e individuais sob apreciação da Justiça do Trabalho do Estado da Bahia (Tabela 1). Dentre estes processos trabalhistas, foram localizados 3.146 dissídios individuais e 78 ações de consignação em pagamento⁷⁴, também de cunho individual, e propostas por empregadores a favor de seus empregados.

Tabela 1 – Número de processos trabalhistas judiciais, por ano – Bahia, 2001-2010

ANO	TOTAL	AÇÃO TRAB. INDIV.	AÇÃO CONSIG. PGTO.	AÇÃO CIVIL PÚBLICA	DISSÍDIO COLETIVO	AÇÃO SINDICAL
2001	1	1	–	–	–	–
2002	9	9	–	–	–	–
2003	13	11	1	1	–	–
2004	29	27	1	–	1	–
2005	62	59	2	1	–	–
2006	170	161	8	1	–	–
2007	402	377	21	3	–	1
2008	690	667	19	4	–	–
2009	884	862	19	2	–	1
2010	989	972	7	3	–	7
TOTAL	3.249	3.146	78	15	1	9

Dados: TRT-5ª Região – Bahia, 2001-2010

Fonte: Elaboração própria

Quanto aos dissídios de natureza coletiva, foram identificadas quinze ações civis públicas promovidas pelo Ministério Público do Trabalho (Procuradoria Regional do Trabalho-5ª Região), um dissídio coletivo instaurado pelo Sindicato dos Eletricitários da Bahia (SINERGIA), nove ações sindicais interpostas pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Açúcar, Alcool e Derivados de Cana do Estado da Bahia (STIAEB), pelo Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional do Estado da Bahia (SENALBA), pelo Sindicato dos Trabalhadores em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo no Estado da

⁷⁴ Trata-se de um tipo de ação judicial trabalhista, proposta pelo empregador quando da recusa do empregado ou do sindicato em aceitar os termos da rescisão contratual. Para evitar penalidades, o empregador opta por essa sistemática de depósito judicial, também denominada de “ação de depósito em pagamento”. Cf. Arts. 890 e seguintes do Código do Processo Civil Brasileiro (CPC).

Bahia (SINPOSBA), e pelo Sindicato dos Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais no Estado da Bahia (SINFITO).

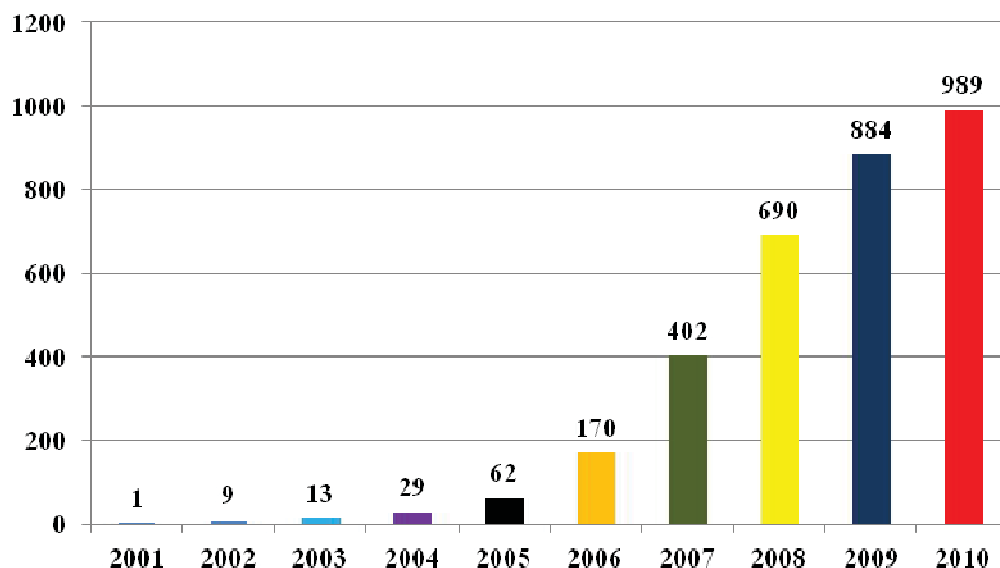
As ações trabalhistas individuais propostas por um ou vários trabalhadores, algumas contra diversos empregadores e sócios, e as ações de consignação em pagamento formalizadas pelos empregadores totalizaram, entre 2001 e 2010, 3.224 processos judiciais, conforme a Tabela 1, cujos dados representados graficamente revelam a dimensão do significativo aumento das demandas trabalhistas sobre o assédio moral, a partir de 2001. Como já pontuado anteriormente, as ações trabalhistas individuais de 2001, 2002 e 2003, inicialmente, não exigiram indenização por danos morais pela prática do assédio moral, apesar de referências aos maus-tratos e humilhações no ambiente de trabalho. Nos anos subsequentes, como já demonstrado quando da apresentação dos estudos iniciais sobre o assédio moral, no Capítulo V desta tese, à medida que esta discussão foi se intensificando no Brasil e em nosso Estado (AGUIAR, 2003; ARAÚJO, 2006; BARRETO, 2003; 2005; BATISTA, 2003; FREITAS, 2001; GUEDES, 2003; HIRIGOYEN, 2001; 2002), a violência no trabalho ganha maior visibilidade, ultrapassando a realidade intramuros do mundo do trabalho, e ações trabalhistas com denúncias sobre o assédio moral, enquanto reflexo da *judicialização* das relações de trabalho no Brasil, iniciam uma escala ascendente com pedidos de indenização por danos morais e materiais pelos trabalhadores moralmente assediados, culminando em quase mil processos em 2010, de acordo com o Gráfico 1.

Das ações de consignação em pagamento, quando propostas judicialmente pelos empregadores, não constavam, obviamente, nenhuma informação sobre a ocorrência do assédio moral entre os trabalhadores. Este tipo de ação, por envolver a recusa do empregado em aceitar as condições impostas pelo empregador ao promover a rescisão contratual, inclusive com a discordância dos respectivos sindicatos em homologar os termos rescisórios, denota a oficialização da uma relação de trabalho altamente conflituosa para análise pela Justiça do Trabalho. Quando da reconvenção dessa ação judicial trabalhista, os empregados, em um processo simultâneo à sua defesa, apresentaram também uma ação contra o seu empregador, constando a ocorrência também do assédio moral.

Nesta pesquisa, foram localizadas 78 ações dessa natureza, incluindo a primeira ação trabalhista individual, registrada na Justiça do Trabalho em 2001, já abordada no Capítulo V, que aponta o termo assédio moral apenas em um recurso impetrado pelo trabalhador, em 2005, e outro dissídio individual, o primeiro que aborda, de forma inédita, o

assédio moral em relações de trabalho no Estado da Bahia, em 2004, quando da reconvenção da ação de consignação em pagamento proposta pelo empregador em novembro de 2003.⁷⁵

Gráfico 1 – Número de processos trabalhistas judiciais – Bahia, 2001-2010



Dados: TRT-5ª Região – Bahia, 2001-2010

Fonte: Elaboração própria

Em nosso levantamento de dados, entre os dissídios individuais, foram identificadas 557 ações plúrimas⁷⁶ (Tabela 2). Destas ações plúrimas, 24 são relacionadas aos empregados – polo ativo – e 533 aos empregadores – polo passivo. Entre as ações plúrimas dos empregadores, 390 se referem ao processo de terceirização, 98 a empresas coligadas ou pertencentes ao mesmo grupo econômico e 45 são vinculadas apenas aos sócios, sobretudo de empresas de pequeno e médio portes. Nos casos de ações plúrimas contra os empregadores, especialmente aquelas relacionadas à terceirização de serviços, ressalta-se a preocupação do empregado em reconhecer o vínculo empregatício diretamente com a empresa tomadora dos serviços e de garantir, judicialmente, o direito aos créditos trabalhistas, por meio da indicação

⁷⁵ Este caso de assédio moral, em função da sua vinculação à primeira ação civil pública que denunciou esse tipo de violência do trabalho, também foi discutido no Capítulo I – “Percurso metodológico” – desta tese.

⁷⁶ Uma ação trabalhista é considerada plúrima (Art. 842, CLT), quando há acumulação, em apenas um processo do mesmo interesse, por motivo de conveniência ou oportunidade para os co-autores, de mais de um trabalhador de uma mesma empresa, estes como polos ativos do mesmo litígio. Neste estudo, consideramos como plúrima empregador quando há, como polo passivo do mesmo processo trabalhista, a indicação de mais de uma empresa, quer seja como empresa coligada ou como empresa tomadora dos serviços, ou dos sócios, visando a responsabilização subsidiária ou por solidariedade, aquela para os casos de terceirização de serviços ou locação de mão de obra.

da responsabilidade subsidiária da empresa tomadora dos serviços, refletindo um dos aspectos mais frágeis da precariedade do contrato de trabalho, que é o não reconhecimento e o não pagamento dos direitos trabalhistas quando da realização dos serviços prestados. A Justiça do Trabalho se torna, também, para estes tipos de contratos precários, a última possibilidade de recuperar os direitos trabalhistas sonegados pelas empresas interpostas e ilegalmente desconsiderados pelas empresas tomadoras dos serviços.

Tabela 2 – Número de ações plúrimas – Processos Trabalhistas, Bahia, 2001-2010

ANO	AÇÕES PLÚRIMAS	EMPREGADO		EMPREGADOR		
			TOTAL	EMPRESA TERCEIRA	EMPRESA COLIGADA	SÓCIOS
2001	–	–	–	–	–	–
2002	–	–	–	–	–	–
2003	2	–	2	2	–	–
2004	1	–	1	1	–	–
2005	11	–	11	5	5	1
2006	33	1	32	22	10	0
2007	75	6	69	38	14	17
2008	148	1	147	114	24	9
2009	131	7	124	99	12	13
2010	156	9	147	109	33	5
TOTAL	557	24	533	390	98	45

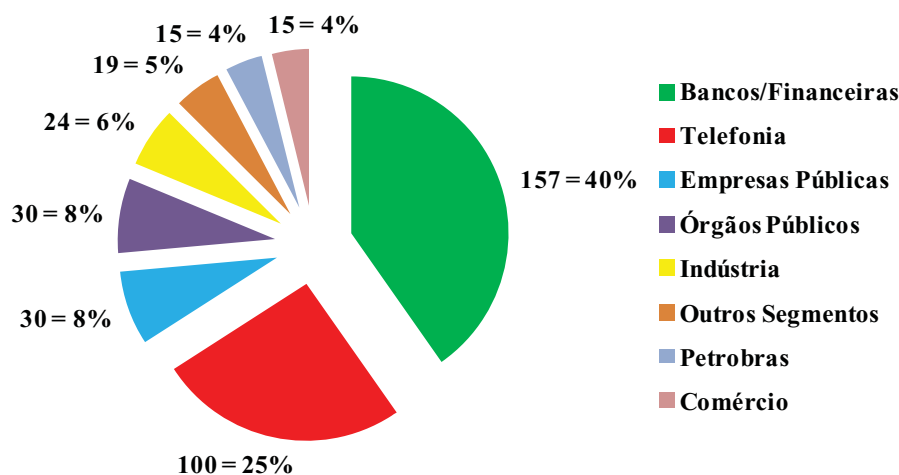
Dados: TRT-5ª Região – Bahia, 2001-2010

Fonte: Elaboração própria

Nesses contratos precários de trabalho por terceirização, dentre os principais segmentos econômicos que utilizam com frequência a locação de mão de obra, destacamos, conforme o Gráfico 2, as instituições financeiras e bancos (157 ações trabalhistas), telefonia (100 ações trabalhistas), órgãos públicos (30 ações trabalhistas), empresas públicas (30 ações trabalhistas), setor industrial (24 ações trabalhistas), setor comercial (15 ações trabalhistas), e Petrobrás (15 ações trabalhistas). Além dos segmentos econômicos especificados, em menor quantidade de casos relacionados ao assédio moral, registramos ocorrências entre os terceirizados em alimentação, saúde, transporte, hotelaria, locação de mão de obra e construção civil, identificados no Gráfico 2 como *outros segmentos*. Nos casos de locação de mão de obra, identificamos empresas, a exemplo de alguns casos em telemarketing, que terceirizam a própria mão de obra que é disponibilizada para a empresa tomadora de serviços, em uma espécie de “quarteirização” da prestação de serviços.

Observa-se, também, que a quantidade de dissídios individuais relacionados à terceirização de empregados equivale a cerca de 12% do universo das ações trabalhistas individuais (3.224), o que significa dizer que, entre os empregados moralmente assediados, 390 deles eram empregados terceirizados e precários, sobretudo os operadores de telemarketing com prestação de serviços em bancos e em telefonia, quantificados em 257 trabalhadores precários (cerca de 66% do total apurado de 390 ações plúrimas empregadores).

Gráfico 2 – Número e percentual de litigantes terceirizados, segundo os principais segmentos econômicos – Processos Trabalhistas, Bahia, 2001-2010



Dados: TRT-5ª Região – Bahia, 2001-2010
Fonte: Elaboração própria

Em *O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil*, o DIEESE (2007, p. 3-81) analisa a terceirização em algumas atividades no Brasil: setor público, setor financeiro (bancos), setor elétrico, setor químico, petróleo e petroquímico, e construção civil, e afirma que “a adoção deste processo foi intensificada e disseminada no âmbito da reestruturação produtiva que marcou os anos 90”. Após este período, a terceirização, em um viés de “naturalização das condições de trabalho precárias”, vem “sendo utilizada como um dos principais instrumentos para a precarização das relações de trabalho”. Um importante objetivo da terceirização, de acordo com o DIEESE, é a descentralização dos riscos de produção e de distribuição de bens e serviços. Se, no setor público, a terceirização foi aplicada como instrumento de gestão, nos outros setores, especialmente no setor financeiro, o foco é, principalmente, a redução da contratação direta da mão de obra e, em alguns casos, a realização de atividades exclusivamente por empresas terceirizadas, a exemplo do setor elétrico. Para o DIEESE, “a busca pela flexibilização dos contratos de trabalho e da

jornada – entendida como redução de direitos e maior poder empresarial sobre o uso da força de trabalho – tornou-se elemento fundamental do discurso e da prática das empresas”.

A pesquisa efetuada pelo CESIT/IE/UNICAMP, em seu Relatório Científico *A terceirização e a Justiça do Trabalho* (2009, p. 8-9; 466), que se propôs “a analisar o papel da Justiça do Trabalho brasileira em um cenário de flexibilização das normas de proteção social ao trabalho”, verificou, também, que “a terceirização é uma das formas de contratação flexível que mais avançou no Brasil a partir dos anos 1990, sendo, hoje, prática corrente em quase todos os segmentos econômicos das esferas públicas e privada”. Conforme este relatório, a terceirização, em particular a de mão de obra, como resultado da precarização das relações de trabalho, “vem sendo adotada como uma estratégia utilizada pelas empresas para reduzir custos, partilhar riscos e aumentar a flexibilidade organizacional”. O mercado de trabalho brasileiro, de acordo com este relatório, “[...] para que seja mais bem estruturado e inclusivo, não pode prescindir de normas que importem freios ao avanço de uma terceirização legitimada como fórmula de redução de direitos”.

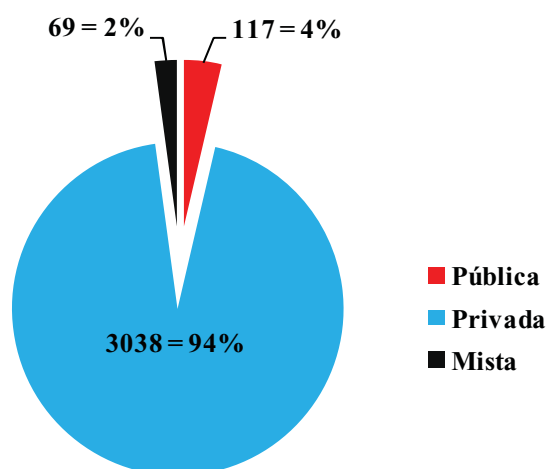
Os dados apresentados, em nossa pesquisa comprovam essa redução de direitos verificada pelo DIEESE (2007) e pelo CESIT/IE/UNICAMP (2009), visto que a maioria dos trabalhadores terceirizados partiu em busca da recuperação dos seus direitos trabalhistas. A atitude desses trabalhadores terceirizados e moralmente assediados, considerados “como trabalhadores de segunda categoria”, ao recorrer ao poder público como mediador de conflitos do trabalho, demonstra, na atual conjuntura brasileira, e diante de “um processo de crescimento descontrolado da terceirização em todos os setores públicos e privados do trabalho”, que o quadro apresentado pela “terceirização no trabalho em nosso país é extremamente grave”, evidenciando que “o binômio terceirização–precarização do trabalho indica uma verdadeira epidemia no país”, conforme Druck e Filgueiras (2014, p. 106-107). Para estes autores, incentivada pela lógica da acumulação financeira, “a adoção da terceirização pelas empresas potencializa a capacidade de exploração do trabalho e reduz a probabilidade de atuação dos agentes que poderiam impor limites a esses processos”. O elevado número de trabalhadores assediados, principalmente, em bancos e instituições financeiras, mostra que uma das formas de intensificar essa exploração do trabalho ocorre exatamente com o assédio moral, uma violenta forma de degradação das relações de trabalho. O apelo de Druck e Filgueiras (2014), que fortalece o posicionamento do CESIT/IE/UNICAMP (2009), é que, diante de uma tentativa de extensão sem limites da terceirização no Brasil, esta farsa não seja legitimada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) quando da análise da Súmula 331.

As empresas públicas e os órgãos públicos, em função da terceirização e da responsabilidade subsidiária, também são indicados pelos empregados terceirizados para fins de garantia de pagamento de direitos trabalhistas sonegados. Das 117 ações trabalhistas vinculadas ao setor público, 60 delas são relacionadas à terceirização, especialmente da área de segurança e serviços de limpeza (Gráfico 3).

De acordo com as informações extraídas das ações trabalhistas, ou seja, do universo de 3.224 ações trabalhistas de natureza individual (Tabela 1), para melhor identificar a ocorrência do assédio moral, efetuamos, ainda, os seguintes tipos de levantamento: tipo de empresa (pública, privada ou mista), incidência de assédio moral por segmentos econômicos e a denúncia do assédio moral por empresa, de forma individualizada, destacando aquelas que registraram os números mais representativos.

De acordo com o Gráfico 3, há uma prevalência do setor privado, que alcança 94% dos casos de assédio moral, que se justifica pelo elevado número de 3.038 ações trabalhistas individuais, enquanto que o setor público, formado por empresas e órgãos públicos, a exemplo da Companhia de Docas do Estado da Bahia (CODEBA), Empresa Baiana de Água e Saneamento S/A (EMBASA), Caixa Econômica Federal (CEF) e diversas prefeituras, entre outros, atinge o índice de 4%, com 117 ações trabalhistas individuais. O tipo misto, que envolve tanto a iniciativa privada quanto a pública, a exemplo das empresas de capital misto como o Banco do Brasil S/A (BB) e a Petróleo Brasileiro S/A (Petrobrás), o percentual é de 2%, o que equivale a 69 ações trabalhistas individuais.

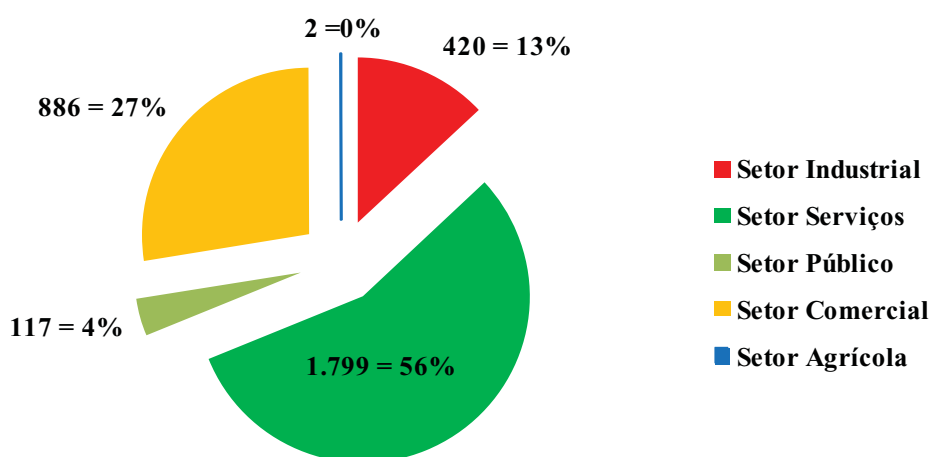
Gráfico 3– Número e percentual de ações judiciais trabalhistas, por tipo de empresa: pública, privada ou mista – Bahia, 2001-2010



Dados: TRT-5ª Região – Bahia, 2001-2010
Fonte: Elaboração própria

Com relação aos grandes setores econômicos, temos uma visão muito abrangente da incidência do assédio moral, no Gráfico 4, com predominância do setor de serviços, que é bastante pulverizado em termos de tipos de atividades econômicas, englobando desde salão de beleza a grandes construtoras civis e empresas de aviação.

Gráfico 4– Incidência de assédio moral (número e percentual) segundo os grandes setores econômicos – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2010



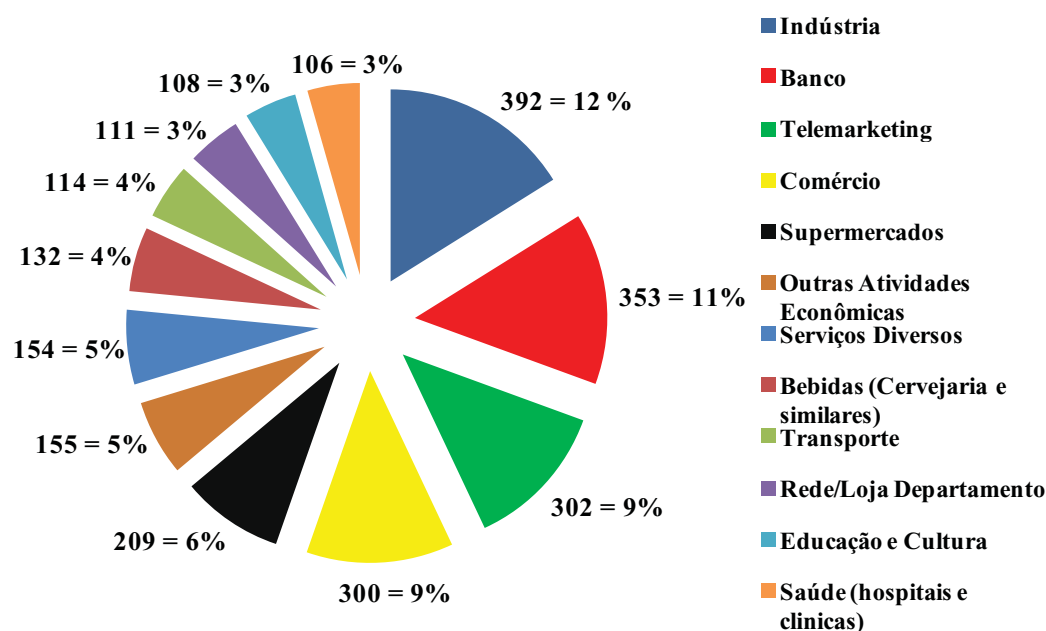
Dados: TRT-5ª Região – Bahia, 2001-2010

Fonte: Elaboração própria

O número de empregadores em litígio totaliza 1.284 pessoas jurídicas, envolvendo empresas privadas, empresas públicas, firmas individuais, órgãos públicos, associações, fundações, igrejas, mosteiros, sindicatos, abrigos, entidades de classe, etc. Percebe-se, a partir desta identificação, que o assédio moral se expandiu para todos os segmentos econômicos, inclusive aqueles não diretamente vinculados ao lucro como os sindicatos e associações de classe. Em função dessa abrangência dos grandes setores econômicos, de modo a permitir uma melhor identificação, optamos por um maior detalhamento, de acordo com a atividade econômica específica de cada um dos empregadores, conforme o Gráfico 5, que demonstra apenas aqueles segmentos com maior representatividade quanto ao número de registro de denúncias de assédio moral.

