



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
ESCOLA DE SERVIÇO SOCIAL

Leonardo Fernandes Valladares

**“ASSÉDIO MORAL LABORAL: SUAS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE DOS ALUNOS
TRABALHADORES DO CURSO NOTURNO DE SERVIÇO SOCIAL DA UFRJ”**

Rio de Janeiro

2016

Leonardo Fernandes Valladares

**“ASSÉDIO MORAL LABORAL: SUAS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE DOS ALUNOS
TRABALHADORES DO CURSO NOTURNO DE SERVIÇO SOCIAL DA UFRJ”**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Escola de Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de Bacharel em Serviço Social.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Janete Luzia Leite

Rio de Janeiro

2016

Dedico a minha esposa Maria Valladares e aos meus filhos Arthur Valladares e Natan Valladares, por em alguns momentos sentirem a minha ausência devida elaboração deste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC).

Agradecimentos

Agradeço a minha companheira e amiga Maria Valladares, que sempre esteve ao meu lado incentivando e apoiando em momentos difíceis ou não.

Aos meus filhos Arthur Valladares e Natan Valladares, que durante o período acadêmico precisaram aprender a conviver com minhas ausências. Agradeço à compreensão pelas várias vezes que precisei estudar ao invés de me dedicar a vocês.

Aos alunos trabalhadores do curso noturno de Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ, do período de 2015.1. Os quais, participando como objetos de investigação na pesquisa de campo possibilitaram a realização deste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC).

A minha orientadora professora e doutora Janete Luzia Leite, pelo empenho, paciência e credibilidade, que mesmo em tantas situações adversas, permitiu que eu pudesse realizar esse trabalho com tranquilidade. Agradeço carinhosamente por tudo.

Agradeço a todos que contribuíram na minha formação, principalmente aqueles que nos momentos mais difíceis estavam, de fato, presentes em minha vida. Foi nesses momentos, que descobri a dimensão da minha força, o que me possibilitou a chance de chegar até aqui.

Nada é impossível de mudar. Desconfiai do mais trivial, na aparência singelo. E examinai, sobretudo, o que parece habitual. Suplicamos expressamente: não aceiteis o que é de hábito como coisa natural, pois em tempo de desordem sangrenta, de confusão organizada, de arbitrariedade consciente, de humanidade desumanizada, nada deve parecer natural nada deve parecer impossível de mudar.

Bertold Brecht

RESUMO

VALLADARES, Leonardo Fernandes. **Assédio moral laboral**: suas implicações na saúde dos alunos trabalhadores do curso noturno de Serviço Social da UFRJ. Monografia - Escola de Serviço Social, Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2016.

O presente trabalho tem como principal objetivo, analisar as implicações e impactos do assédio moral na saúde dos alunos trabalhadores do curso noturno de Serviço Social da UFRJ do 1º semestre de 2015. Essa temática é relevante por entender que este é um assunto denso e complexo e que vem acometendo cada vez mais a saúde do trabalhador. O método da abordagem foi quanti-qualitativa (mista), utilizando-se na fase exploratória a entrevista informal e a investigação bibliográfica. Na coleta de dados, foram aplicados questionários com perguntas abertas, fechadas e de múltipla escolha. O processo de investigação possibilitou conhecer melhor o tema (assédio moral) e suas diferenças. Portanto, o referencial teórico foi de suma importância, pois permitiu alcançar conceitos diversos, mas que ao final se dialogavam. Ao problematizar o assédio moral, na saúde do trabalhador, verificou-se que ele se intensifica mais por causa do produtivismo capitalista. Na medida em que trabalhadores são pressionados a cumprirem metas inalcançáveis, há um aumento significativo de problemas de saúde física e mental no universo laboral. Um dos desafios foi verificar se havia, de fato, nexos causal entre assédio moral e a saúde do trabalhador. Portanto, em relação aos resultados constatou-se que há nexos causal entre ambos e que a principal causa está atrelada ao modelo vigente de gestão do processo de trabalho, ou seja, o cerne deste problema não está no indivíduo e sim na organização e no processo de trabalho. Percebe-se, após os resultados, que a classe trabalhadora certamente acumulará outras problemáticas sociais, a exemplo do absenteísmo que demandaria ser abordado num segundo momento com outro trabalho investigativo.

Palavras-chave: Trabalho. Reestruturação Produtiva. Assédio Moral. Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT

VALLADARES, Leonardo Fernandes. **Harassment labor moral:** its implications for the health of students workers of the night course at UFRJ Social Service. Monograph - Escola de Serviço Social, Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2016.

This study aims to analyze the implications and impact of bullying on the health of workers evening course