De acordo com o levantamento de dados, os segmentos mais representativos são: indústria (exceto o segmento petroquímica, com 28 ações trabalhistas, considerado à parte), banco, telemarketing, comércio, supermercados, bebidas (refrigerantes e cervejas), redes e lojas de departamento.

Gráfico 5 – Número e percentual de denúncias de assédio moral, por segmento econômico – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2010



Dados: TRT-5ª Região – Bahia, 2001-2010
 Fonte: Elaboração própria

Efetivamente, em termos quantitativos, o setor com maior número é o comércio, com 777 ações trabalhistas. Este setor, em nosso levantamento, foi segmentado em comércio (lojas, em geral, de pequeno e médio portes), supermercados, lojas de departamento e redes e bebidas, em função da especificidade destes últimos quanto à prática do assédio moral por cumprimento de metas. No setor bancário, distinguimos o assédio moral ocorrido no setor privado e no setor público. Para os bancos privados, principalmente Bradesco, Santander, HSBC, o número de ocorrências é de 263 e, para os bancos estatais, a exemplo do Banco do Brasil S/A⁷⁷, Caixa Econômica Federal e Banco do Nordeste do Brasil S/A, este número é de 90 casos de assédio moral.

Com a identificação dos segmentos econômicos, verificamos, também, a quantidade de ações trabalhistas individuais com acusações de assédio moral por empresa, conforme a Tabela 3, cujos números mais elevados de episódios nos permitem avaliar com maior exatidão em que ambientes de trabalho este tipo de violência é mais recorrente, a exemplo de bancos, supermercados, telemarketing, redes e segmento de bebidas (cervejas e refrigerantes).

⁷⁷ O Banco do Brasil é uma empresa de economia mista, mas neste levantamento foi considerado como estatal.

Tabela 3 – Número de denúncias de assédio moral, por empresa – Processos Trabalhistas, Bahia, 2001-2010

RAZÃO SOCIAL EMPRESA	Nº	%
TNL Contax S/A	145	16,24
Banco Bradesco S/A	140	15,68
Bompreço Bahia Supermercados Ltda.	132	14,78
Atento Brasil S/A	87	9,74
EDS Eletronic Data Systems do Brasil Ltda.	59	6,61
Banco do Brasil S/A	54	6,05
Lojas Insinuante Ltda.	50	5,60
Banco Santander S/A	47	5,26
Schincariol Logística e Distribuição Ltda.	44	4,93
Itabuna Têxtil S/A	40	4,48
HSBC Bank Brasil S/A	32	3,58
Caixa Econômica Federal	32	3,58
Norsa Refrigerantes Ltda.	31	3,47
TOTAL	893	100

Dados: TRT-5ª Região – Bahia, 2001-2010

Fonte: Elaboração própria

Isoladamente, o maior número de denúncias foi contra a empresa Contax S/A, um dos maiores empregadores de telemarketing do Brasil, com 145 ações trabalhistas. Esta empresa e as outras duas maiores do segmento telemarketing, Atento Brasil S/A e a EDS Eletronic Data Systems do Brasil Ltda. com, respectivamente, 87 e 59 ações trabalhistas, respondem, conjuntamente, por quase 100% do total de denúncias do segmento telemarketing, ou seja, por 291 denúncias contra o assédio moral de um total de 302 (Gráfico 6) e por quase 10% do total geral de ações trabalhistas, entre 2001 e 2010.

Em Salvador (BA), o estudo realizado por Ana Soraya Vilas Boas Bomfim (2009, p. 206-207), entre operadores de telemarketing de uma das empresas do setor identificadas em nossa pesquisa, verificou que este tipo de trabalho é pouco prazeroso e bastante alienante tanto quanto aquele realizado em fábricas: “as tarefas executadas pelo teleoperadores são estranhas a eles e geram sobrecarga física e mental, na medida em que eles não têm nenhuma autonomia na sua execução”. O capital, neste segmento e por meio da “gestão por estresse”, se apropria das emoções destes trabalhadores para transformá-las em habilidade para produzir mais trabalho e mais riqueza: “esse trabalhador, *situado na baía*, deve seguir um fluxo informacional que lhe exige produtividade, capacidade cognitiva, controle das emoções, capacidade física e psíquica para se obter resultados”.

Esta pesquisa constatou que “os procedimentos são rígidos e a situação de desafio é permanente, dentro e fora das baias, em um ambiente que favorece o surgimento de doenças nervosas, distúrbios nas cordas vocais e de transtornos mentais e comportamentais”. Os teleoperadores, a exemplo daqueles que denunciaram o assédio moral à Justiça do Trabalho, durante as entrevistas, revelaram que “um dos fatores que contribuem para o adoecimento neste trabalho é a pressão interna, uma sobrecarga de trabalho, uma organização de exigências de metas: o *Vamos bater metas. Vocês são jovens, novos!*”. O estudo, em sintonia com os dados da nossa pesquisa sobre o assédio moral no segmento de telemarketing, “mostra que se vive um processo de degradação social pela governança de uma lógica corporativa e de maximização do valor, o engenhoso modo de acumular [...]”. É nestas estratégias de acumulação, de acordo com a pesquisadora, “que ocorrem as ameaças, as exigências, que o corpo e a mente são torturados e que a saúde dos que vivem desse trabalho é minada, para alcançar a realização do capital” (BOMFIM, 2009, p. 216-217).

O segmento bancário foi objeto de 353 ações trabalhistas, liderado pelo Banco Bradesco S/A, com 140 denúncias, o maior número do setor privado e, entre os bancos estatais, o Banco do Brasil S/A, que detém o maior número de denúncias contra o assédio moral. Estes bancos, listados entre as empresas com maiores números de denúncias, alcançam 305 ações trabalhistas, ou seja, mais de 86% do número total do segmento bancário.

O Sindicato dos Bancários de Pernambuco e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF) publicaram um relatório de pesquisa intitulado *Assédio moral no trabalho: impactos sobre a saúde dos bancários e sua relação com gênero e raça*, em 2006. A pesquisa, realizada entre novembro de 2005 e março de 2006, tinha como objetivo verificar a ocorrência e a frequência de atos e atitudes negativas no ambiente de trabalho, entre bancários, que poderiam ser percebidas como assédio moral, relacionando estes atos e atitudes à saúde do trabalhador, à organização do trabalho e a fatores psicossociais. O método utilizado foi o questionário, inspirado na teoria de Leymann (1990), aplicado em uma amostra não representativa da categoria bancária em âmbito nacional, envolvendo 2.609 participantes, sendo 1.323 homens e 1.224 mulheres (62 pessoas não responderam à questão sobre o sexo).

Nas situações constrangedoras relacionadas ao assédio moral, apurou-se o percentual de 38,9% bancários que disseram ter vivenciado esta situação pelo menos nos últimos seis meses; as agressões tiveram uma duração média de 11,13 meses e ocorreram várias vezes por semana, em 51,49% dos relatos; os agressores com maior índice foram os chefes, com 63,71% dos casos de assédio moral, sendo a maioria dos agressores do sexo

masculino, em percentual próximo de 51%. Um dado interessante é que 1.289 assediados disseram acreditar que o agressor tinha consciência dos seus atos de agressão e humilhação, algo que revela que os embates eram bastante visíveis e bem perceptíveis pelo agredido.

Na organização do trabalho, a falta de pessoal e a carga de trabalho excessiva foram as questões mais pontuadas. Para os aspectos psicossociais e o clima organizacional, a pesquisa capturou um clima ruim de trabalho em termos de comunicação, mas positivo em relação às chefias e às equipes de trabalho.

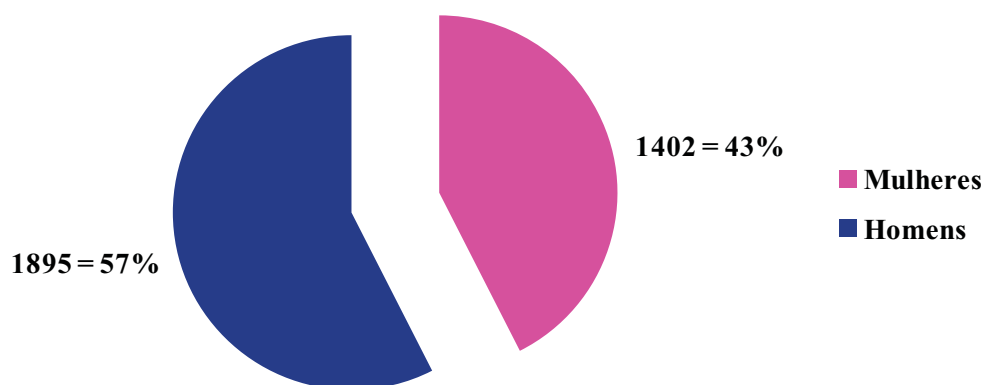
Dentre os sintomas de distúrbios psicológicos relatados pelos bancários, os maiores índices são relacionados ao nervosismo, tensão e preocupação, dormir mal, cansaço, dor de cabeça frequente e tristeza. Como conclusão, vale esclarecer que os bancários do setor privado são os que mais denunciam as humilhações, as perseguições, os constrangimentos, principalmente aqueles relacionados ao próprio trabalho, o que reflete a presença de chefias autoritárias e preocupadas apenas com a produção, o que atinge o bem-estar do bancário.

As conclusões das pesquisas realizadas pelo Sindicato dos Bancários de Pernambuco, com o apoio da CONTRAF, em 2006, e por Bomfim (2009) convergem para os dados também encontrados em nossa pesquisa sobre o assédio moral e sobre a precarização das relações de trabalho. Esclarece-se que, a despeito da utilização de fontes e métodos de pesquisa distintos dos aqui adotados, o assédio moral enquanto um método de gestão é sempre pontuado pelos trabalhadores e foi confirmado pela pesquisa entre os bancários, em abrangência nacional, e também pelo estudo de caso, em Salvador (BA).

A quantidade total de litigantes na Justiça do Trabalho do Estado da Bahia, entre 2001 e 2010, de 3.297 empregados, é superior à quantidade de dissídios individuais, porque 97 empregados constituíram, em conjunto, as ações plúrimas do polo ativo, totalizadas em 24 ações trabalhistas, agindo coletivamente contra os seus empregadores, notadamente em casos de terceirização de telemarketing e segurança (Tabela 2).

Quanto ao sexo dos litigantes, os homens atingem o percentual de 57% do número total de empregados, o que equivale a 1.895 empregados, enquanto as mulheres, em um número de 1.402 empregadas, correspondem ao percentual de 43% daquele universo (Gráfico 6).

Gráfico 6 – Número e percentual de litigantes, segundo o sexo – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2010



Dados: TRT-5ª Região – Bahia, 2001-2010
 Fonte: Elaboração própria

6.2 APRESENTANDO AS AÇÕES CIVIS PÚBLICAS

As ações civis públicas totalizaram 15 processos, entre 2001 e 2010, relacionados aos seguintes segmentos econômicos: indústria, petroquímica, comércio, supermercados, banco, órgão público municipal e locação de mão de obra. Dentre as empresas denunciadas ao Ministério Público do Trabalho (PRT- 5ª Região), destacam-se o Banco Bradesco S/A e Wal-Mart Brasil Ltda., grupo econômico que administra as empresas Bompreço Bahia Supermercados Ltda., que respondem, respectivamente, por 140 e 132 ações trabalhistas individuais (Tabelas 3 e 4), o que justifica, por si só, a intervenção daquele órgão público.

Das ações civis públicas julgadas pela Justiça do Trabalho no Estado da Bahia, somente três delas foram deferidas, ou seja, apenas 20% daquele universo, sendo indeferidos 12 destes processos (Tabela 4).

A improcedência, de um modo geral, e de acordo com os pareceres exarados pela Justiça do Trabalho, ocorre em função da ausência de prova dos fatos relatados pela PRT- 5ª Região, ou por não se tratar diretamente de dano moral coletivo, mas de natureza meramente individual, a exemplo da ação civil pública movida contra a Companhia de Transporte de Salvador (CTS)⁷⁸, cujo julgamento assegura que “as provas encartadas nos autos revelam o isolamento de apenas um trabalhador, sem demonstração de transcendência desta conduta no ambiente de trabalho” e, por isto, não comporta o dano moral coletivo, que se “afigura como a agressão à esfera moral de uma comunidade determinada ou indeterminada”.

⁷⁸ TRT-5ª Região – Ação Civil Pública n. 0060000-25.2009.5.05.0021.

Tabela 4 – Ações Cíveis Públicas (PRT-5ª Região) por ano, segmento e julgamento – Processos Trabalhistas, Bahia, 2003-2010

RAZÃO SOCIAL EMPRESA	ANO	SEGMENTO	JULGAMENTO (TRT-BA)
Frevo Brasil Ltda.	2003	Indústria	Indeferimento
Stim – Sindicato Metalúrgicos	2005	Sindicato	Indeferimento
Jean M. D. Stampaert	2006	Serviços	Indeferimento
Bios Saúde Ltda.	2007	Saúde	Indeferimento
Coop. Nacional Auditores	2007	Mão de obra	Deferimento
Steel – Serv. Auxiliares Ltda.	2007	Serviços	Indeferimento
Victor Hugo Ltda.	2008	Comércio	Indeferimento
Banco Bradesco S/A	2008	Bancário	Deferimento
Município de Salvador	2008	Órgão Público	Deferimento
Cordebrás Ltda.	2008	Indústria	Indeferimento
CTS – Cia Transporte Salvador	2009	Órgão Público	Indeferimento
Petróleo Brasileiro S/A	2009	Petroquímica	Indeferimento
Ebal – Cesta do Povo	2010	Supermercado	Indeferimento
Floral Ervas Ind. Com. Ltda.	2010	Comércio	Indeferimento
Wal-Mart Brasil Ltda.	2010	Supermercado	Indeferimento

Dados: TRT-5ª Região – Bahia, 2001-2010

Fonte: Elaboração própria

Entre essas ações civis públicas, o Ministério Público do Trabalho (PRT-5ª Região) questionou judicialmente, em 2008, o assédio moral coletivo praticado pelo corpo gerencial do Banco Bradesco S/A, em Salvador (BA)⁷⁹. A pretensão deste órgão, de acordo com a sentença proferida pela Justiça do Trabalho “encontra-se fundada em prática de assédio moral na agência situada no bairro da Baixa dos Sapateiros, realizada pelo gerente Eduardo César Santos Vasconcelos e sofrida pelos seus subordinados”, e destina-se “a proteger os direitos e interesses *meta individuais* como verdadeiros instrumentos de cidadania, numa perspectiva emergente e necessária de coletivização dos litígios”.

Para subsidiar esta ação, aquele órgão cita doze litígios trabalhistas individuais contra o mesmo empregador em julgamento pela Justiça do Trabalho, em que se discute “a prática que pode ser enquadrada como assédio moral realizado nos estabelecimentos desse banco”. A maioria desses litígios trabalhistas impetrados por cada trabalhador assediado, em diferentes épocas, se encontra em nosso levantamento de dados, visto que o Bradesco, enquanto empregador, responde isoladamente pela segunda maior quantidade de processos trabalhistas sobre assédio moral entre 2001 e 2010.

⁷⁹ TRT-5ª Região – Ação Civil Pública n. 00843-30.2008.5.05.0007.

Nesta ação civil pública, que analisa o assédio moral em uma das suas agências, apura-se que “um gestor, ao ser promovido à função de gerente administrativo, encontrou a equipe de trabalho dividida em dois grupos: um que o apoiava, e outro que apoiava a antiga gerente”. Observou-se, após a apuração dos fatos, “que o gerente simpatizava com alguns empregados da equipe, mas até com estes gritava quando estava nervoso, mas humilhava e gritava especialmente com uma empregada do outro grupo”. Os gritos do gerente, de acordo com o julgamento, ocorriam na presença dos clientes e este, “efetivamente, em diversas oportunidades teria tratado os seus subordinados com rigor excessivo e de forma grosseira, chamando os bancários de moleza”.

Uma das testemunhas, afirma: “o senhor Eduardo tinha um perfil enérgico e cobrava dos funcionários cumprimento do horário”. Outra testemunha, que também trabalhou no mesmo local, afirma em depoimento que “a conduta do senhor Eduardo com os funcionários da agência era de tratamento muito áspero e, às vezes, chamava o funcionário de lerdos e gritava muito na agência sempre que alguém perguntava algo com o qual ele não concordava”. O gerente, conforme os depoimentos, “muitas vezes se posicionava atrás dos terminais de caixa, gritando, e a sua voz era ouvida nas filas onde estavam os clientes: anda moleza, termina logo com isso”. Os funcionários, pressionados para produzir com mais rapidez e com medo de perder o emprego, “ficavam cabisbaixos, e muitos com lágrimas nos olhos”. Após a despedida de uma das litigantes, este clima organizacional pôde ser percebido quando “o senhor Eduardo não permitiu que nenhum funcionário fosse conversar com ela, embora ela estivesse visivelmente cabisbaixa”.

A postura comportamental do gerente, à primeira vista, inclusive subsidiada pelos depoimentos dos próprios assediados, pode induzir que o assédio moral foi originado das relações interpessoais. A forma de ser e o estilo gerencial adotado pelo gestor diluem, assim, as reais motivações pelas quais a organização do trabalho bancário e a sua busca incessante por lucros incentivam esse modelo agressivo de gestão. O gerente, que instrumentalizou, de forma eficaz, as exigências para aumentar a rentabilidade e a produtividade daquela agência, foi desligado em 2006. Este desligamento do agressor, após inúmeras denúncias, é simbólico e revela uma tentativa do banco de desconsiderar que o seu modelo de gestão e a sua imposição de um ritmo acelerado de produção aos funcionários são os responsáveis diretos pelo assédio moral. Com a saída do agressor, impõe-se um disfarce sobre a pressão diária para se produzir cada vez mais e atribui-se ao estilo pessoal de um gestor a principal causa do assédio moral.

A Justiça do Trabalho verificou que o banco “não possui, em termos concretos e efetivos, um política real de prevenção e combate ao assédio moral”, assegurando que:

[...] uma política vertical de cobranças de metas e resultados, sem nenhum controle eficaz poderá fomentar, na base da pirâmide, as ocorrências de condutas assediadas, consubstanciadas em ofensas (desqualificação do trabalhador ou do trabalho) e ameaças (de desemprego) aos trabalhadores [...], e reconhece-se, portanto, a prática do assédio moral coletivo, impondo a responsabilização ao Banco Bradesco S/A com o deferimento da indenização por danos morais em R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

O Bradesco, em 26 de janeiro de 2011, foi obrigado a firmar um Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho com o Sindicato dos Bancários da Bahia, visando o combate do assédio moral em suas dependências bem como a condenação de qualquer ato de assédio, o que demonstra que somente a ação coletiva dos trabalhadores, com apoio dos órgãos públicos, é capaz de conter a violência moral e o desrespeito aos trabalhadores no ambiente de trabalho.

6.3 APRESENTANDO O DISSÍDIO COLETIVO E AS AÇÕES SINDICAIS

O único dissídio coletivo que trata da questão no assédio moral no período pesquisado foi instaurado pelo Sindicato dos Eletricitários da Bahia (SINERGIA) contra a empresa Tracol Serviços Elétricos Ltda. O Acordo Coletivo de Trabalho, de 2004/2005, não foi firmado pela empresa, que alegava o seu novo enquadramento ao Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico, em atividades desvinculadas dos serviços de energia e, por isto, os seus empregados não eram obrigados a permanecer filiados ao SINERGIA e sim, a partir de agosto de 2004, ao Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas e Automobilísticas e de Auto Peças, de Material Elétrico, de Informática e de Empresas de Reparo, Manutenção e Montagem do Estado da Bahia (STIM). Em função disto, após o protesto judicial, ainda em 2004, o SINERGIA, que continuava a representar os trabalhadores vinculados àquela empresa, apela para a Justiça do Trabalho do Estado da Bahia para resolver este impasse. No Acordo Coletivo, que não foi assinado pela empresa, constava uma cláusula de combate ao assédio moral, a 23^a:

[...] a Tracol pautará sua política de relações de trabalho, no sentido de coibir a prática de atos atentatórios à dignidade dos seus empregados, impedindo que, no exercício de suas funções, eles sejam submetidos, por seus superiores hierárquicos, a situações constrangedoras, humilhantes ou

vexatórias, comprometendo-se, ainda, a adotar todas as medidas necessárias ao restabelecimento da normalidade.

Ao firmar essa cláusula, a princípio em um Acordo Coletivo e, em seguida, em um Dissídio Coletivo, a preocupação do Sindicato, possivelmente por conhecimento de fatos reais de assédio moral naquele local de trabalho, era, de forma inédita, em nosso Estado, proteger aquela categoria específica de trabalhadores. Quando do julgamento do Dissídio Coletivo pelo TRT-5ª Região, em 27 de janeiro de 2005, os julgadores reconheceram a legalidade das outras reivindicações do SINERGIA, mas consideraram esta cláusula do assédio moral “desnecessária”. *Em um período em que pouco se discutia o assédio moral nos tribunais trabalhistas brasileiros, por que uma cláusula de grande importância para aqueles trabalhadores foi considerada desnecessária pela Justiça do Trabalho no Estado da Bahia?*

A convenção coletiva de trabalho, de acordo com o Art. 611, CLT, “é o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho, aplicáveis no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”. De imensurável valor, diante do avanço da precarização das relações de trabalho, este instrumento, quando relacionado ao assédio moral, denota a preocupação daquela categoria de trabalhadores em deixar oficialmente firmado o combate à violência no ambiente de trabalho. Uma convenção coletiva, normalmente, em suas cláusulas, estabelece ajustes de natureza econômica, de relações sociais, de relações trabalhistas, de relações sindicais, visando melhorias e mais garantias aos trabalhadores, a exemplo de estabilidade aos egressos do INSS, complementação salarial por acidente de trabalho, perdas e danos, vigilância revista, etc.

Algumas destas convenções coletivas, em suas diversas cláusulas, tratam, inclusive, de fornecimento de material de higiene, de definição de áreas insalubres e de sistema de descanso em trabalho. Sem dúvida, um acordo coletivo é uma demonstração de extrema força, de luta, de resistência e de unidade da classe trabalhadora. Ao firmar uma destas cláusulas, a categoria de trabalho avança nas relações de trabalho e passa a exigir, em contrapartida, o compromisso das empresas envolvidas. A inclusão de cláusula específica de assédio moral demonstra que há um ambiente nocivo e violento de trabalho e que é preciso unir-se coletivamente para combater estas novas estratégias de gestão.

Analisando a Convenção Coletiva de Trabalho, de 2010 e 2011, firmada pela Federação Interestadual das Instituições de Crédito, Financiamento e Investimento (FENACREFI), que inclui o Sindicato dos Bancários da Bahia, lê-se, em sua Cláusula VI, que

“as Financeiras se comprometem a manter o Programa de Treinamento de Gestores, contemplando orientações que visem a evitar atos que possam resultar em assédio moral ou sexual”. Este dispositivo obriga os empregadores, mediante denúncia do Sindicato, a atender os prazos de 30 e 60 dias, respectivamente, para dar conhecimento e esclarecimentos a respeito da questão. Com validade para toda a categoria de trabalhadores, torna-se, oficialmente, um instrumento de combate ao assédio moral em todas as dependências bancárias e similares, em nosso Estado.

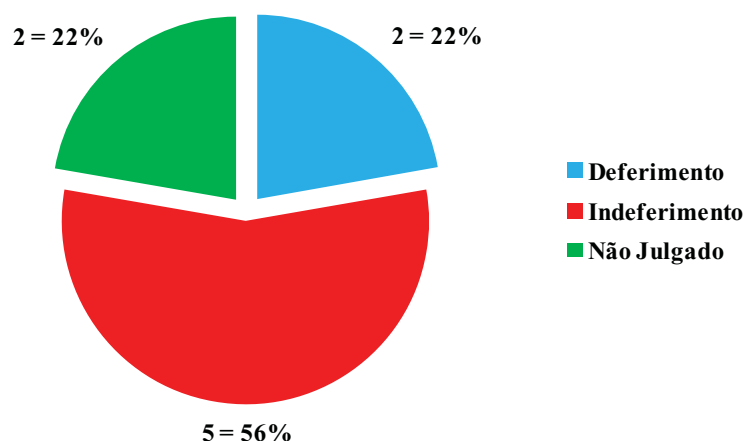
A incógnita do julgamento do dissídio coletivo do SINERGIA ainda permanece, mas nos leva a pensar que o não reconhecimento de uma proteção coletiva contra o assédio moral, possivelmente, pode significar a banalização da violência no trabalho pela própria Justiça do Trabalho, uma vez que encontramos, entre os julgamentos das ações trabalhistas do período pesquisado, que a exigência de alta produtividade e cumprimento de metas pelos trabalhadores decorre do poder diretivo do empregador e é reflexo de uma mera caracterização de um ambiente de alta e natural competitividade empresarial. É interessante observar que há uma tendência à naturalização das relações conflituosas do trabalho e, por isto, a postura dos sindicatos tem de ser cada vez mais forte em defesa dos seus associados.

Os indeferimentos das Ações Sindicais, incluindo aquelas originadas do descumprimento de obrigações trabalhistas definidas em acordos coletivos ou por coação, por parte dos empregadores, para a desistência por parte dos empregados de direitos sancionados em ações coletivas impetradas pelos sindicatos, chamam a atenção (Gráfico 7).

Dentre as ações sindicais, não houve o julgamento do mérito de duas delas e somente outras duas foram julgadas favoráveis aos pleitos dos sindicatos. A primeira destas, impetrada pelo Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional do Estado da Bahia (SENALBA)⁸⁰, envolve um convênio de cooperação mútua entre a Fundação de Apoio ao Menor de Feira de Santana (FAMFS), a Fundação Estadual da Criança e do Adolescente (FUNDAC), responsável pelo aporte financeiro, e a empresa privada Moreira Pereira Ltda., esta contratada com “a finalidade de prestar assistência, proteção e apoio aos adolescentes em regime de internação provisória e em cumprimento da medida *socioeducativa* de privação de liberdade na Casa de Atendimento Juiz Melo Matos”, em Feira de Santana (BA). Antes desta ação, os empregados da FAMFS, representados pelo SINALBA, ingressaram com ações reivindicando direitos trabalhistas.

⁸⁰ TRT-5ª Região – Ação Sindical n. 00258-2007.193.05.00.6.

Gráfico 7 – Número e percentual de ações sindicais e ações de cumprimento – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2010



Dados: TRT-5ª Região – Bahia, 2001-2010

Fonte: Elaboração própria

Após esses atos e com julgamentos favoráveis aos empregados, estes começaram a ser coagidos para a desistência das ações de cumprimento propostas pelo sindicato e, obrigatoriamente, foram transferidos para prestar serviços na empresa Moreira Pereira Ltda., para posterior demissão do emprego. Aos empregados demitidos, houve a imposição do pagamento das verbas rescisórias, mediante a formalização da desistência das ações trabalhistas já julgadas. Quando do julgamento desta ação, os representantes da empresa Moreira Pereira Ltda. não comparecem às audiências e a Justiça do Trabalho reconhece a prática do assédio moral contra quatro ex-empregados, deferindo a indenização em três salários para cada um deles, pagamentos que ficaram sob a responsabilidade da FAMFS, fundação pública do Estado da Bahia.

A segunda ação sindical, de 2009, com julgamento procedente, foi movida pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Açúcar, Alcool e Derivados da Cana do Estado da Bahia (STIAEB)⁸¹ contra a empresa Agro Indústrias do Vale do São Francisco S/A (Agrovale) e também foi motivada pela coação sobre os empregados, sob pena de perda de emprego, para desistência de ação coletiva impetrada por este sindicato. Na ação trabalhista anterior⁸², de 2007, o Sindicato pleiteou o pagamento do adicional de insalubridade ou periculosidade para cada um dos funcionários lotados no setor de destilaria, laboratório e fabricação. Neste processo, “alguns empregados substituídos formalizaram a exclusão dos

⁸¹ TRT-5ª Região – Ação Sindical n. 0151500-85.2009.5.05.0341.

⁸² TRT-5ª Região – Ação Sindical n. 000909-2007.342.05.00.1.

seus nomes da ação”, alegando a inexistência de autorização do “ente sindical para ingressar com a ação coletiva em referência”. O sindicato afirma que “a demandada obrigou os signatários a firmar tais declarações, incorrendo em prática anti-sindical”. O MPT concluiu pela “existência de pressão para que os empregados aquiescessem a um nefasto acordo, recomendando que não fossem homologados os pedidos de desistência em razão da existência de vício de vontade”. A Justiça do Trabalho considerou válido o pleito e deferiu a ação coletiva a todos os empregados substituídos pelo sindicato, sem exceção.

Diante da resistência à coação, os empregados que recusaram assinar a petição de desistência do adicional de insalubridade ou periculosidade, foram sumariamente demitidos. Concretamente, a empresa demitiu 200 “colaboradores”, mas assegurou, em defesa, que “as demissões foram decorrentes do mais comum poder discricionário de um ente privado em manter ou não seus funcionários” e foram motivadas, “no ano de 2007”, porque “houve uma quebra de safra”. Este elevado número de demitidos foi a motivação principal da ação sindical, em 2009, que contém alegação de assédio moral coletivo e também pedidos de “reintegração dos substituídos ao trabalho, com pagamento de salários vencidos e vincendos” e pedido de danos materiais. O assédio moral foi comprovado em investigação realizada pelo Ministério Público do Trabalho, o que levou a Justiça do Trabalho, em suas instâncias, ao julgamento favorável do pedido pleiteado pelo sindicato, considerando que houve “dano psicossomático sofrido pelos substituídos”, causado pela coação.

Das ações de cumprimento promovidas pelo Sindicato dos Trabalhadores em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo no Estado da Bahia (SINPOSBA) contra cinco distintos postos de gasolina no interior deste Estado, quatro delas foram consideradas improcedentes e uma não foi julgada. Nestas ações, o propósito do sindicato é exigir o cumprimento integral do acordo coletivo firmado por cada empresa. Dentre estas inaplicabilidades, cita-se o depósito salarial bancário, a existência de prestação de serviço sem o devido registro em carteira profissional de trabalho, o fornecimento de leite ou similar, o fornecimento de uniforme, a ajuda-alimentação e o seguro de vida em grupo. O sindicato, ao promover estas ações, alega que o direito à indenização por danos morais, conforme a sentença de uma das ações trabalhistas⁸³, é devido porque “o réu, ao deixar de cumprir as cláusulas normativas, afronta os princípios da boa-fé objetiva, da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho”. Para o sindicato, diante dos fatos apresentados pelos empregados:

⁸³ TRT-5ª Região – Ação Sindical n. 000446-70.2010.5.05.0201.

[...] a filosofia do empregador é de *gestão perversa*, visando a obtenção de lucro a qualquer preço, ainda que em prejuízo da qualidade de vida dos trabalhadores, com a degradação das condições de trabalho e fraude à legislação trabalhista, impondo o ajuizamento de ações trabalhistas como condição para o pagamento das verbas rescisórias.

Quando dos julgamentos dessas ações, as alegações sobre o assédio moral são refutadas pelos empregadores e a Justiça do Trabalho considera que as situações de degradação de trabalho não podem ser consideradas como efeito da prática da gestão perversa ou assédio moral, deferindo, no entanto, o cumprimento dos acordos coletivos, inclusive a obrigatoriedade de disponibilizar para cada frentista um copo de leite durante o expediente, ao custo de apenas R\$ 0,50. O que levaria um empregador a sonegar o copo de leite de um frentista? Sem dúvida, o assédio moral vai além desta atitude, mas deixar um empregado sem a proteção em um ambiente tão inóspito como um posto de gasolina não é um reflexo da gestão perversa que o sindicato da categoria alegou quando das ações trabalhistas?

As duas últimas ações sindicais de cumprimento foram instauradas pelo Sindicato dos Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais no Estado da Bahia (SINFITO) contra duas empresas distintas, em Salvador (BA). Uma dessas ações foi instaurada contra a Clínica Daniela Guerra Ltda., que contesta a legitimidade do sindicato ao questionar os direitos dos fisioterapeutas porque estes eram prestadores de serviços e sem nenhum tipo de vínculo empregatício. O sindicato, que considerou os fisioterapeutas como empregados celetistas daquele estabelecimento, entende que as acomodações para repouso dos empregados eram indignas, exigindo, por esta razão, indenização por assédio moral.

A Justiça do Trabalho, apesar de não ter considerado as más condições de trabalho impostas aos fisioterapeutas como assédio moral, reconheceu a relação de emprego entre os fisioterapeutas e a clínica, exigindo da sua parte o cumprimento das obrigações trabalhistas, inclusive pagamento de horas extras cujos cálculos alcançaram o montante de R\$2.260.118,33 (dois milhões, duzentos e sessenta mil, cento e dezoito reais e trinta centavos), conforme Edital de Citação, de 2 de outubro de 2012. A clínica já havia encerrado as suas atividades econômicas e, de acordo com este edital, o seu “endereço é incerto e não sabido”, o que significa dizer que, mesmo com o deferimento dos direitos trabalhistas pela Justiça do Trabalho e a exigência de garantir bens para a execução da dívida trabalhista, a possibilidade de liquidação é remota, visto que os seus sócios não honraram as determinações judiciais.

A segunda ação, que envolve também a prestação de serviços por fisioterapeutas, em função da ausência do sindicato da categoria em audiências, não teve o mérito julgado e não se discutiu o assédio moral que foi alegado também por péssimas condições de trabalho.

Das ações sindicais, houve, por parte dos sindicatos, uma preocupação em proteger a categoria de trabalhadores e exigir os seus direitos trabalhistas. Percebe-se que tais ações sindicais envolvem diversas categorias de trabalho, em atividades bastante distintas.

Entre os trabalhadores da zona rural, evidencia-se que a agressividade do agronegócio e a voracidade pelo lucro tentam passar por cima de qualquer direito trabalhista, reproduzindo os velhos hábitos da oligarquia rural brasileira e seus métodos de violência no campo. Quanto partimos para a área urbana, claramente percebemos o mesmo tipo de comportamento, mas revestido de técnicas mais sofisticadas para burlar os direitos dos trabalhadores, a transformação da prestação de serviços, sob subordinação, em prestação de serviços por pessoa jurídica individual ou autônomo. Em ambas as situações, a presença da precarização das relações de trabalho, simbolizada até na recusa em fornecer um copo de leite ao trabalhador.

6.4 APRESENTANDO AS AÇÕES TRABALHISTAS INDIVIDUAIS

Além das informações gerais aqui colocadas, apuramos, de forma mais detalhada, os dados de 678 ações trabalhistas individuais referentes aos exercícios de 2001 a 2007. Esta opção, que não prejudicou a análise qualitativa dos casos mais impactantes sobre o assédio moral entre 2001 e 2010 nem a verificação das hipóteses levantadas inicialmente neste estudo, se deu em função do grande volume, em formato eletrônico, de documentos judiciais trabalhistas capturados e do exíguo espaço de tempo para a conclusão da tese, após o levantamento dos processos trabalhistas judiciais disponibilizados pelo TRT-5ª Região (BA), que foi iniciado em 2007 e concluído apenas no início de 2013⁸⁴.

Por causa das ações plúrimas dos empregados, o número efetivo de litigantes envolvidos nessas 678 ações trabalhistas, entre 2001 e 2007, foi de 698 trabalhadores, sendo 366 homens e 332 mulheres. A nossa preocupação, neste levantamento de dados, foi apontar algumas variáveis, a partir das informações existentes na documentação judicial trabalhista que permitissem a análise deste tipo de violência no trabalho em empresas, públicas ou privadas, e em órgãos públicos sediados em nosso Estado. Por estes motivos, examinamos, especialmente, os seguintes aspectos: 1) a situação do contrato de trabalho do empregado assediado quando do ingresso da ação trabalhista; 2) o tipo de assédio moral alegado pelo

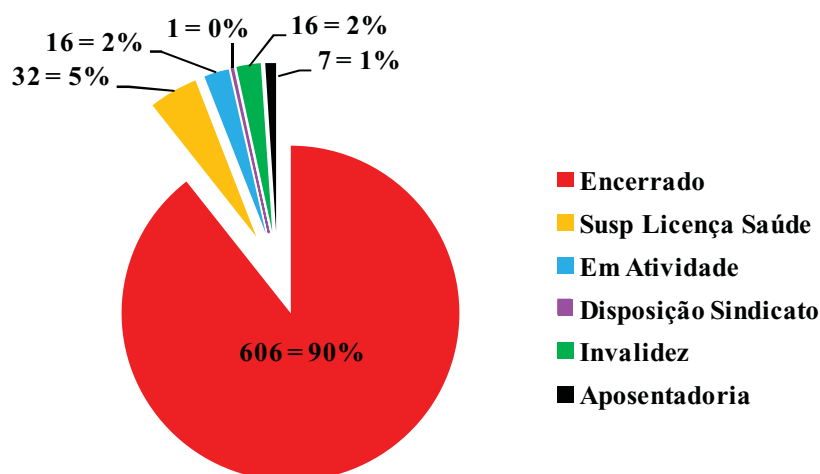
⁸⁴ Em 2013, foram identificadas 3.224 ações trabalhistas, para o período de 2001 e 2010. O TRT-5ª Região disponibiliza atas, termos, editais, sentenças, decisões e acórdãos para a maioria desses processos, cujo volume, em média, ultrapassa 35 mil documentos, que foram armazenados eletronicamente, e de forma separada por ano, por número de processo e por trabalhador.

trabalhador; 3) a vinculação ou não do assédio moral ao cumprimento de metas; 4) a demissão do empregado assediado por justa causa; 5) o registro de conciliação entre as partes litigantes quando da audiência inicial do processo trabalhista; 6) a assistência jurídica por parte do sindicato da categoria; 7) a acusação feita ao empregado por furto ou roubo; 8) os tipos de doenças apontados nas lides trabalhistas; 9) a denúncia de assédio sexual; 10) o relato de revista íntima desses trabalhadores; 10) episódios relacionados às práticas de racismo; 11) os tipos de estabilidade, previstos em lei ou convenção coletiva; e 13) a alegação do empregado quanto a sua incapacidade financeira para pagar as custas processuais.

Com o objetivo de compreender o comportamento da Justiça do Trabalho quando do julgamento de cada ação trabalhista, analisamos, também, o deferimento ou indeferimento em Primeira e Segunda Instâncias. Os dados principais apurados a partir dessas variáveis serão, a seguir, apresentados e analisados.

6.4.1 A situação contratual de emprego dos trabalhadores assediados

Gráfico 8 – Número e percentual de trabalhadores assediados, segundo a situação contratual de emprego – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2007



Dados: TRT-5ª Região – Bahia, 2001-2007
Fonte: Elaboração própria

Primeiramente, registramos a situação do vínculo empregatício dos trabalhadores assediados quando do ingresso das 678 ações trabalhistas individuais. Conforme o Gráfico 8, a grande maioria dos assediados estava, naquele momento, desvinculada contratualmente das suas empresas. Entre estes 606 trabalhadores, 49 empregados em pleno exercício do direito de

extinguir a relação de trabalho pela despedida indireta tiveram a iniciativa de rescindir os seus contratos de trabalho por esta modalidade prevista na CLT, alegando maus-tratos e humilhações durante a prestação de serviços. Esse contingente de 606 trabalhadores, em função do fim da relação contratual de emprego, por não correr mais o risco de ser assediado no local de trabalho, é mais propenso a ingressar com a ação trabalhista e, por isto, atinge o maior percentual entre os trabalhadores assediados, que é de 90%. Os outros 10% restantes são distribuídos entre trabalhadores adoecidos sob licença saúde, empregados colocados à disposição dos sindicatos, aposentados, inclusive por invalidez, e empregados em atividades. Estes últimos, apenas 16 empregados, representando o percentual de 2% daquele universo, são também celetistas, mas protegidos por concursos públicos e com maior garantia de manutenção do emprego, vinculados contratualmente a empresas públicas estaduais e federais, bancos estatais ou empresas federais de economia mista.

6.4.2 A tentativa de conciliação entre as partes litigantes, a justiça gratuita e a assistência jurídica gratuita pelos sindicatos aos trabalhadores assediados

Do número total de 678 ações trabalhistas, somente 2 empregados assediados, mediante intermediação da Justiça do Trabalho, aceitaram a proposta de conciliação com os seus empregadores e extinguiram rapidamente os litígios trabalhistas. Nestes casos, os acordos não contemplaram a indenização pelo assédio moral⁸⁵ e sim o pagamento de outras verbas rescisórias, a exemplo de horas extras, adicionais de férias, FGTS, etc.

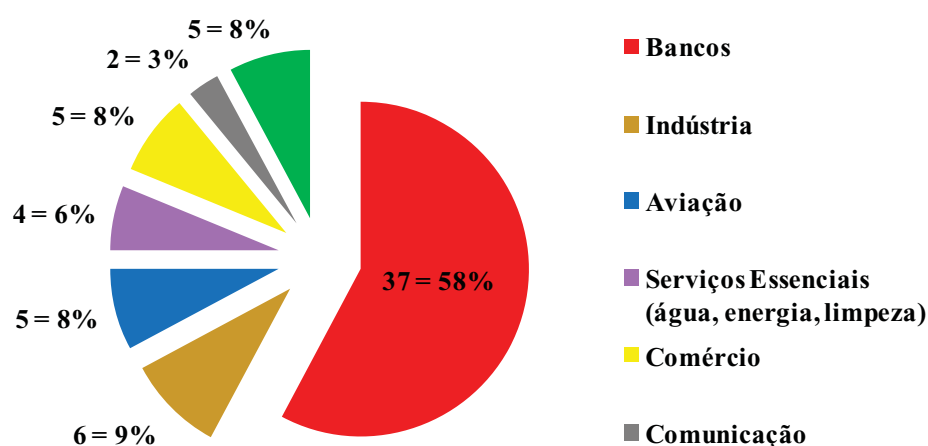
Quando do ingresso das ações trabalhistas, 361 empregados exigiram a justiça gratuita, declarando não ter condições financeiras de arcar com as custas processuais. Este é um percentual relativamente alto, alcançando mais de 53% do universo das ações trabalhistas. Numericamente, este benefício foi solicitado por 66 bancários, 59 industriários, 32 comerciários e 25 operadores de telemarketing e outros trabalhadores, sob a alegação de que este ônus sacrificaria a subsistência familiar.

Se o número de empregados que usufruiu do instituto da justiça gratuita foi elevado, o mesmo não ocorre quando se trata da assistência jurídica gratuita, que consiste na prestação de auxílio jurídico aos empregados pelos sindicatos das suas respectivas categorias de trabalho. O número de trabalhadores assistidos juridicamente pelos seus sindicatos é

⁸⁵ Em nosso levantamento, houve somente um caso, em 2009, em que a empresa reconheceu o assédio moral, e propôs a conciliação com o empregado assediado, firmando o pagamento da indenização em R\$ 25.000 (vinte e cinco mil reais). Cf. TRT- 5ª Região – Ação Trabalhista n. 0042500-72.2009.5.05.0464.

bastante reduzido, restringindo-se a apenas 64 assistidos, o que equivale a cerca de 10% dos trabalhadores assediados entre 2001 e 2007⁸⁶ (Gráfico 9).

Gráfico 9 – Número e percentual de assistência judiciária gratuita (Sindicatos dos Trabalhadores) – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2007



Dados: TRT-5ª Região – Bahia, 2001-2007
Fonte: Elaboração própria

Neste período, o assédio moral entre bancários foi denunciado por 122 trabalhadores, 37 dos quais foram assistidos juridicamente pelo sindicato desta categoria de trabalho (mais de 30% dos trabalhadores bancários). O Sindicato dos Bancários, tanto no interior da Bahia quanto na Região Metropolitana de Salvador (BA), se destaca entre aqueles poucos que prestaram assistência jurídica aos seus associados, com o percentual de 58% do número total de litigantes assistidos. Dentre estes trabalhadores, 8 deles são empregados terceirizados que exerceram a prestação de serviços de locação de mão de obra em bancos e também foram assistidos por este sindicato, apesar da vinculação a outras entidades sindicais.

O sindicato do segmento industrial, com o percentual de 9%, é o segundo maior em assistência jurídica, seguido de outros, com menor número de assistidos, a exemplo dos do comércio, da aviação, de educação e dos serviços essenciais (energia), do setor de comunicação, turismo e hotelaria e dos serviços diversos.

Observa-se, diante do elevado número de trabalhadores sem vínculo empregatício quando da propositura das ações trabalhistas, que o empregado, após a rescisão contratual, se

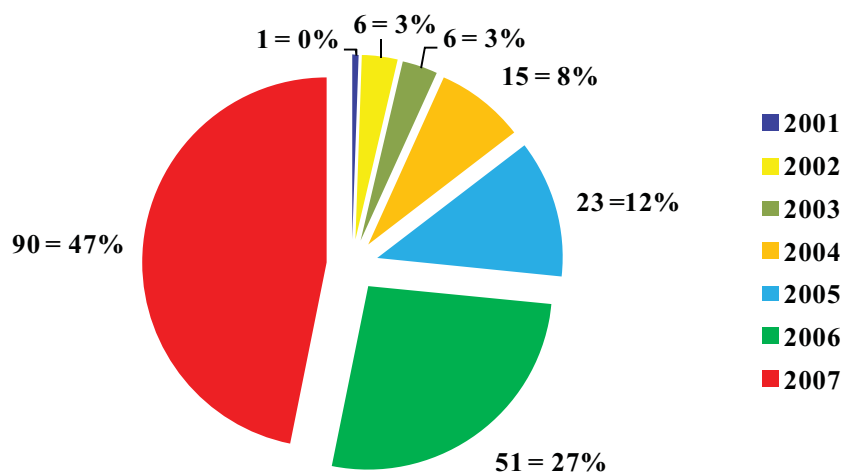
⁸⁶ Quando desse levantamento, percebeu-se que o nome do sindicato não aparecia na documentação trabalhista de forma direta e, por isto, em função da existência de diversos sindicatos de categoria de trabalhadores em nosso Estado, não pudemos identificar todos os sindicatos pela sua nomenclatura oficial, mas por categoria de trabalhadores, a exemplo dos bancários.

desliga, automaticamente, do sindicato da sua categoria de trabalho, o que, provavelmente, influencia negativamente a demanda trabalhista sob a chancela dos seus setores jurídicos. Esta é uma questão que deverá ser revista pelos sindicatos dos trabalhadores, uma vez que a assistência jurídica gratuita aos ex-empregados, neste momento, continua ainda imprescindível. Tratando-se de violência moral no trabalho, que atinge coletivamente todos os trabalhadores das empresas, mesmo que a ação trabalhista individual contenha o pedido de outros direitos alegados pelo trabalhador, a presença de uma orientação jurídica e o acompanhamento por parte dos sindicatos, mesmo para aqueles trabalhadores desempregados, de acordo com os dados da nossa pesquisa, fortalece a luta contra o assédio moral no trabalho.

6.4.3 Os acidentes de trabalho e os trabalhadores adoecidos e assediados

Quanto aos acidentes de trabalho, houve o registro de 44 trabalhadores relacionados, em sua maioria, a bancos, à indústria, inclusive petroquímica, e à segurança de bancos, que respondem, conjuntamente, por mais de 50% deste número. Destes, 40 trabalhadores também registraram algum tipo de adoecimento, especialmente LER/DORT, relatada mais por bancários e industriários. A quantidade de trabalhadores assediados e adoecidos totaliza 192 trabalhadores, incluindo aqueles 40 trabalhadores que sofreram também acidentes de trabalho. Do universo de 678 ações trabalhistas, entre 2001 e 2007, mais de 28% trabalhadores alegaram algum tipo de adoecimento (Gráfico 10).

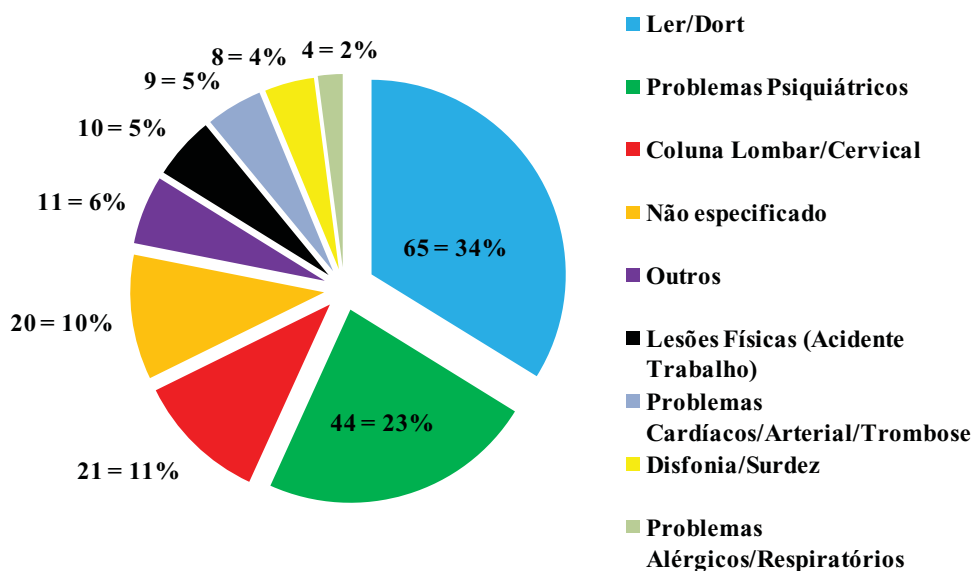
Gráfico 10 – Número e percentual de empregados assediados e adoecidos – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2007



Dados: TRT-5ª Região – Bahia, 2001-2007
Fonte: Elaboração própria

À medida que há uma ascensão do número das ações sobre o assédio moral, entre 2001 e 2007, que pode ser observada também no Gráfico 10, a quantidade de queixas de adoecimento também vai aumentando gradativamente, passando de uma única situação, em 2001, para 90 episódios, em 2007. Alguns dos tipos de adoecimento mencionados pelos trabalhadores nas ações trabalhistas são mais comuns ao mundo do trabalho, a exemplo de LER/DORT e problemas de coluna lombar e cervical, etc. Outros, no entanto, sobressaem um pouco mais ao revelar o quanto o ambiente de trabalho provoca dor, sofrimento, angústia e decepção. Os tipos de adoecimento estão representados no Gráfico 11.

Gráfico 11 – Número e percentual de empregados assediados e adoecidos, segundo o tipo de adoecimento – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2007



Dados: TRT-5ª Região – Bahia, 2001-2007
 Fonte: Elaboração própria

De uma simples labirintite a tumor no cérebro, os trabalhadores adoecidos não deixaram de buscar, na Justiça do Trabalho, a indenização por danos materiais e, para isto, tentaram, exaustivamente, a comprovação de que aquele tipo de adoecimento tinha uma relação direta com o trabalho executado. Na maioria das vezes, mesmo com relatórios médicos e afastamentos do trabalho por meio de licença saúde, estes trabalhadores não conseguiram respaldo da Justiça do Trabalho. Com direito ao uso de licença saúde, por exemplo, identificamos 97 empregados, a maioria afastada temporariamente do trabalho por LER/DORT, ou seja, 45 trabalhadores dos quais 26 são bancários. Deste número, 19

trabalhadores, quando da propositura da ação trabalhista, utilizam essa prerrogativa para exigir a estabilidade no emprego.

Entre os tipos de adoecimento (Gráfico 10), a maior quantidade é, portanto, de trabalhadores com LER/DORT, 65 deles, em um percentual de 34% do universo de 192 casos, mais comum entre os bancários, industriários e operadores de telemarketing. Os problemas de ordem psiquiátrica que englobam, em nossa visão, a depressão, a esquizofrenia, a síndrome do pânico e o estresse psicológico, foram denunciados por 44 trabalhadores. Nas ações trabalhistas relacionadas a depressão, 3 mulheres se referiram a suicídio, duas delas bancárias e a outra prestadora de serviço terceirizado à Petrobrás. Em menor número, aparecem, também, problemas de coluna lombar e cervical, lesões físicas provocadas pelos acidentes de trabalho, disfonia, surdez, problemas cardíacos, pressão arterial e, até mesmo, trombose e problemas de visão.

Possivelmente, em função do medo de ficar desempregado ou de demonstrar que, enquanto trabalhador, tem limites humanos, acreditamos que os números efetivos de adoecimento no trabalho, neste levantamento, são subestimados em função da recusa do próprio trabalhador de se reconhecer como um trabalhador adoecido. O afastamento do trabalho por adoecimento só acontecia em casos extremos. Em 20 ações trabalhistas, por exemplo, não houve menção direta, nos documentos analisados, ao tipo de doença sofrida por aqueles trabalhadores, o que impediu uma melhor adequação destes casos.

Outro fato que também aparece com muita frequência nessas ações trabalhistas é a tentativa de transferência de culpa para o trabalhador pelo próprio adoecimento ou pelo acidente de trabalho. As expressões – “é culpa da vítima”, “ele mesmo contribui para isso”, “é corpo mole”, “é fingimento”, “ele que quis adoecer”, “está querendo folga”, “quer viver às custas do Governo” –, são bastante utilizadas nas defesas apresentadas pelos empregadores e são peças de um jogo político do capital, muitas vezes amparado pela Justiça do Trabalho, de camuflar as reais condições de trabalho e os riscos de morte que os trabalhadores correm diariamente, especialmente os terceirizados.

O trabalho, de acordo com Batista (2002, p. 149-150), “uma atividade cada vez mais fatigante e asfixiante nas organizações empenhadas na geração de uma multiplicidade de valores de troca”, em tempos atuais, “é invocada como elemento gerador de dor e sofrimento, desmistificando, assim, um terreno visivelmente inflacionado pelos discursos sobre a exigência de competitividade, autonomia e criatividade”. “A dor que vem do trabalho”, neste sentido, se origina “da brutalidade do controle que emerge da organização do trabalho [...]”. O (novo) precário mundo do trabalho, conduzido por esta violenta organização e gestão do

trabalho – que é o assédio moral –, é responsável, em nossa compreensão, pelo desencadeamento de novos e velhos tipos de adoecimento, inclusive pela incidência da ideação suicida.

O trabalhador, sob as rédeas do capital, se não reagir, se se deixar dominar e permitir esta exploração, que se escamoteia na sutileza da violência moral e no sequestro da sua subjetividade, poderá perder o direito de viver com dignidade no trabalho. Mas “se vencer o medo, será também possível reencontrar o sentido da (re) construção solidária da saúde e do trabalho”, pondera Edith Seligmann-Silva (2011, p. 560), “assim como o de um mundo no qual a dignidade humana seja restaurada e a vida seja valorizada. Vida na qual cada um possa assumir *o direito de ser dono de si mesmo*”.

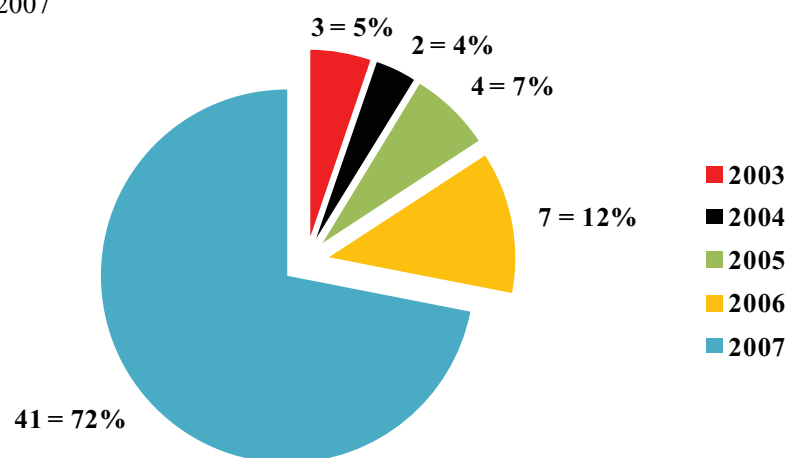
6.4.4 A litigância de má fé, a acusação de furto e roubo e a demissão por justa causa dos trabalhadores assediados

Além dos adoecimentos, das aposentadorias por invalidez, dos afastamentos por licença saúde, das agressões físicas e verbais, revistas íntimas e vistorias em bolsas e sacolas, das proibições de usar o banheiro, de tomar água e de sentar durante o expediente de trabalho, o assédio sexual, a homofobia e práticas racistas também foram relatados pelos trabalhadores. O fim de um contrato de trabalho, de acordo com os documentos estudados, é sempre marcado por episódios e situações que denotam uma relação extremamente conflituosa, que persiste ainda durante o litígio trabalhista quando, muitas vezes, o empregado é acusado de criar falsos fatos para se beneficiar financeiramente na Justiça do Trabalho.

Em nossa pesquisa, 68 trabalhadores foram acusados de litigância de má-fé, mas 67 deles conseguiram comprovar a licitude das reivindicações.

O empregado, em diversas ocasiões, é visto com desconfiança e, muitas vezes, é também acusado de furtos e roubos, sendo muito comum o cárcere privado, o registro de ocorrências em delegacias de polícia contra estes trabalhadores e até ações penais promovidas por seus empregadores. As consequências são, normalmente, as demissões por justa causa. Identificamos, em nosso estudo, 57 trabalhadores que foram demitidos por justa causa, 13 dos quais foram acusados diretamente de furto e roubos (Gráfico 12).

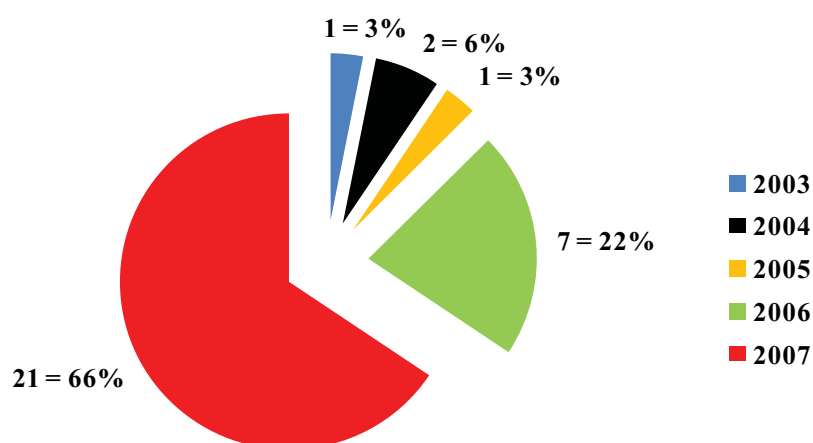
Gráfico 12 – Número e percentual de empregados assediados e demitidos por justa causa – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2007



Dados: TRT-5ª Região – Bahia, 2001-2007
Fonte: Elaboração própria

A quantidade de trabalhadores acusados de furto e roubo (Gráfico 13) é de 32 empregados. Este número é inferior ao de empregados acusados de litigância de má-fé e de demitidos por justa causa. A acusação de furtos e roubos foi mais comum entre os empregados do comércio, incluindo supermercados. Neste segmento, 17 trabalhadores foram diretamente acusados de roubar mercadorias em seus locais de trabalho e, até mesmo, de supostamente participarem de conluio para práticas ilícitas.

Gráfico 13 – Número e percentual de empregados assediados e acusados de furto e roubo – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2007



Dados: TRT-5ª Região – Bahia, 2001-2007
Fonte: Elaboração própria

Simbolicamente, a revista íntima, sistemática adotada por empresas para o controle de mercadorias quando da saída, após o fim do expediente, da grande maioria dos empregados, tem uma relação com as possíveis acusações de furtos e roubos. Dentre os empregados acusados de furto e roubo, no entanto, apenas um apresentou queixa também contra a revista íntima.

Em nosso estudo, 20 empregados, homens e mulheres, vinculados aos segmentos indústria, supermercados e comércio, de um modo geral, denunciaram seus empregadores por abuso do poder diretivo quando da realização de revista íntima, relatando a exposição desnecessária e, muitas vezes, constrangedora, de parte de seus corpos para este tipo de vistoria.

Diante desses dados, verifica-se que a prática do assédio moral para com os trabalhadores não tem limites éticos. No período analisado, este tratamento desumano e desrespeitoso é generalizado em todos os segmentos econômicos e em todos os tipos e portes de empresas, tanto na iniciativa privada quanto no setor público.

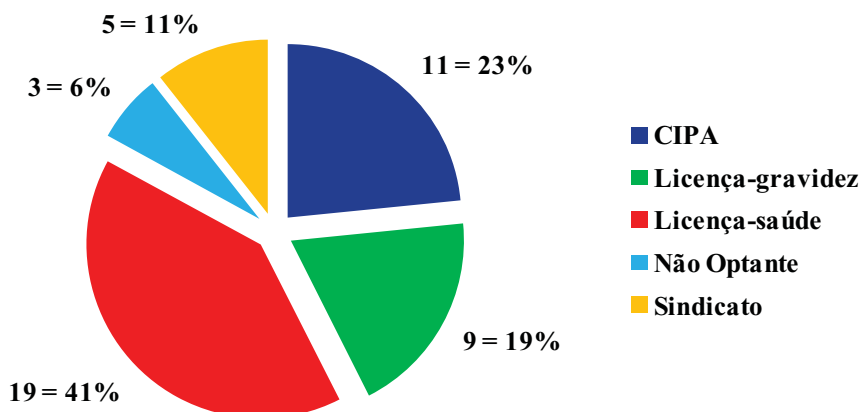
6.4.5 Os trabalhadores assediados e a luta pelo direito à estabilidade e pela reintegração ao emprego

A violência moral atinge desde a atendente menor de idade, em um salão de beleza, ao bancário mais idoso, que começou a trabalhar em 1957 e foi demitido em 2005, apesar do direito à estabilidade decenal por não ser optante do FGTS. O assédio moral, enquanto uma ferramenta de gestão, objetiva sempre a elevação da produtividade e visa a exclusão do trabalhador quando o seu desempenho não atinge os patamares determinados pelas empresas ou quando a sua permanência no emprego não é conveniente para o empregador. O grau de exigência para atingir bons resultados e para o trabalhador manter o seu emprego ultrapassa o humanamente possível e as garantias legais de proteção ao trabalhador são constantemente desrespeitadas e desconsideradas, inclusive aquelas firmadas em acordos coletivos.

De um modo geral, os trabalhadores ouvem vários xingamentos, insultos, provocações, piadinhas racistas e sexistas, porém as mulheres foram mais assediadas sexualmente do que os homens, no período analisado.

Com relação a outras modalidades de perseguição aos trabalhadores, destacamos o assédio moral entre os celetistas com direito à estabilidade no emprego (Gráfico 14).

Gráfico 14 – Número e percentual de empregados assediados com direito a estabilidade – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2007



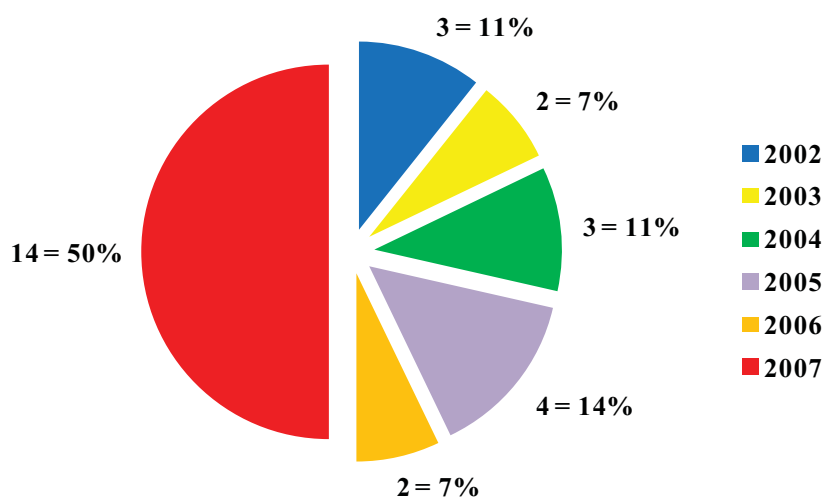
Dados: TRT-5ª Região – Bahia, 2001-2007
 Fonte: Elaboração própria

Os empregados celetistas com direito à estabilidade no emprego fazem parte do grupo de trabalhadores mais suscetível ao assédio moral, tanto no Brasil quanto em outros países. Em nosso estudo, confirma-se esta tendência através do registro de 47 trabalhadores que foram moralmente assediados em função das estabilidades previstas em leis ou acordos coletivos.

O grupo mais perseguido é o dos empregados afastados por licença saúde, que representa 41% daquele total, a maioria do setor industrial e bancário. A perseguição, entretanto, alcança também as mulheres, quando do usufruto da licença-maternidade, os não optantes pelo FGTS, estes possivelmente mais idosos, os integrantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e também os empregados colocados à disposição dos seus sindicatos.

Alguns destes trabalhadores, conforme Gráfico 15, em um número de 28, exigiram judicialmente a reintegração ao emprego, de modo a restabelecer o vínculo da relação empregatícia, permitindo, inclusive e para poucos casos, a aposentadoria por invalidez, especialmente entre bancários.

Gráfico 15 – Número e percentual de empregados assediados com direito a reintegração ao emprego – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2007



Dados: TRT-5ª Região – Bahia, 2001-2007
 Fonte: Elaboração própria

A luta pelo direito à estabilidade e pela reintegração ao emprego, de acordo com as ações trabalhistas, é uma das etapas mais cruéis e mais difíceis para todos os trabalhadores assediados e demitidos, especialmente para os adoecidos e para os sindicalistas. A comprovação no que diz respeito aos adoecidos e aos afastados por licença saúde é, sem exagero, um verdadeiro calvário. Mesmo doentes, precisam provar como, de que forma e qual a origem da doença, com base em laudos médicos, inclusive psiquiátricos. A Justiça do Trabalho, na maioria destas ações, desconsidera todos os direitos dos trabalhadores e, raramente, permite a reintegração ao emprego ou mesmo a aposentadoria do trabalhador por invalidez.

6.4.6 O assédio moral, a classe gerencial e escolaridade dos trabalhadores assediados

O assédio moral enquanto método de gestão atinge todos os níveis hierárquicos e operacionais, não escolhendo cargos, funções nem setores produtivos. Os estagiários, por exemplo, também são atingidos e 8 deles foram à Justiça do Trabalho pleitear indenização por danos morais e o reconhecimento da relação disfarçada de emprego.

À primeira vista, devido à fragilidade econômica e à representatividade coletiva de algumas categorias de trabalho, pode-se, equivocadamente, acreditar que o assédio moral só ocorre entre subordinados de nível operacional mais elementar e também entre

trabalhadores com baixa escolaridade, mas, em nosso estudo, identificamos o assédio moral entre profissionais de nível superior e, também, entre gerentes de bancos, de redes de supermercados, de indústrias, de lojas de departamento, etc.

Entre as profissões de nível superior especificadas nas ações trabalhistas, registra-se o assédio moral entre advogados, professores universitários, médicos, secretárias executivas, engenheiros, jornalistas e contadores (ao todo, 25 trabalhadores denunciante). Possivelmente, este número é maior, principalmente nas funções gerenciais, mas é incomum, nas ações trabalhistas, a citação direta da formação universitária do trabalhador, exceto quando esta questão tem vínculo estreito com a questão em julgamento. O que se avalia, a partir destes casos, é que não há diferença substancial com relação ao assédio moral entre trabalhador de escolaridade baixa, média ou superior.

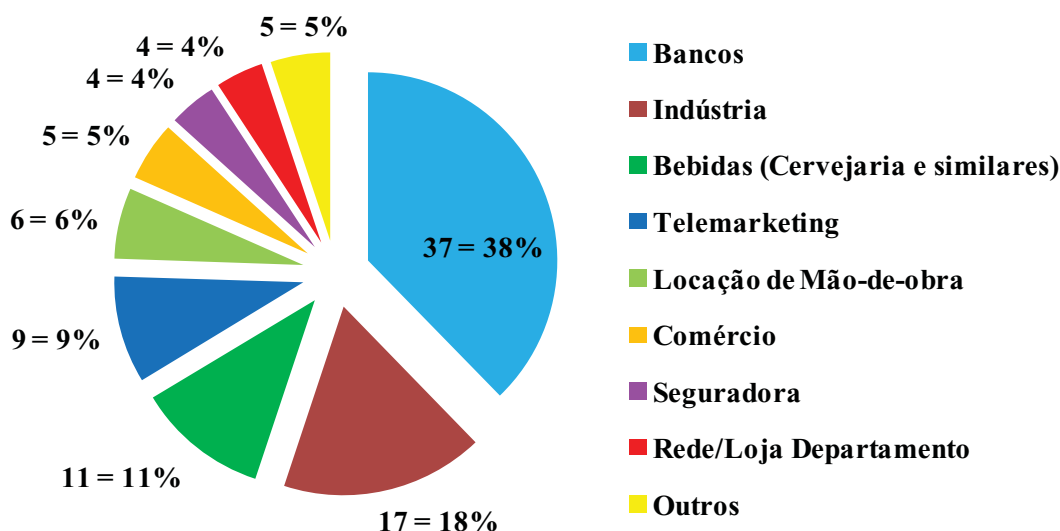
O avanço da flexibilização e da precarização das relações de trabalho entre profissionais de alta escolaridade é discutido em *Antigas e novas formas de precarização do trabalho*, por Tânia Ludmila Tosta (2008), que verifica o crescimento de contratados flexíveis também entre os trabalhadores com maior grau de escolaridade, que passam a conviver com a instabilidade de uma relação de trabalho sem garantias e proteções pactuadas. Em nosso estudo, confirma-se essa tendência da precarização das relações de trabalho, bem como a ocorrência do assédio moral também entre esses profissionais mais qualificados, normalmente em exercício de cargos de gestão e direção.

Quando analisamos o assédio moral entre os gerentes, por exemplo, encontramos 29 ações trabalhistas, a maioria delas de empregados mais graduados de bancos privados, da indústria e do comércio de bebidas e rede/lojas de departamento. O que chama a atenção no assédio moral entre gerentes, especialmente os dirigentes de bancos, é que os bancários, possivelmente perseguidos por estes mesmo gerentes também assediados, constituem o maior grupo de trabalhadores maltratados em função do cumprimento de metas, respondendo por 38% do número de ocorrências desta natureza (Gráfico 16).

6.4.7 O assédio moral por cumprimento de metas

A exigência por cumprimento de metas vai além do setor bancário e financeiro. Diversos segmentos econômicos são administrados sob esta nova lógica de mercado, a exemplo da indústria, da comercialização de bebidas, do telemarketing, das redes de supermercados e lojas de departamento e das seguradoras (Gráfico 16).

Gráfico 16 – Número e percentual de empregados assediados por cumprimento de metas – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2007



Dados: TRT-5ª Região – Bahia, 2001-2007
 Fonte: Elaboração própria

Bancos, indústria, comércio de bebidas e telemarketing foram os segmentos econômicos que contemplaram o maior número de denúncias de assédio moral pelo cumprimento de metas, reproduzindo, em suas primeiras posições, o Gráfico 6, que contém a configuração do assédio moral por segmento econômico, para o período de 2001-2010.

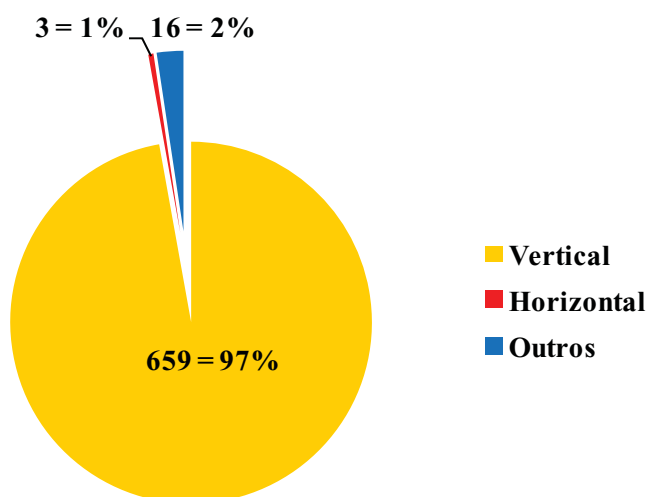
O assédio moral, de acordo com a nossa pesquisa, tornou-se o único método de gestão capaz de forçar, violentamente, o trabalhador a elevar a sua produtividade e a cumprir as determinações de metas que são definidas pela lógica perversa do mercado em busca da elevação do lucro. O assédio moral, nestes casos, sempre ocorre com ameaças, gritos e com a exposição dos trabalhadores a situações vexatórias, humilhantes, degradantes e desumanas, inclusive no setor industrial, e é um mecanismo de, forçosamente, controlar e obrigar o trabalhador a elevar a sua produtividade, sob pena de perder o emprego e ficar desempregado.

6.4.8 Os tipos de assédio moral e os tipos de assediadores

Quanto ao tipo de assédio moral, de acordo com as tipologias definidas por Brodsky (1976), Leymann (1996b) e Hirigoyen (2002), aquele com maior incidência é o vertical, ou seja, entre chefe e subordinado, com o percentual de 98%, índice este superior ao encontrado por Barreto (2005).

O assédio horizontal, que ocorre entre colegas, só foi registrado em 3 processos trabalhistas. Neste estudo, mesmo que em um número relativamente baixo, observa-se também o assédio moral praticado por consumidores, em 16 ações trabalhistas, e está vinculado aos aeroviários da Varig quando da crise enfrentada por esta empresa, em 2006 e 2007, período em que foram comuns as cenas de agressões de passageiros aos atendentes em aeroportos.

Gráfico 17 – Número e percentual de empregados assediados, segundo o tipo de assédio moral – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2007



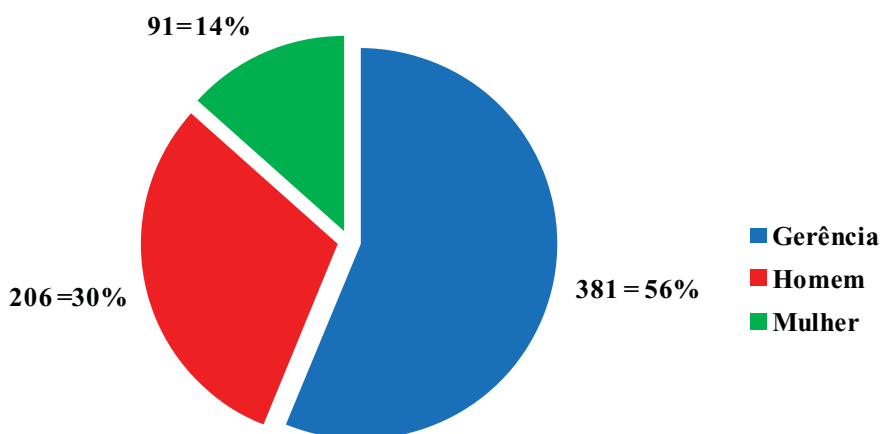
Dados: TRT-5ª Região – Bahia, 2001-2007
Fonte: Elaboração própria

A maior incidência do assédio moral vertical demonstra, no entanto, que a maioria dos litígios trabalhistas tem uma estreita relação com o tipo de gestão adotado pelas empresas. Em uma análise superficial, o assédio moral é sempre resultante de conflitos interpessoais, é oriundo de um impasse mal resolvido entre chefe e subordinado, sendo o trabalhador considerado improdutivo visto como problemático e descompromissados com a empresa, razão pela qual pode ser descartado a qualquer momento.

Em nossa pesquisa, o elevado percentual de assédio moral diretamente relacionado à gerência, visto como abuso de poder, demonstra que esta violência não está baseada em conflitos de relações interpessoais, com a predominância de um estilo pessoal de administrar, e sim ao modelo de gestão adotado pelas empresas, o que comprova que o assédio moral é uma das estratégias de dominação e exploração do trabalhador pelo capital em um contexto de precarização das relações de trabalho.

A maioria dos trabalhadores em nosso levantamento de dados, não vinculou, nominalmente, o assédio moral a um determinado chefe, seja homem ou mulher, indicando a gerência como a maior responsável por este tipo de violência no ambiente de trabalho, em um percentual de 56% dos casos, o que equivale a 381 empregados (Gráfico 18). Essa informação é importante porque demonstra que as denúncias sobre o assédio moral nas ações trabalhistas não vinculam diretamente esta violência a um determinado chefe, o que significa dizer que o controle e a pressão exercidos sobre eles para produzir cada vez mais era proveniente da própria organização do trabalho e ocorria de forma coletiva, não direcionada a determinadas pessoas ou grupos de trabalhadores bem como não relacionado a um estilo pessoal de administrar. Com isto, não queremos dizer que o assédio moral com identificação de ter sido praticado por um homem ou uma mulher seja resultante exclusivamente das relações interpessoais.

Gráfico 18 – Número e percentual de empregados assediados, segundo o tipo de assediador – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2007



Dados: TRT-5ª Região – Bahia, 2001-2007
 Fonte: Elaboração própria

Nesta variável, para identificação do assediador, dentre os ocupantes de cargos gerenciais, os homens superam as mulheres em número de agressões, com o percentual de 30%. As mulheres, em menor quantidade, respondem por 14% e são mais comuns em telemarketing, incluindo a terceirização de mão de obra em bancos. Neste caso, a nossa interpretação é que os trabalhadores, quando da formalização da denúncia do assédio moral à Justiça do Trabalho, diante das cenas espetaculosas montadas no ambiente de trabalho para exposição dos seus baixos desempenhos e pelos violentos processos de expulsão do trabalho,

ainda se encontravam bastante influenciados pelo estilo pessoal de cada agressor, de modo a relacionar as saídas do emprego a uma determinada pessoa e não ao modelo de gestão e organização do trabalho.

6.4.9 Os julgamentos das ações trabalhistas pela Justiça do Trabalho

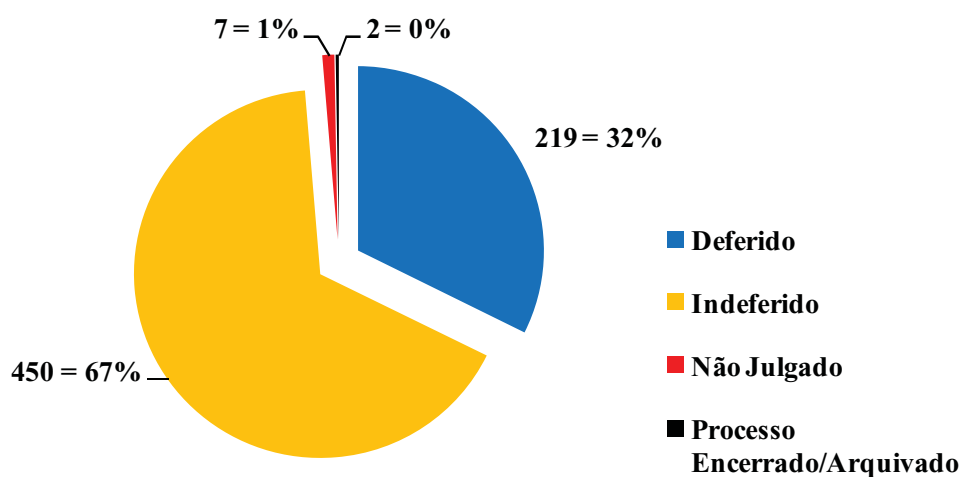
Quanto aos julgamentos das ações trabalhistas em Primeira Instância, 1 processo foi arquivado e somente 7 processos não foram julgados, sendo que os processos deferidos totalizaram 219, equivalendo a 32%, e os indeferidos atingiram o percentual de 67%, o que corresponde a 450 ações (Gráfico 19). Em Segunda Instância, o número de ações deferidas caiu para 198, em um percentual de 29%, apresentando os indeferidos também uma redução, atingindo 47%, mas, em compensação, o número de ações trabalhistas não julgadas aumentou para 159, ou seja, 24% (Gráfico 20). Este número de ações trabalhistas não julgadas, de acordo com a documentação, diz respeito a processos em que o trabalhador assediado, após o indeferimento em Primeira Instância, sequer abordou a questão do assédio moral quando da impetração dos recursos. A diminuição do número de deferimento da Primeira para a Segunda Instância significa que as argumentações apresentadas pelos empregadores, por meio de suas defesas, foram convincentes ao ponto de reverter o primeiro julgamento favorável.

Nesses primeiros anos de discussão do assédio moral no Brasil, inclusive na Justiça do Trabalho, em nosso Estado, em função da vinculação do assédio moral às relações interpessoais, bem como da necessidade do fator temporal de seis meses para ser considerado como assédio moral ou *mobbing*, era muito comum o prévio indeferimento das ações, sob a alegação de que tais fatos não diziam respeito àquelas empresas, que este tipo de agressão era voltado para todos os empregados, especialmente em cumprimentos de metas e que não havia, portanto, uma perseguição específica a um determinado empregado. Para a Justiça do Trabalho, era necessário ficar bem claro que havia o chefe perverso, que perseguia exclusivamente aquele determinado empregado, em função da sua maldade, sem vínculos com o modelo de gestão ali adotado.

Estes indeferimentos têm uma estreita ligação com as teorias de Hirigoyen (2001; 2002), Leymann (1996b) e Guedes (2003), que defendia, no Brasil, o tempo mínimo de seis meses de agressão moral para causar danos de natureza psicológica. Posteriormente, começaram a surgir, ainda que em baixo índice, os deferimentos de ações trabalhistas que comprovaram a prática do assédio moral e sua vinculação à organização e à gestão do trabalho, possivelmente influenciados por novos estudos e pesquisas sobre esta violência, a

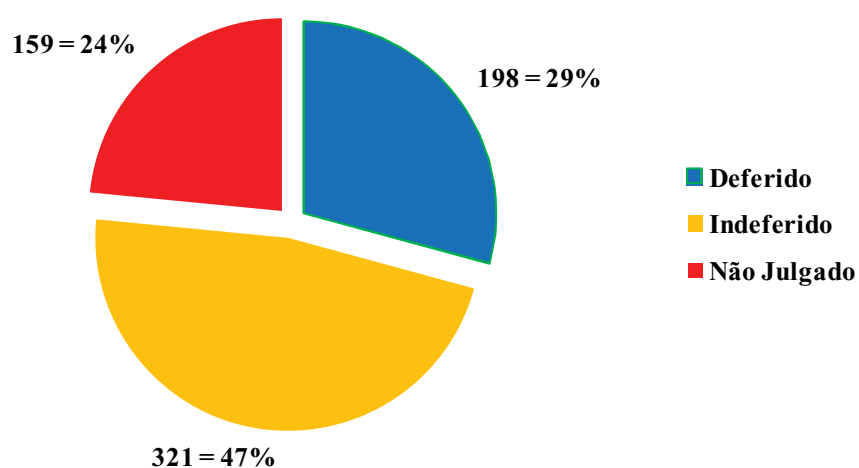
exemplo de Araújo (2006) e Barreto (2003; 2005), bem como pela atuação dos sindicatos das categorias de trabalhos.

Gráfico 19 – Número e percentual de Julgamentos em primeira instância na Justiça do Trabalho – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2007



Dados: TRT-5ª Região – Bahia, 2001-2007
Fonte: Elaboração própria

Gráfico 20 – Número e percentual de julgamentos em segunda instância na Justiça do Trabalho – Ações Judiciais Trabalhistas, Bahia, 2001-2007



Dados: TRT-5ª Região – Bahia, 2001-2007
Fonte: Elaboração própria

A Justiça do Trabalho, em nosso Estado, apesar de lidar com a materialidade das relações de trabalho, ainda tem uma postura bastante conservadora quando do julgamento de causas trabalhistas relacionadas ao assédio moral e aos pedidos de indenização por danos morais e materiais provocados por este tipo de violência. Os percentuais de deferimento, em 32% e 29%, respectivamente, em Primeira e Segunda Instâncias (Gráficos 19 e 20), demonstram que a grande maioria dos trabalhadores precarizados e assediados, a parte mais frágil e desprotegida da relação contratual de trabalho, não foi favorecida pela Justiça do Trabalho. Nestes casos, subentende-se que a Justiça do Trabalho, por desconhecer a realidade social vivenciada pelo trabalhador nas relações de trabalho, em tempos de precarização das relações de trabalho, termina por legitimar qualquer tipo de violência implantada nos locais de trabalho.

6.5 ALGUMAS EXPERIÊNCIAS DE TRABALHADORES MORALMENTE ASSEDIADOS

As histórias a seguir descritas contêm elementos que nos permitem entender a eleição de um ou de vários empregados dos segmentos econômicos indústria, comércio de bebidas e telemarketing, incluindo os ocupantes de cargo de gerenciamento, como alvo de perseguição por parte dos assediadores e, ao mesmo tempo, perceber qual é, de fato, o papel da organização do trabalho em um processo de assédio moral que tem como foco o controle e a expulsão do trabalhador do local de trabalho mediante a sua destruição psicológica e moral.

6.5.1 **Caso 1: A experiência de um empregado do alto comando hierárquico**

Em uma fábrica de pneumáticos e de câmaras de ar, em Feira de Santana (BA), um empregado do alto escalão administrativo com a função de gerenciamento de manutenção e produção, admitido em 23 de setembro de 1986 e demitido em 1 de novembro de 2005, após a rescisão contratual, ingressou com uma ação trabalhista em 2007⁸⁷, solicitando o complemento de verbas salariais, a exemplo de “diferenças de aviso prévio, 13º salário, férias, horas extras, adicional de insalubridade, integração para remuneração da parcela de participação nos lucros”, bem como “indenização por danos morais, sob a alegação de que sofrera assédio moral no curso do contrato de trabalho, após a chegada do novo diretor, senhor Sandro”. O gerente era responsável pelo plano de ação diário de metas de produção e

⁸⁷ TRT-5ª Região – Ação Trabalhista n. 0110900-55.2007.5.05.0191.

manutenção e, “com poder para admitir e demitir empregados”, mantendo sob o seu comando alguns coordenadores de produção e 250 empregados de um total de 300 lotados naquela fábrica. A sua rotina de trabalho, marcada por uma extensa carga horária, além da leitura dos relatórios e mapas de produção, envolvia contato direto com a coordenação do chão de fábrica e era pontuada por visitas aos setores de produção, “sob intenso risco de perigo tais como: área de caldeira e vulcanização com vasos sob pressão, gases inflamáveis”.

Em 2004, houve uma modificação na estrutura organizacional da fábrica, com uma redução de 80% do número de empregados do seu setor, passando este a ser subordinado, simultaneamente, a dois diretores de fábrica, seus novos superiores hierárquicos. Esta modificação estrutural, que também diminuiu o seu poder de comando e a sua autonomia de gerente na fábrica, foi marcada por uma forte concentração de poder pelo diretor geral, o que causou um mal-estar no local de trabalho, tanto que o reclamante expressou este sentimento ao dizer que “se equiparou a de um general de quartel que foi reduzido a sargento”, percebendo o fim dos seus planos de ascensão funcional, inclusive fora do Brasil, e a chegada de tempos sombrios na fábrica. Um dos novos diretores, o diretor geral da fábrica, o senhor Sandro, responsável pela fiscalização da sua jornada de trabalho, segundo relatos na ação trabalhista, “costumava destratar a todos” e “era uma pessoa desequilibrada emocionalmente, criando uma instabilidade dentro da fábrica desde a sua nomeação; o seu temperamento era tão explosivo que chegou a empurrar um funcionário que se machucou tendo traumatismo craniano”. Esse diretor, que não confiava muito nos dados apresentados por Mário Cesar, o gerente,

[...] fazia uma pressão psicológica muito grande, telefonando para o empregado quando o mesmo estava dentro da fábrica ou ainda em sua residência, realizando um tipo de teste, ou seja, colhia informações dos coordenadores e ligava para verificar se o empregado tinha conhecimentos dos fatos.

Ironicamente, quando apresentava soluções dos problemas da fábrica, o diretor dizia, diante de todos, “descobrimos um novo mágico”, o que revela um ambiente de trabalho marcado pela concorrência e pela hostilidade, em flagrante desrespeito aos subordinados. Uma das testemunhas, engenheiro de qualidade, que se desligou da empresa porque “o ambiente de trabalho estava muito desgastado e se tornou muito tenso com a chegada do diretor, que era uma pessoa grosseira e arrogante”, relatou que “já presenciou embates entre ele e o gerente, este sendo chamado de incompetente”, bem como “presenciou o diretor

agredindo fisicamente, ou melhor, dando um empurrão no gerente de qualidade, durante uma reunião na presença de empregados do setor de qualidade”.

Outra testemunha, que fazia parte do quadro de empregados da fábrica e exercia a função de analista de eficiência ao processo, optou pela aposentadoria, afirmando que o “seu desligamento ocorreu tendo em vista o ambiente extremamente hostil ocasionado com a nomeação do diretor, senhor Sandro”. Antes dessa alteração estrutural, a mesma testemunha relata que “o ambiente dentro da empresa era tranqüilo, mas a forma de trabalho do senhor Sandro retirava autonomia dos trabalhadores que tinham poder de comando, sendo ainda uma pessoa agressiva”, e que ele próprio “já foi vítima de maus-tratos” pelo novo diretor, “que o chamava de incompetente, dentre outras palavras de baixo calão”. Apesar de não ter presenciado, acrescentou que “soube também que o senhor Sandro havia empurrado um trabalhador, que caiu no poço e foi hospitalizado, ficando paraplégico por um período”. Informou, ainda, que “o gerente passou a ser tratado mais como técnico do que um funcionário de cargo de comando”, e que “o senhor Sandro era apelidado pelos empregados de ‘senhor porquê’, ‘by-pass’, ‘senhor não’, em razão do seu estilo de gestão”.

A última testemunha, um engenheiro eletricista que ali trabalhou até 2005 como chefe de manutenção, relatou “que nunca presenciou agressão da parte do senhor Sandro ao gerente, mas sim em relação a outros empregados”, e que “ouviu falar que o senhor Sandro empurrou um trabalhador, mas não se recorda do nome”. Em seu depoimento, afirmou “que o gerente, o senhor Mário César, e outro empregado de nome senhor Cosme, tiveram que executar serviços de limpeza de pneus, o que não fazia parte de suas atribuições, por determinação do senhor Sandro”. Além dos fatos já relatados, o novo diretor também excluiu a representação do gerente à Federação das Indústrias do Estado da Bahia (FIEB), significando um cerco às suas atuações e funções, inclusive externas, ou seja, a promoção do esvaziamento do seu cargo gerencial. O novo diretor permaneceu naquela fábrica até 2006. Entre 2004 e 2006, com o seu estilo de gestão, implantou o terrorismo entre os seus subordinados, culminando em diversas demissões de empregados e em uma total omissão por parte da empresa.

A Justiça do Trabalho, em Primeira Instância, em 2010, indefere os pedidos relacionados às verbas salariais e ao adicional de insalubridade, deferindo a indenização por danos morais pelo assédio moral, visto que:

[...] restou comprovado que a reclamada praticou conduta abusiva e lesiva à honra do trabalhador, resultante da disputa pelo poder. O conjunto da prova demonstrou de forma robusta a pressão exacerbada pelo diretor da unidade fabril sobre os gerentes em geral e sobre o reclamante em particular, tudo, ao que parece, para reforçar sua autoridade, já que os empregados da fábrica passaram anos respondendo às ordens do reclamante. A idéia era imprimir o QUEM MANDA AQUI AGORA SOU EU!

Diante da “evidência que o reclamante esteve sujeito a situações vexatórias e humilhantes, incompatíveis com ambiente de trabalho sadio”, reconhece-se que:

[...] o comportamento do empresário extrapolou as raias da razoabilidade, adentrando na seara do abuso e da ilegalidade, subvertendo, com isso, os valores subjetivos dos trabalhadores. Para demonstrar o seu poder e autoridade diante dos operários, o diretor geral da fábrica utilizava a prática hostil, causando constrangimento e desestabilizando emocionalmente os trabalhadores. O tratamento dispensado pelo diretor ultrapassava o poder diretivo do empregador, indo além da exigência de perfeição nas tarefas cumpridas.

“Diante do panorama” pondera o Juiz de Primeira Instância:

[...] o que transparece, de modo indisfarçável, é a insólita conduta patronal do diretor de infundir clima de terror de forma indistinta aos empregados da reclamada e, em particular, enfatizar sempre os aspectos negativos da atuação do reclamante com a formulação de comentários desabonadores, tudo isso para construir uma imagem forte e ‘deslegitimar’ o gerente diante dos trabalhadores.

Com a comprovação do assédio moral, concede-se a indenização por danos morais, no valor de R\$ 120.000,00 (cento e vinte mil reais). A definição do valor da indenização levou “em conta o alto padrão salarial do trabalhador e a grandiosidade da acionada, uma das maiores empresas do seu ramo no contexto mundial”.

A empresa, em Segunda Instância, alega que o trabalhador, “durante todo o lapso do contrato de trabalho”, não sofria pressões psicológicas, de cunho moral ou mesmo era oprimido e humilhado perante seus pares. As exigências impostas pelo diretor geral, conforme a empresa, ocorreram em função do “cumprimento rigoroso do contrato de trabalho, dentre as prerrogativas inerentes ao poder diretivo do empregador”, mas, “daí entender que o gerente de produção está sendo humilhado não condiz com a realidade fática”. Pelas razões alegadas, pede a “exclusão da condenação a indenização por danos morais”, ou “a redução do valor arbitrado a esse título”. A sentença é mantida, e sem alteração do seu valor, pelo “[...]”

reconhecimento do cometimento de assédio moral, devendo-se impor à reclamada, na qualidade de causadora do dano sofrido pelo ex-empregado, a obrigação de indenizar-lhe”.

Se considerarmos como verdadeiras as alegações da empresa em defesa do seu diretor geral, ou seja, que a atuação dele era decorrente do cumprimento rigoroso do contrato de trabalho e que suas ações estavam amparadas pelo seu poder diretivo, qual seria a explicação da atitude deste mesmo dirigente “explosivo” ao empurrar outro trabalhador em um poço e causar-lhe traumatismo craniano, além de paraplegia temporária? Como o empregado que foi empurrado não acionou judicialmente a empresa, em tese, a sua questão não foi avaliada pela Justiça do Trabalho, o que não nos impede de perceber o quanto era hostil aquele ambiente de trabalho e quão perigoso era ser subordinado a um dirigente emocionalmente desequilibrado, agressivo e violento. Entre o assédio moral perpetrado ao gerente de manutenção e o ato de violência física praticado contra o outro trabalhador, percebe-se, claramente, o conflito das relações de trabalho e a falta de respeito aos trabalhadores enquanto seres humanos. A transformação do trabalhador em um objeto que pode ser facilmente empurrado para qualquer lugar ou mesmo dispensado do emprego a qualquer momento demonstra que a linha divisória entre o legítimo exercício do poder de um empregador e o abuso deste mesmo poder nas relações de trabalho é bastante frágil e fica evidenciada quando se tenta descaracterizar a questão da violência na fábrica, naturalizando e “normatizando” as diversas formas de agressão aos trabalhadores. O comportamento frio e distante do diretor geral, amparado por regras administrativas, em fiel cumprimento dos seus deveres e das suas obrigações de gestão, leva-nos a discordar de que a justificação deste tipo de violência possa ser relacionada à “natural” competitividade entre os indivíduos em busca de sobrevivência e que estes conflitos, aparentemente oriundos das relações interpessoais em disputa pelo poder, possam ser analisados fora do contexto capital trabalho.

Ao tentar provar a inocência do agressor, destituindo-o do seu livre arbítrio de poder discernir entre a prática de uma ação benéfica ou prejudicial ao conjunto de trabalhadores, para se livrar da aplicação de uma penalidade pela Justiça do Trabalho e, conseqüentemente, da sua responsabilidade com relação àqueles atos praticados pelo seu diretor geral, a empresa tenta criar a invisibilidade desta relação conflituosa e violenta de trabalho, partindo para a sua banalização, o que nos conduz a pensar na similaridade da violência no trabalho na atualidade, quando decorrente do estrito cumprimento da ordem estabelecida e sem o questionamento das suas conseqüências e efeitos, com as ações extremas de nazistas, analisadas por Hannah Arendt (1999) em *O relato sobre a banalidade do mal*, quando do julgamento de Eichmann em Jerusalém.

6.5.2 Caso 1: A experiência dos vendedores de bebidas

A exposição de vendedores de bebidas a situações vexatórias e constrangedoras, inclusive para o cumprimento de metas (11 empregados se referiram diretamente a metas), em reuniões semanais, foi denunciada por 132 empregados, vinculados às empresas Schincariol Logística e Distribuição Ltda., Norsa Refrigerantes Ltda., Fratelli Vita Bebidas Ltda., Ambev Companhia de Bebidas das Américas, e similares. Em uma dessas ações trabalhistas⁸⁸, o trabalhador expõe que “foi vítima de danos morais em razão de ter sido agredido fisicamente por um dos supervisores da Ambev Companhia de Bebidas das Américas, seu superior hierárquico, durante uma reunião realizada na empresa e na presença de outros colegas de trabalho”. A agressão física, que foi admitida pela empresa, ocorreu “com o arremesso de uma faixa de propaganda, com suportes laterais de madeira, atingindo o vendedor no braço”. O agressor, em depoimento, justificou a sua conduta da seguinte forma:

[...] as reuniões eram começadas com um bom dia elevado, para motivar a reunião, e que deveria ser respondidos por todos os presentes; em dado momento, após estimular os vendedores, percebeu que aquele vendedor ficou de cabeça baixa e então ele, de posse de uma faixa plástica com um pauzinho nas extremidades, arremessou de baixo para cima no sentido do vendedor, atingindo-o no braço; que no dia anterior, ele já havia avisado que aquele que não respondesse o bom dia, que ele iria arremessar a faixa, a título de brincadeira.

As testemunhas também confirmam o fato, acrescentando que “o supervisor Marcelo se utilizava de expressões de baixo calão para responder aos seus subordinados e, de forma incisiva, ao reclamante”. A partir deste dia, o vendedor “passou a receber a alcunha dos próprios colegas de trabalho de *olha a faixa*”. O supervisor, de acordo com a sentença, recebeu, por parte da empresa, “uma suspensão de quatro dias”. Entretanto, após o incidente, o vendedor “passou a sofrer um processo de perseguição patronal, afetando direta e negativamente seu desempenho profissional e financeiro”, com “exigência de índice maior de produtividade do que o estabelecido para seus colegas”. O pedido foi deferido com indenização de danos morais em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Na mesma empresa, em outra ação trabalhista⁸⁹, o vendedor Manuel Abreu de Sá Barreto narrou que “a empresa obrigava os empregados a proferirem grito e cantos de guerra, xingamentos contra a concorrência, bem como os incentivava a recolher material de

⁸⁸ TRT-5ª Região – Ação Trabalhista n. 00836-2006.005.00.2.

⁸⁹ TRT-5ª Região – Ação Trabalhista n. 01174-2006.035.05.00.0.

propaganda dos concorrentes, que eram destruídos com chutes e colocados na *caixinha da maldade*". O ambiente de trabalho, conforme o denunciante, "era decorado com motivos de guerra, criando um ambiente de verdadeira batalha, agressiva e violenta". Nesta ação, para a Justiça do Trabalho, "o procedimento empresarial, apesar de espúrio e inadequado, não caracteriza assédio moral, causando simples incômodo e desconforto, mas sem atingir a honra, a dignidade e a imagem do trabalhador".

Como prova da "existência de procedimentos internos" praticados pela mesma empresa no que diz respeito à exposição dos trabalhadores a situações de humilhações, em outra ação trabalhista⁹⁰, o vendedor Roberto Saramago Amado anexou, à petição inicial, diversas fotografias que retratavam os empregados em tais "brincadeiras", "pagando a prenda, e vestidos com roupas femininas em reuniões matinais, por não terem alcançado as metas previamente estabelecidas". De acordo com o seu depoimento, "os empregados passavam batom, faziam flexões, dançavam na boquinha da garrafa, cabendo ao gerente a escolha das peças do vestuário, com o requinte de se dar publicidade às fotos, afixadas ao mural". Quando do julgamento em Segunda Instância, o parecer da Justiça do Trabalho, que deferiu a indenização deste caso em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), assevera que:

[...] a atividade de vendas é composta pela definição de metas a serem alcançadas e que, para isso, é legítimo o estímulo, o que, aliás, combina com técnicas de venda, mas não se pode aceitar como legítimo o comportamento dos dirigentes que vilipendiam a pessoa humana, menosprezando o empregado e fazendo-o objeto de iniciativas que, na essência, revelam discriminação.

Expõe também que:

[...] uma coisa é estimular a venda; colocar para cima o vendedor; buscar sua capacidade criativa; ensiná-lo mesmo a atingir o espírito consumidor do cliente; outra é, quando não alcançado o patamar definido, fazer dele objeto de chacotas, achincalhe, brincadeiras depreciativas, enfim.

A política dessa empresa, conforme relatos em outra ação trabalhista⁹¹, em denúncia por maus-tratos pelo não cumprimento de metas e durante as etapas de avaliação, "era instituir como castigo torta na cara dos vendedores e dos supervisores que não atingiam as metas". Um destes empregados, "que levou a torna na cara, entendeu a atitude do empregador como grotesca". Ao participar de um programa de avaliação, "eles eram

⁹⁰ TRT-5ª Região – Ação Trabalhista n. 0342-2007.492.05.00.8.

⁹¹ TRT-5ª Região – Ação Trabalhista n. 0742-2008.492.05.00.4.

obrigados a aprender uma apostila”. Quando sabatinados, em “uma espécie de jogo interativo, quem errava um pergunta, levava uma torta na cara”. A Justiça do Trabalho, nesta ação, concluiu que:

[...] o reclamante deve receber a indenização, em R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) para não incentivar a atitude da empresa e não deixar seus empregados ser submetidos a tratamento, no mínimo, constrangedor e vexatório, restando caracterizado portanto a ofensa a moral do vendedor.

As tais brincadeiras para “elevação do ânimo para vender cada vez mais” entre esses tipos de trabalhadores se tornaram comuns entre os vendedores do segmento bebidas – cervejas e refrigerantes, e aparecem também entre os outros empregadores durante as reuniões matinais para cobrança de resultados. Entre os empregados da Schincariol Logística e Distribuição Ltda., por exemplo, com o mesmo tipo de denúncia, mas com outros elementos adicionados, destacamos também os xingamentos. Segundo Márcio André, um dos vendedores, “aqueles que não tinham alcançados a meta do dia anterior, tinham seus nomes citados e colocados no mural como incompetentes, sendo-lhes dirigidas palavras grosseiras e ofensivas, tais como burro, imbecil, e idiota”. Quando da comemoração dos aniversários:

[...] o aniversariante do dia era agarrado pelos outros vendedores, colocado e imobilizado numa mesa na sala de vendas onde é realizada a reunião e na frente do gerente, supervisores e quem quer estivesse na sala e através de palavras grosseiras, era submetido a uma sessão de tortura com introdução, inclusive, de dedos no... do aniversariante, seguido de gargalhadas e piadinhas.

Uma das testemunhas deixa bem claro tal procedimento:

[...] havia determinação da gerência e dos diretores da empresa, para que houvesse uma espécie de confraternização motivacional nos dias de aniversário do pessoal, quando era reunido todo pessoal da área comercial, inclusive gerentes; que nessas oportunidades era cantado o parabéns, com a versão substituindo palavras por outras de baixo calão e no final pegavam o aniversariante e a maioria dos presentes dava *dedadas no anus da pessoa*; que nunca percebeu o gerente dando dedadas, mas eles eram coniventes; outras pessoas que se recusavam a participar da brincadeira eram punidas (advertência verbal) e o gerente olhava de forma diferente, como a reclamar se a pessoa não queria se enquadrar ao restante.

Outra testemunha confirma essas atitudes, acrescentando ainda que:

[...] nas reuniões matinais, chegou a presenciar a utilização de expressões fortes, que não sabe se chegavam a ser ofensivas, o que vai da interpretação de cada um, falando que o vendedor que não batesse a meta era um *vendedor galinha, cocô, merda, fraco, sem energia, mongol*.

O ritual, de acordo com a sentença:

[...] importava na colocação do aniversariante no centro do grupo e, após ser cantada músicas de aniversário, com versão própria, era o aniversariante submetido a tapas na cabeça, e diversas outras agressões, como rasgar a camisa e cueca (puxando-a para cima) e mesmo a *dedadas* no ânus.

O julgador, que defere a indenização por danos morais em R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), registra que

[...] ainda se surpreende que empresas do porte da reclamada adotem ‘táticas motivacionais’ baseadas em exposição de vendedores com baixo rendimento a situações vexatórias, sendo-lhe dirigidas ofensas pessoais e, principalmente, que a idéia de ‘formação de equipe’ seja fomentada com agressões físicas ou morais a um empregado, para o deleite dos demais.

Em situação similar, envolvendo o mesmo empregador, o vendedor Jeilson relata também que “os vendedores que não conseguiam atingir as metas eram chamados de *merda, tartarugas, preguiça, galinha*, tendo seus nomes colocados juntos a uma galinha de plástico”. Nas datas de aniversário, como já relatado, “o aniversariante era o homenageado, quando o deixavam apenas de cuecas para, em seguida, submetê-lo a atos obscenos praticados pelos próprios colegas de trabalho”. A testemunha desta ação assegura que “o parabéns era cantado de forma normal, mas na hora do ‘é big’, era trocado para a expressão ‘é pica, é rola’”.

Para a Justiça do Trabalho, nesta ação, “restou configurado o ato ilícito, a culpa patronal e o nexo da causalidade”, deferindo a indenização em R\$ 23.000,00 (vinte e três mil reais) porque entendeu que “a cobrança excessiva pelo cumprimento de metas e a atitude inaceitável em seus aniversários submetera o trabalhador a tratamento inadequado por parte dos seus superiores hierárquicos”, uma vez que “a empregadora tem por obrigação oferecer aos seus empregados um ambiente isento de acontecimentos dessa natureza, em que impere o respeito mútuo e onde o trabalhador se sinta dignificado e não como sói ocorrido, constrangido, rebaixado e humilhado”.

6.5.3 Caso 3: As experiências dos operadores de telemarketing

O segmento econômico telemarketing contém 302 ações trabalhistas com denúncias sobre o assédio moral. Entre 2001 e 2010, em nosso Estado, este segmento foi explorado principalmente por três empresas, que são a TNL Contax S/A, Atento Brasil S/A, e a EDS *Eletronic Data Systems* do Brasil Ltda. Quantitativamente, conforme Tabela 3, estas empresas respondem, respectivamente, por 145, 87 e 59 processos e estão entre as cinco empresas com maiores números de litígios trabalhistas sobre assédio moral no período analisado. O assédio moral em telemarketing é sempre vinculado ao tratamento desumano dispensado aos seus operadores e pode ser configurado pela exigência de alta produtividade e pelo controle excessivo do tempo para o atendimento, sob péssimas condições de trabalho e baixa remuneração salarial.

Nessas ações trabalhistas, são comuns os relatos sobre gritos, xingamentos, piadas sexistas, racismo, palavrões, explosões e descontroles emocionais dos supervisores. A falta de assento para o operador trabalhar, a obrigatoriedade de abrir a chamada ao cliente em cinco segundos, o controle do uso dos sanitários, a obrigatoriedade de tomar água somente durante o intervalo de descanso, a discriminação com os operadores adoecidos, a exposição dos operadores que não atingiram as metas estabelecidas, a rotulação como profissionais de qualidade duvidosa, a desconfiança com os atestados médicos, a colocação do operador em sala de castigo, etc., são fatos corriqueiros neste tipo de ambiente de trabalho e que foram amplamente denunciados nessas ações trabalhistas. Com prestação de serviços para bancos e operadoras de telefonia, a maioria dessas ações também contempla pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício diretamente com a empresa tomadora do serviço, em virtude de contratação ilícita por terceirização, além de solicitação de outros direitos trabalhistas pelo não cumpridos durante a relação contratual.

Uma dessas ações chamou a atenção por indicar como prova do assédio moral e das péssimas condições de trabalho um abaixo-assinado com 168 assinaturas de operadores de telemarketing lotados no mesmo local de trabalho⁹². Neste processo, um destes empregados que obteve o reconhecimento do vínculo empregatício com a tomadora do serviço, a Vivo S/A, pertencia ao quadro da Atento S/A e expôs que, durante a relação de emprego, sempre obteve, por partes das empresas,

⁹² TRT-5ª Região – Ação Trabalhista n. 00989-2006.009.05.00.5.

[...] um tratamento ofensivo, pois laborava em ambiente de trabalho o pior possível, que levou a ele (*sic*) e aos demais colegas encaminharem o manifesto acostado, onde estão narrados os fatos lamentáveis: mau funcionamento do sistema de ar condicionado, trazendo desconforto térmico e mal-estar; supervisores grosseiros e intimidadores, que em muitas situações humilhavam os operadores, pressionando-os para alavancarem a produtividade sob pena de serem despedidos, deixando claro que são descartáveis; imposição de trabalho mesmo quando doentes, além do exíguo intervalo para descanso, descontos ilegais de salário, etc.

Uma das testemunhas afirmou que “os operadores eram ameaçados com frase do tipo: ‘para cada operador que tem aqui dentro, há dez lá fora aguardando o emprego’, e que se não fizessem mais do que estavam fazendo seriam despedidos”. O manifesto, que continha 168 assinaturas, não teve validade para a Justiça do Trabalho e o julgamento foi realizado nos seguintes termos:

[...] não existe nos autos comprovação de assédio moral, ou de tratamento humilhante e discriminatório dispensado ao autor ou a qualquer outro empregado, sendo que as incitações à melhor produtividade dos trabalhadores são inerentes à prática empresarial numa sociedade capitalista. Não houve prova de extrapolação do poder diretivo, inexistindo abuso.

A maior quantidade de ações trabalhistas sobre o assédio moral, de acordo com o nosso levantamento, foi ajuizada contra a empresa TNL Contax S/A. Dentre as 145 ações, destacamos 6, todas registradas em 2007 e com um fato em comum: os operadores de telemarketing eram chamados de animais por uma coordenadora, formada em Pedagogia⁹³, responsável pelo setor de retenção daquela empresa, com atribuição de fiscalizar o resultado das metas estabelecidas para os atendentes. Em cada bancada de trabalho, sem razão aparente e refletindo a imposição de crenças religiosas aos subordinados, a coordenadora impôs “que em todas as máquinas constasse um saquinho com alho, sal grosso e cravo, com a colocação de folhas de palmeiras ou de bananeiras espalhadas pelo local”. Em vários momentos, de acordo com os dados extraídos dessas ações trabalhistas,

[...] quando se dirigia a grupo de funcionários, a coordenadora subia em uma banquinha no meio do salão, e gritava em alto e bom som, para uma platéia de 200 operadores que ela dizia que deveria, na verdade, fazer veterinária, para assim poder lidar com eles, pois, se tratavam de uns verdadeiros animais.

⁹³ TRT-5ª Região – Ações Trabalhistas ns. 00530.2007.004.05.00.0; 00531-2007.025.05.00-6; 00732-2007.038.05.00.0; 01119-2007.027.05.00.6; 01120-2007.016.05.00.7; 01334-2007.033.05.00.9

Para os funcionários recém-contratados, a coordenadora sugeria “que os funcionários novos não deveriam se misturar com aquele grupo de funcionários antigos, pois estes representavam a maçã podre da empresa”. Era comum ouvir que ela “iria fazer uma limpeza no setor de retenção porque não se admitia um índice de retenção tão alto aqui em Salvador e que existia um grupo de funcionários que fraudavam o percentual em benefício próprio”, ou que “aquele reclamante fazia parte da gangue que derrubava ligações”. Quando das demissões de alguns operadores, o seu discurso era que “eles tinham sido demitidos por desvio de conduta e mau-caratismo”. E, mais uma vez, registrava “que não deveria ter feito Pedagogia e sim Veterinária, pois trabalhava com animais”. A pressão psicológica, de acordo com um dos operadores, para “que batessem as metas se dava pela exigência além do normal, afirmando que os operadores alteravam o controle individual das retenções de cartões com o propósito de atingir as metas”. Destas seis ações trabalhistas, apenas uma foi julgada procedente, inclusive em segunda instância. As outras foram indeferidas e, em uma delas, a motivação foi:

[...] a cobrança do cumprimento de metas estabelecidas pela empresa não implica em ofensa moral, desde que não seja feita de forma irracional e exagerada. Não se pode ignorar que o empregado que se propõe a atuar na área de telemarketing sofre pressões para realizar bem o seu trabalho e alcançar o resultado que se espera dele, bem como tem plena consciência que, se não alcançá-lo será despedido.

Os fatos ora narrados pelos operadores de telemarketing foram considerados, na maioria dos casos, como “inverossímeis”, tanto que, em um desses julgamentos, no despacho consta o seguinte:

Afinal, não é crível, pois foge à razoabilidade, que uma coordenadora, em mais de uma oportunidade, suba num banquinho no meio de um salão, diga em alto e bom som que deveria ter feito veterinária, porque lida com animais, para uma platéia de 200 operadores, e que tal situação se perpetue sem que ninguém adote providências ou mesmo denuncie tal comportamento aos superiores hierárquicos ou às autoridades competentes.

A julgadora de Primeira Instância, ao emitir tal parecer, esqueceu que ela era uma das autoridades competentes e, como tal, também não acreditou na denúncia do operador de telemarketing. Quem mais acreditaria em tamanha aberração? O sofrimento, a humilhação, o adoecimento, de acordo com os julgamentos das ações trabalhistas mencionadas, são questões fantasiosas para a Justiça do Trabalho, mas este não foi o entendimento do Ministério Público

do Trabalho (PRT-5ª Região) que, ainda em 2007, obrigou a Contax S/A a firmar o Termo de Ajustamento de Conduta com base em denúncias formuladas pelo sindicato desta categoria de trabalho. Em 2009, houve uma adição a esse TAC, conforme procedimento n. 388/2008, incluindo novas cláusulas sobre as condições de trabalho e proteção aos direitos dos trabalhadores, o reconhecimento de atestados médicos e um programa permanente de prevenção ao *mobbing* e ao assédio moral. Por que houve o silêncio da Justiça do Trabalho diante de questões tão concretas e verossímeis? Ninguém responde.

6.5.4 Caso 4: As experiências dos trabalhadores em uma fábrica de roupas íntimas

O assédio moral para elevar a produtividade, pela restrição de ida ao sanitário e pela prática da revista íntima entre trabalhadores, em uma fábrica de roupas íntimas localizada na cidade de Itabuna (BA), foi registrado em 40 processos judiciais trabalhistas cujas denúncias, com pedidos de indenização por danos morais, se referem ao abuso de poder do empregador⁹⁴. A revista íntima, que foi denunciada em 9 destes processos, inclusive, é objeto de uma Ação Civil Pública promovida pelo Ministério Público do Trabalho⁹⁵, em 11 de dezembro de 2002 cuja justificativa está pautada na “hipótese de que a reclamada procede a revista íntima de seus empregados em agressão à honra e a dignidade dos obreiros”.

A maioria dos trabalhadores dessa fábrica, que explora uma marca nacionalmente conhecida, a Trifil, era operador de máquina de costura, principalmente as mulheres, e a função consistia em costurar peças íntimas, a exemplo de meias, calcinhas, cuecas, sutiãs. A fábrica, além de definir metas de produção, fazia um criterioso controle do seu cumprimento por parte dos empregados, sob constante vigilância da supervisão, com exposição da produção diária de cada um ao final do expediente, com destaque em verde dos nomes daqueles que atingiam a meta estabelecida e em vermelho para os que não atingiam a produtividade exigida.

O setor de costura de calcinhas, por exemplo, tinha a meta estabelecida em oito caixas das peças prontas, o que equivale a 100% da produção diária. Em função dos deslocamentos para o banheiro e para o descanso durante a jornada, havia uma redução de

⁹⁴ Em alguns processos, há menção a acordo com o sindicato da categoria do valor da indenização por danos morais sem R\$ 1.600,00 (um mil e seiscentos reais), Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Têxteis e Calçadistas em Geral das Regiões Sul e Extremo Sul do Estado da Bahia (Sintratec).

⁹⁵ TRT-5ª Região – Ação Civil Pública n. 02045.2002.461.05.00.4. (o assédio moral não é tema desta ACP).

10% ou 20% da produção, apesar da cobrança intensa desconsiderar o percentual administrativamente determinado. Ou seja, cobrava-se um resultado de atingimento de 100% das metas firmadas mesmo com a saídas para descanso e banheiro. Na prática, evitava-se sair do posto de trabalho para não sofrer mais ameaças por parte das chefias. O tempo de produção era, portanto, bastante controlado, e entre uma máquina de costura e outra, a supervisão deixava bem claro que a permanência no emprego estava diretamente relacionada ao cumprimento das metas diárias. Quando havia erros na execução das peças, os trabalhadores recebiam os nomes de lerdos, burros e eram obrigados a ficar na parte da frente do setor e refazer todas as peças erradas, para que todos vissem e acompanhassem os deslizes. Cada meta cumprida individualmente era ressaltada para que o grupo percebesse que quem se esforçasse mais se beneficiava de premiações salariais, estas definidas em até R\$ 40,00 (quarenta reais) mensais, além de garantir a manutenção no emprego.

A intensificação do trabalho era mantida também com o controle sistemático da ida ao banheiro, com advertência para aqueles que ultrapassassem cinco minutos de permanência naquele local. A liberação para cada trabalhador fazer suas necessidades físicas dependia de um sistema de placas e cada um deles só poderia levantar e ir livremente ao banheiro, sem prévia autorização da chefia, se houvesse placas disponíveis naquele momento. Não havendo placas, havia a obrigatoriedade de ir falar diretamente com o chefe imediato e, a depender de cada caso, havia ou não a permissão para o deslocamento e a saída do posto de trabalho, inclusive em banheiros em outros locais da fábrica. Era comum também alguém da supervisão entrar no banheiro e espiar debaixo da porta para ver o que o trabalhador estava fazendo naquele momento, conforme relatado por uma delas: “a supervisora tolerava a ida ao banheiro, mas imediatamente depois ia atrás, chegando a olhar muitas vezes por debaixo da porta”, conforme ação trabalhista⁹⁶ cujo pleito não foi amparado pela Justiça do Trabalho.

Em outra ação trabalhista⁹⁷, três trabalhadoras resolveram enfrentar juntas essas situações e alegaram também o assédio moral pela restrição à ida ao sanitário, pela prática da revista íntima e pela cobrança excessiva de metas de produção:

[...] as reclamantes relatam ter sido vítimas de assédio moral no trabalhador caracterizado pelo rigor excessivo com a qual eram tratadas por superiores hierárquicos, objetivando o cumprimento de metas de produção e conseqüentes ameaças de dispensa, além de sofrerem injustificadas restrições nas idas ao banheiro, recebendo advertências diante de outros trabalhadores.

⁹⁶ TRT-5ª Região – Ação Trabalhista n. 00956-2007.463.05.00.4.

⁹⁷ TRT-5ª Região – Ação Trabalhista n. 00880-2007.463.05.00.7.

Em sua defesa, o empregador:

[...] justifica a definição de metas de produção como uma estratégia empresarial voltada para conferir-lhe competitividade no mercado, argumentando que são definidas segundo um padrão médio de produtividade dos operários, negando, sobretudo, as pressões relatadas pelas reclamantes.

De acordo com o julgamento da lide trabalhista, que indeferiu o pedido das costureiras:

[...] a postura da chefia não tinha objetivo de conduzir a trabalhadora a um pedido de demissão, destruir seu potencial de trabalho, sua reputação, a rede de relacionamento humano criado na empresa ou impedir o seu crescimento profissional. O único objetivo da chefia era a produtividade. Os exageros havidos têm que necessariamente ser reparados porque representam exercício abusivo de poder diretivo, mas não se configuram por si o assédio moral sem o objetivo da exclusão. Sabemos que o trabalho, nas condições reportadas, gera estresse, mas não a ponto de desestabilizar psicologicamente as reclamantes, marginalizando-as no ambiente de trabalho.

Para comprovar o assédio moral por excesso de produção, uma das trabalhadoras, que recebia apenas a quantia de R 1,81 por hora de trabalho, em 2007, afirma primeiramente que “era tratada como uma máquina, estando obrigada a cumprir metas inatingíveis, sob pena de desligamento”⁹⁸. As metas, de acordo com o seu depoimento, não seriam atingidas “sem se privar de ir ao banheiro ou de beber água”, o que comprova que o atingimento de metas estava estreitamente relacionado ao sacrifício físico dos trabalhadores. Em outra ação trabalhista⁹⁹, a testemunha declara que

[...] no seu setor, a produtividade era de trezentas e poucas peças para *pistolar* por hora; hoje a produtividade é de setecentas e poucas peças por hora; que ela só consegue fazer entre quatrocentas, quinhentas e poucas peças por hora; que já ouviu colegas serem advertidas por baixa produção; que cada peça gasta em torno de um segundo para ‘*pistolar*’.

Percebe-se, a partir desses depoimentos, que houve um aumento de quase 100% da quantidade de peças a ser produzida por hora, que tinha como foco impor, a qualquer custo, um ritmo mais acelerado para cada uma daquelas trabalhadoras e, ainda, ao final do expediente, antes da saída definitiva da fábrica, os empregados, sem distinção, após escolha aleatória, eram submetidos a uma rotina de revista íntima com o objetivo de verificar se

⁹⁸ TRT-5ª Região – Ação Trabalhista n. 00966-2007.462.05.00.3.

⁹⁹ TRT-5ª Região – Ação Trabalhista n. 00953-2007.464.05.00.7.

algum deles estava de posse de alguma meia, cueca, calcinha, ou sutiã. A técnica de controle das peças produzidas na fábrica têxtil era aplicada pelo empregador da seguinte forma: cada empregado passava por detector eletrônico e quando um deles era sorteado, sem interferência dos seus prepostos, este se submetia à revista íntima obrigatória. Após esse sorteio, de acordo com as defesas do empregador, a revista era realizada por um guarda do mesmo sexo do empregado, em local totalmente fechado, e de forma individualizada, respeitando a privacidade daqueles vistoriados. Em algumas situações, a revista íntima se tornava um caso de polícia e os empregados considerados suspeitos, após um procedimento interno, eram encaminhados para a delegacia, para a apuração dos supostos delitos. Alguns destes trabalhadores, em um número de 7, sob o amparo do sindicato da categoria, ajuizaram uma ação penal por cárcere privado, contra o gerente de recursos humanos da empresa, “devido a um interrogatório efetuado que se estendeu até a madrugada”.

Em função disso, o responsável pela gestão de recursos humanos desta fábrica, após a demissão sem justa causa do emprego, impetrou também uma ação trabalhista com pedido de indenização por danos morais, alegando assédio moral, este praticado pelo próprio presidente da empresa, e pelos “constrangimentos sofridos em decorrência das ordens que teria sido obrigado a cumprir na empresa, as quais resultaram no ajuizamento de ação penal por cárcere privado com constrangimento ilegal, que tramita na 1ª Vara Crime da Comarca de Itabuna (BA)”¹⁰⁰. Em estado depressivo devidamente comprovado, o ex-coordenador de recursos humanos diz “que se encontrava em dificuldades de nova colocação no mercado de trabalho, uma vez que todas as vezes que tentava encontrar um novo emprego, quando era pedida a certidão de antecedentes criminais, constava a restrição de estar sofrendo uma ação penal”. De acordo com o reclamante, “as ordens de punição, admissão e despedida vinham dos setores de produção”, mas a empresa nunca tomou qualquer posição em providenciar uma solução para a situação, bem ao contrário, fornecia informações desabonadoras sobre ele”. De acordo com o julgamento favorável em Primeira Instância:

[...] vê-se que o reclamante seguiu procedimento da empresa e cometeu ilícito penal, deve responder por isso. A inércia do empregador, indica pelos menos, a anuência com os atos praticados durante o referido interrogatório na empresa. Frise-se que, sem discutir a responsabilidade penal do autor, a empresa cometeu ilícito trabalhista quando o envolveu ex-gerente, que exercia cargo de confiança, em situação de risco, e logo em seguida lhe despediu imotivadamente, ciente do seu estado depressivo. Respondendo a ação penal, o obreiro foi atingido em sua honra e em sua dignidade por ter agido em nome da empresa no procedimento interno de interrogatório.

¹⁰⁰ TRT-5ª Região – Ação Trabalhista n. 01180-2007.464.05.00.6.

Em Segunda Instância, conforme julgamento, “a condenação para o pagamento da indenização por danos morais foi retirada” porque “não, há, portanto, como responsabilizar a empresa pelo fato de haver sido o ex-gerente arrolado como réu na ação penal que investiga ilícitos penais supostamente cometidos por ele no âmbito da empresa”. Quanto ao assédio moral, que também foi indeferido, “este era praticado pelo diretor-presidente da empresa”, que dispensava ao coordenador de recursos humanos “um tratamento com um rigor excessivo, com exigências e palavrões; que o presidente chamava o reclamante de burro e incompetente; e que tratava todos os outros funcionários de maneira agressiva”.

Na Ação Civil Pública, por exemplo, ficou comprovado que os empregados eram “compelidos à exibição de partes íntimas do corpo, no escopo de se verificar a supressão de peças fabricadas pela ré”. Quando do julgamento do mérito, decidiu-se impor a “proibição à empresa de realização do procedimento de revistas aos seus obreiros”, sem indenização por dano moral coletivo, posto que “nem todos os trabalhadores da ré foram objeto de revista íntima, mas apenas aqueles sorteados”.

6.6 À GUIA DE CONCLUSÃO DA PESQUISA SOBRE O ASSÉDIO MORAL

Como já demonstrado em nossa pesquisa, inclusive em outros capítulos, a nossa proposta de estudo foi a construção do assédio moral como estratégia de dominação em um contexto de precarização social do trabalho. Para tanto, analisamos os casos de assédio moral denunciados nas ações trabalhistas pelos trabalhadores postulantes de indenização por danos morais, entre 2001 e 2010. O nosso objetivo geral foi verificar a evolução das ações trabalhistas relacionadas ao assédio moral no Estado da Bahia, entre 2001 e 2010, e com essas informações, foi possível também fazer um mapeamento quantitativo e anual dos processos trabalhistas neste Estado, explorando os seus principais elementos, a exemplo do segmento econômico.

A partir da análise dos documentos gerados pelas ações trabalhistas, efetuada de acordo com o plano metodológico, tornou-se possível afirmar, de acordo com os depoimentos dos trabalhadores, que o assédio moral é, de fato, uma estratégia da precarização do trabalho. Percebemos, também, que o aumento do assédio moral no local de trabalho, conforme análise crescente do número de ações trabalhistas de 2001 a 2010, está diretamente relacionado ao atual modelo de gestão adotado pelas empresas, que é pautado em atos de violência para obrigar o trabalhador a produzir cada vez mais, o que nos leva a afirmar que o assédio moral não é fruto de relações interpessoais e sim resultado das atuais estratégias capitalistas de

gestão e organização do trabalho que estimulam e legitimam ações de assédio de chefias, gerentes, supervisores em relação a seus subordinados.

Entre os segmentos econômicos com maior incidência de ações trabalhistas, destacamos, principalmente, os segmentos: comércio, indústria, banco, telemarketing, supermercados, tanto em número de ações trabalhistas quanto em denúncias de assédio moral por cumprimento de metas.

Percebe-se, também, especialmente com as Ações Cíveis Públicas, o atuante papel exercido pelo Ministério Público do Trabalho (Procuradoria Regional do Trabalho-5ª Região), em defesa coletiva dos trabalhadores. Quanto à atuação da Justiça do Trabalho, de acordo com os julgamentos das ações trabalhistas, consideramos a sua postura como conservadora e afastada da realidade social do trabalho, inclusive em ações coletivas.

A tese que defendemos, em nosso estudo, é que o assédio moral é uma estratégia da precarização das relações de trabalho implementada nos locais de trabalho pelo capital para exercer o domínio e a exploração dos trabalhadores, em um mecanismo de controle, coação e pressão para se produzir cada vez mais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

“Um homem se humilha se castram seu sonho, seu sonho é sua vida, e vida é trabalho, e sem o seu trabalho, o homem não tem honra e sem a sua honra, se morre, se mata”.

Esse trecho, que pode perfeitamente simbolizar a perda do sentido do trabalho em face da precarização das relações de trabalho em nosso país, é de uma canção de Gonzaguinha e foi citado para justificar o deferimento de uma indenização por danos morais pela prática do assédio moral pleiteada por uma trabalhadora da área de vendas, afastada do trabalho por não conseguir alcançar o desempenho exigido pela empresa em virtude da sua gravidez¹⁰¹. A vendedora, com dificuldades para atingir as metas de vendas de produtos para decoração, era constantemente assediada, taxada de incapaz e improdutiva. O assédio moral, neste e em todos os casos analisados, demonstra que os trabalhadores, sob permanente vigília e controle pelos gestores para produzir cada vez mais, são tratados como seres descartáveis e facilmente substituíveis. Da ação trabalhista individual à ação civil coletiva, procuramos extrair em cada ata, sentença e acórdão a experiência daquele trabalhador assediado. O assédio moral, neste estudo, foi construído a partir da fala do próprio trabalhador e das suas testemunhas. Cada trajetória, do vendedor de lojas ao diretor da fábrica de pneus, foi de vital importância para a compreensão deste processo de controle e destruição da vida do trabalhador em um período de precarização das relações de trabalho, entre 2001 e 2010, na Bahia.

A descartabilidade dos trabalhadores, de um modo geral, sendo colocados de lado pelas empresas como mercadorias usadas, obsoletas, deterioradas, adoecidas, inválidas e imprestáveis, é o fato mais comum entre as denúncias contra o assédio moral apresentadas pelos litigantes em suas ações trabalhistas. A expulsão, de forma fria e calculista, após um longo processo de destruição psicológica e moral, reflete a fragilidade do trabalhador em enfrentar individualmente essa ação orquestrada pelo capital. Em tempos atuais, a exploração do trabalhador foi e é intensificada pelos métodos violentos de gestão e o assédio moral se tornou a melhor ferramenta, enquanto estratégia de gestão, para promover a política da precarização das relações de trabalho e manter, sob forte controle, o trabalhador.

Se, em 2001, o assédio moral era um fato totalmente distante dos trabalhadores, em 2010, tornou-se um dos maiores problemas do mundo do trabalho em nosso Estado, o que forçou a Justiça do Trabalho a reconhecer, mesmo que parcialmente, a luta do trabalhador

¹⁰¹ TRT-5ª Região – Ação Trabalhista n. 01164.2006.029.05.00.2.

pelos seus direitos. Quando dos julgamentos das ações trabalhista sobre o assédio moral, observa-se duas tendências adotadas na Justiça do Trabalho. Uma delas, considera normal e natural essas “supostas brincadeiras”, com xingamentos entre chefe e subordinado em um ambiente de trabalho, e que tais atos fazem parte de um contexto empresarial altamente competitivo, em julgamentos que convergem, ideologicamente, para a naturalização e para a perpetuação desses tipos de agressão. O outro entendimento, que parte de uma rara tendência de julgamento e de interpretação da agressão moral ao trabalhador e, em menor número, de deferimento das ações trabalhistas, combate a naturalização dessa violência e põe limites a essa forma de gestão e controle do capital, condenando algumas empresas ao pagamento de indenização por danos morais.

Em nossa pesquisa, verificou-se que as táticas adotadas pelas empresas para assediar moralmente os trabalhadores, normalmente, se iniciam com os xingamentos e com os gritos dos superiores hierárquicos. A exposição dos trabalhadores a situações vexatórias e humilhantes não apresenta diferenças tão significativas quando se compara os segmentos econômicos, a exemplo de telemarketing, supermercados, lojas de departamento, rede de eletrodomésticos, vendas de bebidas, bancos, escolas, fábricas e outros. Em todos os setores, que se especializam em métodos cada vez mais sofisticados de crueldade e de perversidade, as denúncias, além de apresentarem os mais diversos tipos de adoecimento no trabalho e, até mesmo, as tentativas de suicídio, são sempre pautadas em exigências por maior produtividade e por dedicação exclusiva ao emprego, sem direito a descansos, intervalos, uso de sanitários, ingestão de água, folgas e até o uso condicional de atestados médicos para justificação de faltas. As reclamações pelo não cumprimento de metas, cujos critérios de estabelecimento são, a cada momento, mais irracionais e mais desprovidos de bom senso, incluindo o setor industrial, aparecem sempre em momentos de cobrança e de exigência pelo melhor desempenho individual ou grupal. Nestas ocasiões, como anteriormente relatado através de algumas histórias de vida de trabalhadores, sob o pretexto de incentivar o aumento das vendas, inclusive produtos de bancos, e imprimir um ritmo mais acelerado na produção de mercadorias ou para realizar tarefas comuns em escritórios, o local de trabalho é transformado em uma verdadeira praça de guerra e a violência ganha contornos de terrorismo psicológico com as gritarias de baixo calão, agressões físicas e sexuais e, até mesmo, práticas racistas.

A colocação de apelidos como *baby girl*, careca, vendedor galinha, laranja podre, pangaré, coxo velho, copo vazio, jarro, múmia parálitica, ou mesmo os xingamentos, como maricas, veadinho, bicha, sapatona, burro, imbecil, lerdo, vagabundo, moleque, porco, gordo, cegas, imundas, velho, puta velha, crente descarado, comedor de capim, picareta, tartaruga,

peste, jegue, mocinha, cria da avó, e outros, são ditos em alto e bom tom para qualquer trabalhador, homem ou mulher, e, às vezes, em outros idiomas como francês e italiano. O fato de ser baiano ou nordestino, em locais de trabalho em que as chefias são oriundas das regiões centro-sul do país ou mesmo de outros países, é o pretexto para se ouvir também outros impropérios como baiana sensível, baianada burra, baiano burro, anta nordestina e Severino, o faz-tudo. O tratamento preconceituoso vai além do fato de o trabalhador ser baiano ou nordestino e atinge, também, a população negra ou mestiça e, neste sentido, diversos trabalhadores registraram também episódios com os xingamentos por meio de expressões racistas: negão, negão malandro, cascão, negro sujo, preto burro, macaco, negra imunda, urubu, negro seboso. Em algumas destas situações, o desrespeito ao trabalhador ultrapassa a pressão psicológica e moral e, eventualmente, chega à agressão física e cárcere privado e, muitas vezes, bate à porta da delegacia de polícia, com acusações de furtos e roubos.

A maioria dos trabalhadores moralmente assediados, de acordo com o nosso levantamento de dados, é formada por empregados não ocupantes de cargos e sem postos relevantes de comando, em termos de posicionamento hierárquico nas empresas. A maior incidência de assédio moral se configurou como assédio moral vertical, aquele praticado por superintendentes, diretores, gerentes, coordenadores e supervisores, e tais ocorrências estão, em sua maioria, vinculadas ao cumprimento de metas, sobretudo em bancos, telemarketing, vendas de bebidas e refrigerantes, lojas de eletrodomésticos e indústrias. O abuso de poder, que é demonstrado pela constante prática do assédio moral, atinge, também, e pelas mesmas razões, os próprios ocupantes destes cargos, que são os mesmos assediadores dos seus subordinados. Percebe-se, em nossa pesquisa, que esta lógica perversa instituída pelo assédio moral, e muito bem aceita e adotada pelo corpo gerencial das empresas para alavancar a alta produtividade e para demitir os empregados de funções inferiores, a qualquer momento, possui certa dinâmica que não isenta nem favorece os próprios praticantes destes comportamentos cruéis e desumanos, pois o efeito circulatório também os atinge, provocando, ao mesmo tempo, além do adoecimento, as demissões do emprego. Para alguns gerentes e, de maneira especial, os contratados para assumir cargos de gestão em bancos, o “inferno” é, literalmente, aqui na terra. O mundo do trabalho, para esta categoria de empregados, é um dos mais precarizados entre os segmentos econômicos pesquisados, sendo que as condições de trabalho impostas a este grupo de trabalhadores oferecem ainda um risco efetivo de vida, a exemplo de assaltos e sequestros, ultrapassando o prejudicial adoecimento provocado pelo ritmo acelerado de produção diária para o atingimento de metas.

O empregado politizado e cômico dos seus direitos enquanto trabalhador está também entre aqueles com maior possibilidade de ser moralmente assediado. Em nosso estudo, verificou-se, também, que os trabalhadores sindicalistas, membros da CIPA e participantes de movimento grevista são bastante perseguidos em seus ambientes de trabalho. Os empregadores, por meio do seu corpo gerencial, escolhem estes trabalhadores devido a suas posturas políticas contrárias ao modelo de gestão e de exploração do trabalho e, a partir daí, estabelecem um cerco aos previamente escolhidos e que não sucumbiram às exigências patronais nem permitiram o processo de adestramento durante a relação empregatícia. Diante da inflexibilidade e da resistência destes trabalhadores, cujas ações têm um componente sociopolítico de contestação às condições de trabalho impostas pelos empregadores, inicia-se uma trajetória de maus-tratos, perseguições e humilhações que conduz, forçosamente, à expulsão do ambiente de trabalho. O objetivo é forçar o empregado a se demitir e, quando isto não ocorre, a própria empresa providencia, de forma arbitrária, a rescisão do contrato de trabalho, mesmo com o conhecimento de que, em determinadas circunstâncias, aqueles trabalhadores têm estabilidade de empregos.

Nesse novo e precário mundo do trabalho assinalado por práticas violentas de gestão, alguns fatos narrados pelos trabalhadores nas ações trabalhistas ultrapassam o poder de imaginação de qualquer pessoa e, muitas vezes, a remoção desta cortina nebulosa do ambiente de trabalho causa também indignação, porque as denúncias expõem a sua face verdadeira, aquela que não aparece em estatísticas e que é invisibilizada pelo corpo gerencial das empresas. À medida que analisamos as ações trabalhistas, alguns episódios são repetidos por vários trabalhadores, em contextos diferentes e em segmentos distintos, o que nos leva a crer que tais fatos são reais e não fictícios e estão na esfera de atitudes gerenciais, aparentemente contaminadas por preconceitos e por atitudes excludentes em ambiente de trabalho, mas essencialmente pensadas e planejadas pela organização do trabalho.

Em nosso estudo, verificou-se que as jornadas de trabalho têm se tornado, a cada dia, mais difíceis e mais sofríveis e que a luta pela sobrevivência e o medo de perder o emprego obrigam os trabalhadores a condições de trabalho cada vez mais precárias e penosas. As péssimas condições de trabalho impostas aos trabalhadores deixaram de ser uma exceção e se tornaram uma regra, em todos os ambientes de trabalho, atingindo os trabalhadores efetivamente contratados, os terceirizados, os estagiários e os prestadores de serviços eventuais. A questão da orientação sexual também aparece em várias ações trabalhistas e o assédio sexual, principalmente às mulheres, se tornou algo comum nessas denúncias.

Nessa ciranda da violência moral, um dos primeiros sinais de que o mundo do trabalho é, a cada momento, mais precário e mais instável é o adoecimento dos trabalhadores. Sob gritos, ameaças e xingamentos, as histórias de homens e mulheres, de todas as faixas etárias e em todos os segmentos produtivos, são pontilhadas por relatos de dor e sofrimento nos locais de trabalho. Para não perder o emprego e não demonstrar fragilidade física diante das exigências por mais produtividade, o adoecimento só aparece em sua fase mais aguda, quando os seus sinais não podem mais ser ocultados pelos trabalhadores. A preocupação com o bem-estar do trabalhador não faz parte de nenhuma etapa do planejamento organizacional, mas exige-se o seu equilíbrio físico e mental para a permanência no emprego, que é uma variável dependente da sua produtividade, da sua dedicação e de seu envolvimento com os projetos da empresa. Confirmando outra tendência já assinalada nas pesquisas sobre assédio moral, inclusive as realizadas em nosso país, o trabalhador adoecido, sobretudo após o retorno ao trabalho, geralmente é assediado no emprego. De forma sutil, a violência moral é claramente percebida quando os adoecidos são colocados de lado, sem atribuição de nenhuma tarefa. Esta estratégia gerencial, que visa a saída a qualquer custo daquele trabalhador, de preferência, sem ônus para a empresa, reflete cruelmente o descaso com aqueles que adoecem por causa do trabalho. Entre os adoecidos, a jornada de humilhação é pontilhada por uma dor ainda maior, que é o reconhecimento de que foram usados e jogados fora, como se fossem sacos de lixos. A conscientização de que são descartáveis e facilmente substituíveis marca mais ainda a dor existencial e, nestes casos, a ideação suicida começa a povoar os pensamentos.

O assédio moral, de acordo com os relatos dos trabalhadores, é o mecanismo de coação utilizado pelas empresas para impor o ritmo de trabalho no atual contexto produtivo e pode ser considerado como uma estratégia da precarização das relações de trabalho cujo método de gestão é configurado pela prática permanente de atos de violência psicológica e moral. Constata-se, também, que o assédio moral não é fruto das relações interpessoais e sim o resultado das atuais estratégias capitalistas de gestão e organização do trabalho. O assédio moral, enquanto violência que se metamorfoseia nas relações capital trabalho, é o velho elemento dos métodos coercitivos e disciplinadores da organização do trabalho e o novo fenômeno da gestão do trabalho associado ao processo de precarização do trabalho. O objetivo do assédio moral não é simplesmente perseguir e expulsar o trabalhador do local de trabalho e sim exercer um efetivo controle sobre as suas ações, de forma violenta, constituindo-se em uma nova forma de dominação e de exploração da força de trabalho pelo capital.

REFERÊNCIAS

- AGLIETTA, Michel. **Regulacion y crisis del capitalismo**: la experiencia de los Estados Unidos. 5. ed. Madrid: Siglo XX, 1991.
- AGUIAR, André Luiz S. **Assédio moral nas organizações**: estudo de casos de empregados demitidos e em litígio judicial. 2003. Dissertação (Mestrado em Administração Estratégica) – UNIFACS, Salvador, 2003.
- AGUIAR, André Luiz S. **Assédio moral**: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações no ambiente do trabalho. São Paulo: LTr, 2005.
- ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.
- ALVES, Giovanni. **Dimensões da precarização do trabalho**: ensaios de Sociologia do Trabalho. Bauru, SP: Canal6, 2013.
- ALVES, Giovanni; FONSECA, Dora. Trabalhadores precários: o exemplo emblemático de Portugal. **Revista Margem Esquerda**, São Paulo, n. 18, p. 31-36, jun. 2012.
- ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir (Org.). **Pós-neoliberalismo**: as políticas sociais e o estado democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995. p. 9-23.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** 7. ed. São Paulo: Cortez, 2000a.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2000b.
- ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ANUÁRIO DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **O Judiciário do Brasil que trabalha**. Osasco/SP: Conjur, 2012.
- APPAY, Béatrice. Précarisation sociale et restructurations productives. In: APPAY, Béatrice; THÉBAUD-MONY, Annie. **La précarisation sociale, travail et santé**. Paris: IRESCO, 1997. p. 509-559.
- APPAY, Béatrice. Précarité, précarisation: réflexions épistémologiques. In: JOUBERT, M. et al. (Ed.). **Précarisation, risqué et santé**. Paris: INSERM, 2001. p. 15-26.
- APPAY, Béatrice; THÉBAUD-MONY, Annie. Precarização social. In: HIRATA, Helena et al. (Org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009. p. 193-198.

- APPLEBAUM, Anne. **Gulag**: uma história dos campos de prisioneiros soviéticos. Rio de Janeiro: Ediouro, 2004.
- ARAUJO, Adriane R. **O assédio moral organizacional**. 2006. 231f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.
- ARENDT, Hannah. **O sistema totalitário**. Lisboa: Dom Quixote, 1978.
- ARENDT, Hannah. **Eichmann em Jerusalém**: um relato sobre a banalidade do mal. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.
- BALTAR, Paulo et al. Trabalho no Governo Lula: uma reflexão sobre a recente experiência brasileira. **Carta Social e do Trabalho**, Cesit, Campinas/SP, n. 12, p. 2-36, out./dez. 2010.
- BALTAR, Paulo; LEONE, Eugenia Troncoso. O mercado de trabalho no Brasil nos anos 2000. **Cesit – Carta Social e do Trabalho**, Campinas, Unicamp, n. 19, p. 2-15, jul./set. 2012. http://www3.eco.unicamp.br/cesit/images/stories/Carta_Social_19_1.pdf
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: 70, 2010.
- BARRETO, Margarida M. S. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 266 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.
- BARRETO, Margarida M. S. Entrevista. In: PEIXOTO, Evandro. Quando o trabalho é fonte de sofrimento. **Revista Feneae Agora**, Brasília, ed. 29, v. 5, n. 1, p. 15-21, fev. 2002.
- BARRETO, Margarida M. S. **Violência, saúde e trabalho**. São Paulo: EDUC, 2003.
- BARRETO, Margarida M. S. **Assédio moral**: a violência sutil. 2005. 211f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.
- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- BATISTA, Analía S. A dor que vem do trabalho. **RPOT – Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Florianópolis, UFSC, v. 2, n. 1, p. 149-155, jan./jun. 2002.
- BATISTA, Analía S. **Violência? “sem sangue”? nos locais de trabalho**. DIAP, 27 jan. 2003. Disponível em: http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=5872:violencias-sem-sangue-nos-locais-de-trabalho&catid=46&Itemid=207. Acesso em:
- BEAUD, Stéphane; PIALOUX, Michel. **Retorno à condição operária**: investigação em fábricas da Peugeot na França. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BERNARDO, Márcia Hespagnol. **Trabalho duro, discurso flexível**: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência dos trabalhadores. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

BESSON, Jean-Louis. As estatísticas: verdadeiras ou falsas? In: BESSON, Jean-Louis (Org.). **A ilusão das Estatísticas**. São Paulo: Editora da Unesp, 1995. p. 25-67.

BEYNON, Huw. As práticas do trabalho em mutação. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos: reestruturação produtiva no Brasil e Inglaterra**. 4. ed. São Paulo: Boitempo, 1999. p. 9-38.

BIHR, Alain. **Da grande noite à alternativa**. São Paulo: Boitempo, 1998.

BLASS, Leila Maria da Silva. Automação bancária: práticas e representações. **Revista São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, Fundação SEADE, v. 7, n. 4, p. 81-89, out./dez. 1993.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Éve. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

BOMFIM, Ana Soraya Vilasboas. **Entre a voz e o ouvido: o trabalho emocional e os impactos para a saúde dos trabalhadores em teleatendimento/telemarketing em Salvador**. 2009. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – UFBA, Salvador, 2009.

BORGES, Ângela. As novas configurações do mercado de trabalho urbano no Brasil: notas para discussão. **Caderno CRH**, UFBA, Salvador, v. 23, n. 60, p. 619-632, set./dez. 2010.

BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

BOURDIEU, Pierre. **O desencantamento do mundo**. São Paulo: Perspectiva, 1979.

BOYER, Robert. Des flexibilités défensives... ou offensives? In: _____. (Org.). **La flexibilité du travail en Europe**. Paris: La Découverte, 1986. p. 235-264.

BOYER, Robert. **Teoria da regulação: os fundamentos**. São Paulo: Estação Liberdade, 2009.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo/USP, 2012.

BRAGA, Ruy. A vingança de Braverman: o infotaylorismo como contratempo. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 59-88.

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Processo Eletrônico na Justiça do Trabalho. In: CHAVES, Luciano Athayde. **Curso de Processo do Trabalho** (Org.). São Paulo: LTr, 2009. p. 662-714.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

BRODSKY, Carrol M. **The harrassed worker**. Lexington (Massachusetts): Lexington Books (D.C. Heath and Company), 1976.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.

- CARDOSO DE OLIVEIRA, Luís Roberto. Existe violência sem agressão moral? **RBCS**, v. 23, n. 67, p. 135-146, jun. 2008.
- CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**. 3. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.
- CASTEL, Robert. **El ascenso de las incertidumbres**. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2010.
- CASTEL, Robert. **La inseguridad social: ¿qué es estar protegido?** Buenos Aires: Manantial, 2013.
- CELLARD, André. A análise documental. In: POUPART, Jean et al. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008. p. 295-316.
- CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.
- COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E CARIBE – CEPAL; Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD; Organização Internacional do Trabalho – OIT. **Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente: a experiência brasileira recente**. Brasília: CEPAL/PNUD/OIT, 2008.
- CORIAT, Benjamin. **A revolução dos robôs: o impacto socioeconômico da automação**. São Paulo: Editora Busca Vida, 1989.
- CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização**. Rio de Janeiro: Revan, 1994.
- DARWIN, Charles. **A origem das espécies por meio da seleção natural**. São Paulo: Escala, 2009.
- DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **A situação do trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2001.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000**. São Paulo: DIEESE, 2012.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. Profissão: bancários – perfil da categoria. **Estudos socioeconômicos**, São Paulo, n. 5, jun. 1980.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **O emprego bancário no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 1986.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2007.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho**. São Paulo: DIEESE, 2011.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **Rotatividade e políticas públicas para o mercado de trabalho**. São Paulo: DIEESE, 2014.

DRUCK, Graça. A metamorfose da precarização social no Brasil. **Revista Margem Esquerda**, São Paulo, n. 18, p. 37-41, jun. 2012.

DRUCK, Graça. Flexibilização e precarização: formas contemporâneas de dominação do trabalho. **Caderno CRH**, UFBA, Salvador, n. 37, p. 11-22, jul./dez. 2002.

DRUCK, Graça. Precarização e informalidade: algumas considerações do caso brasileiro. In: OLIVEIRA, Roberto Vêras et al. (Org.). **Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho**: das origens às novas abordagens. João Pessoa: Editora Universitária, 2011a. p. 65-103.

DRUCK, Graça. Precarização social do trabalho. In: IVO, Anete B. (Coord.). **Dicionário Temático Desenvolvimento e Questão Social**. São Paulo: Annablume, 2013.

DRUCK, Graça. Principais indicadores da precarização social do trabalho no Brasil. In: CONGRESSO NACIONAL DE SOCIOLOGIA DA SOCIEDADE BRASILEIRA DE SOCIOLOGIA, SBS, XIV. **Anais...** Rio de Janeiro, 2009.

DRUCK, Graça. Qualificação, empregabilidade e competência: mitos *versus* realidade. In: GOMES, Álvaro (Org.). **O trabalho no século XX**. São Paulo: Anita Garibaldi, 2001. p. 81-90.

DRUCK, Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica**. São Paulo: Boitempo, 1999.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, UFBA, Salvador, v. 24, n. spe., 1, p. 35-55, 2011b.

DRUCK, Graça; BORGES, Ângela. Terceirização: balanço de uma década. **Caderno CRH**, UFBA, Salvador, n. 37, p. 112-139, jul./dez. 2002a.

DRUCK, Graça et al. Bancário: um emprego de múltiplos risco. **Caderno CRH**, UFBA, Salvador, n. 37, p. 217-233, jul./dez. 2002b.

DRUCK, Graça; FILGUEIRAS, Vitor. A epidemia da terceirização e a responsabilidade do STF. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 80, n. 3, p. 106-125, jul./set. 2014.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. Terceirização e precarização: o binômio anti-social em indústrias. In: _____; _____. (Org.). **A perda da razão social do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 97-118.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. A precarização do trabalho no Brasil: um estudo da evolução da terceirização no Brasil e na indústria da Bahia na última década. **Revista Latinoamericana de Estudios Del Trabajo**, v. 13, n. 19, p. 97-119, 2008.

DURKHEIM, Émile. **Da divisão do trabalho social**. São Paulo: Martins Fontes, 2004.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2008.

FAYOL, Henri. **Administração industrial e geral**. São Paulo: Atlas, 1990.

FERRAZ, Eduardo; GÓES, Marta. O império do mal. **Revista Isto É**, São Paulo, 4 nov. 1999.

FILGUEIRAS, Luiz. Reestruturação produtiva e emprego bancário. In: GOMES, Álvaro (Org.). **O trabalho no século XXI**. São Paulo/Bahia: Anita Garibaldi; Sindicatos dos Bancários da Bahia, 2001. p. 279-299.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça. **O trabalho contemporâneo no Brasil: terceirização e precarização**. In: SEMINÁRIO FUNDACENTRO. Salvador, 2009. (mimeo).

FRANCO, Tânia et al. Mudanças de gestão, precarização do trabalho e risco industriais. **Caderno CRH**, UFBA, Salvador, n. 21, p. 68-89, jul./dez. 1994.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./jun. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>

FRIEDMAN, Georges. **O trabalho em migalhas**. São Paulo: Perspectiva, 1972.

GOMES, Álvaro. Trabalho, desemprego e sofrimento mental: impactos do neoliberalismo. In: _____. (Org.). **O trabalho no século XXI**. São Paulo: Anita Garibaldi; Bahia: Sindicatos dos Bancários da Bahia, 2001. p. 109-152.

GOMES, Ângela de Castro. Justiça do Trabalho e trabalho análogo a de escravo no Brasil. In: _____; SILVA, Fernando Teixeira da. **A Justiça do Trabalho e sua história**. Campinas: Editora da Unicamp, 2013. p. 481-522.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado: para além do socialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.

GOSDAL, Thereza Cristina et al. Aspectos definidores do assédio moral. In: _____; SOBOLL, Lis Andrea P. (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009a. p. 17-32.

GOSDAL, Thereza Cristina et al. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: _____; SOBOLL, Lis Andrea P. (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: LTr, 2009b. p. 33-41.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 1999.

GRAMSCI, Antonio. **Maquiavel: a política e o Estado moderno**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1968.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 2001.

HARVEY, David. **O enigma do capital e as crises do capitalismo**. São Paulo: Boitempo, 2011.

HARVEY, David. **O neoliberalismo: história e implicações**. São Paulo: Loyola, 2008.

HAYEK, Friedrich A. **O caminho da servidão**. Rio de Janeiro: Livraria do Globo, 1946.

HEINEMANN, Peter-Paul. **Mobbing**. Stockholm: Natur och Kultur, 1972.

HELOANI, Roberto; SOBOLL, Lis A. P. A origem das discussões sobre assédio moral no Brasil e os limites conceituais. In: SOBOLL, Lis A. P. **Assédio moral/organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008a. p. 17-24, cap. 1.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Le harcèlement moral**. Paris: Syros, 1998.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HOBSBAWM, Eric. **A era das revoluções – 1789-1848**. 15. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2001a.

HOBSBAWM, Eric. **A era do capital – 1848-1875**. São Paulo: Paz e Terra, 2001b.

HOBSBAWM, Eric. **A era dos impérios – 1875-1914**. 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1988.

HOBSBAWM, Eric. **Era dos extremos: o breve século XX – 1914-1991**. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. São Paulo: 34, 2003.

HOULE, Gilles. A sociologia como ciência da vida: a abordagem biográfica. In: POURPART, Jean et al. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008. p. 295-334.

- JANNUZZI, Paulo de Martino. **(Indicadores sociais no Brasil: conceitos, fontes de dados e aplicações.** 5. ed. Campinas, SP: Alínea, 2012.
- JINKINGS, Nise. **Trabalho e resistência na “fonte misteriosa”:** os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2002.
- KLAU, Friedrich; MITTELSTÄDT, Axel. **Flexibilité du marché travail et chocs extérieurs sur les prix.** Paris: OCDE, 1985.
- KOVÁCS, Ilona. Emprego flexível em Portugal. **Revista Sociologias**, Porto Alegre, v. 6, n. 12, p. 32-67, jul./dez. 2004.
- KRAYCHETE, Elsa Sousa. Bancos e crédito no desenvolvimento recente da Bahia. **Caderno CRH**, Salvador, v. 22, n. 55, p. 77-96, jan./abr. 2009.
- KREIN, José Dari. O avanço da contratação flexível. **Carta Social e do Trabalho.** Cesis, Campinas/SP, n. 6, p. 34-41, maio/ago. 2007a.
- KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005.** 2007. 329 f. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) – Instituto de Economia, UNICAMP, Campinas, 2007b.
- LAGERSPETZ, Kirsti M. J. et al. Group aggression among school children in three schools. **Scandinavian Journal of Psychology**, n. 23, p. 45-52, 1982.
- LEITE, Márcia de Paula. O trabalho no Brasil dos anos 2000: duas faces de um mesmo processo. In: OLIVEIRA, Roberto Vêras et al. (Org.). **Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho:** das origens às novas abordagens. João Pessoa: Editora Universitária, 2011. p. 29-63.
- LEYMANN, Heinz. **La persécution au travail.** Paris: Seuil, 1996b.
- LEYMANN, Heinz. Mobbing and psychological terror at workplaces. **Violence and Victims**, v. 5, n. 2, p. 119-126, 1990.
- LEYMANN, Heinz. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996a.
- LIMA, Adelaide Motta de. **Bancos comerciais estaduais e intervenção econômica do estado brasileiro:** a atuação do Banco do Estado da Bahia entre 1960 e 1986. 215f. Tese (Doutorado em Administração) – Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2001.
- LIMA, Jacob Carlos. **As artimanhas da flexibilização:** o trabalho terceirizado em cooperativas de produção. São Paulo: Terceira Margem, 2002.
- LIMA, Jacob Carlos; SOARES, Maria José Bezerra. Trabalho flexível e o novo informal. **Caderno CRH**, UFBA, Salvador, n. 37, p. 163-180, jul./dez. 2002.
- LINHART, Danièle. **A desmedida do capital.** São Paulo: Boitempo, 2007.

- LIPIETZ, Alain. **Audácia**: uma alternativa para o século 21. São Paulo: Nobel, 1991.
- LIPIETZ, Alain. **Miragens e milagres**: problemas da industrialização no Terceiro Mundo. São Paulo: Nobel, 1988.
- LORENZ, Konrad. **A agressão**. Santos, SP: Martins Fontes, 1973.
- LORENZ, Konrad. **On aggression**. London: Methuen & CO, 1967.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- MARX, Karl. **Contribuição à crítica da economia política**. São Paulo: Martins Fontes, 1977.
- MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2004.
- MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. 3. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1988. Vol. I; II.
- MARX, Karl. **O capital**. São Paulo: Boitempo, 2013.
- MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. São Paulo: Boitempo, 2007.
- MARX, Karl.; ENGELS, Friedrich. **Manifesto comunista**. São Paulo: Boitempo, 1998.
- MATOS, José Nunes. Precariado: de condicionado a condicionante político. **Le Monde Diplomatique**, edição portuguesa, II Série, n. 11, 2007.
- MENEZES, Cláudio Armando Couce de. A responsabilidade civil no direito material e processual do trabalho. **Jornal Trabalhista**, Brasília, v. XII, n. 571, p. 904-907, 28 ago. 1995.
- MÉSZÁROS, István. Desemprego e precarização: um grande desafio para a esquerda. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006. p. 27-44.
- MÉSZÁROS, István. **Para além do capital**. São Paulo: Boitempo, 2002.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 7. ed. São Paulo/Rio de Janeiro: Hucitec-Abrasco: 2000.
- NEVES, Euclides Fagundes. **Bancos, bancários e movimento sindical**. Salvador: Bureau, 2008.
- OHNO, Taiichi. **O Sistema Toyota de produção**: além da produção em larga escala. Porto Alegre: Bookman, 1997.
- OLIVEIRA, Francisco de. Para não passar de equilibrista a bêbado. In: CASTRO, Nadya Araújo (Org.). **A máquina e o equilibrista**: inovações na indústria automobilística brasileira. São Paulo: Paz e Terra, 1995. p. 07-09.

ORLANDI, Eni P. **Análise de Discurso**: princípios e procedimentos. 8. ed. Campinas, SP: Pontes, 2009.

PALLOIX, Christian. Le procès du travail: du fordisme au neo-fordisme. **Revue du Rationalisme Moderne**, Paris, n. 185, p. 37-60, 1976.

PASSET, René. **A ilusão neoliberal**. Rio de Janeiro: Record, 2002.

PEIXOTO, Evandro. Quando o trabalho é fonte de sofrimento. **Revista Fene Agora**, Brasília, ed. 29, v. 5, n. 1, p. 15-21, fev. 2002.

PIORE, Michael J.; SABEL, Charles F. **The second industrial divide**. New York: Basic Book, 1984.

POCHMANN, Marcio. Adeus à CLT? o “eterno” sistema corporativo de relações de trabalho no Brasil. **Revista Novos Estudos**, p. 149-166, mar. 1998.

POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização**. São Paulo: Boitempo, 2001.

POCHMANN, Marcio. **O trabalho sob fogo cruzado**. 3. ed. São Paulo: Contexto, 2002.

POLLERT, Anna. **Dismantling flexibility**. Ireland: Capital & Class, jan. 1988. p. 42-75.

RAGO, Luzia M.; MOREIRA, Eduardo F. P. **O que é taylorismo**. 4. ed. São Paulo: Brasiliense, 1987.

RAMALHO, José Ricardo. Precarização do trabalho e impasses da organização coletiva no Brasil. In: ANTUNES, Ricardo et al. (Org.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**: reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra. 4. ed. São Paulo: Jinkings, 1999. p. 85-113.

RELATÓRIO ANALÍTICO. **Consolidação Estatística da Justiça do Trabalho**. TST, 2010.

RELATÓRIO BANCOS ESTADUAIS PRIVATIZADOS. Banco Central do Brasil. 2004. Disponível em: <www.bcb.gov.br/?INSTPRIV>. Acesso em: 10 jul. 2012.

RELATÓRIO CIENTÍFICO DO PROGRAMA CESIT/IE/UNICAMP-FPESP (01 de novembro de 2007 a 31 de outubro de 2009). **A terceirização e a Justiça do Trabalho**. Campinas/SP, 2009.

RELATÓRIO DE PESQUISA. **Assédio Moral no trabalho**: impactos saúde dos bancários e sua relação com gênero e raça. Sindicatos dos Bancários de Pernambuco, Recife: 2006.

RELATÓRIO DE VALORES MOBILIÁRIOS DOS ESTADOS UNIDOS. Washington, D.C., 2005, **Formulário 20-F**.

RELATÓRIOS ATIVIDADES DO BANEBA. Salvador: 1965 a 1969, 1971, 1976, 1978, 1979, 1981, 1982, 1992.

ROSSO, Sadi Dal. **Mais trabalho!** a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

- SALERNO, Mário Sérgio. Flexibilidade e organização produtiva. In: CASTRO, Nadya Araújo (Org.). **A máquina e o equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira**. São Paulo: Paz e Terra, 1995. p. 53-83.
- SALVIANO JÚNIOR, Cleofas. **Bancos estaduais: dos problemas crônicos ao PROES**. Brasília: Banco Central, 2004.
- SCHMITZ, Hubert. Pequenas empresas e especialização flexível em países menos desenvolvidos. In: PADRÕES TECNOLÓGICOS E POLÍTICAS DE GESTÃO: COMPARAÇÕES INTERNACIONAIS. **Anais**. São Paulo, USP/UNICAMP/BID, maio/ago. 1989. p. 151-189.
- SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.
- SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 5. ed. Rio de Janeiro: Record, 2001.
- SIQUEIRA NETO, José Francisco. Direito do Trabalho e flexibilização no Brasil. **Revista São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 33-41, jan./mar. 1997.
- SOBOLL, Lis A. P. **Assédio moral/organizacional**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.
- SOBOLL, Lis A. P. **Violência psicológica e assédio moral no trabalho bancário**. 2006. 214f. Tese (Doutorado em Medicina Preventiva) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.
- SOLJENITSIN, Alexandre. **Arquipélago Gulag**. São Paulo: Círculo do Livro, 1975.
- STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica, 2013.
- TAYLOR, Frederick W. **Princípios da Administração Científica**. São Paulo: Atlas, 1963.
- THÉBAUD-MONY, Annie. Crítica da divisão do trabalho, saúde e contra-poderes. **Caderno CRH**, UFBA, Salvador, n. 19, p. 46-57, 1993.
- THÉBAUD-MONY, Annie. Precarização social do trabalho e resistências para a (re)conquista dos direitos dos trabalhadores na França. **Caderno CRH**, UFBA, Salvador, v. 24, n. spe. 1, p. 21-34, 2011.
- THÉBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Org.). **A perda da razão social do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 23-58.
- TOSTA, Tânia Ludmila Dias. **Antigas e novas formas de precarização do trabalho: o avanço da flexibilização entre profissionais de alta escolaridade**. 2008. 272 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

TURATO, Egberto Ribeiro. **Tratado da metodologia da pesquisa clínico-qualitativa**. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003.

VASAPOLLO, Luciano. **O trabalho atípico e a precariedade**. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

VÁSQUEZ, Adolfo Sánchez. **Ética**. 22. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

VASQUEZ, Petilda S. et al. Gênero e saúde no mundo do trabalho: a experiência de mulheres no setor de calçados da Bahia. In: VASQUEZ, Petilda S.; VAZQUEZ, Vanessa S. (Org.). **Gênero, trabalho e saúde: a experiência das mulheres do setor calçadista**. Salvador: Fast Design, 2007. p. 18-36.

VENCO, Selma Borghi. **Tempos moderníssimos nas engrenagens do telemarketing**. 2006. 299f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, UNICAMP, Campinas, 2006.

WEBER, Max. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004a.

WEIL, Simone. A condição operária. In: BOSI, Ecléa (Org.). **Simone Weil: A condição operária e outros estudos sobre a opressão**. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996. p. 75-175.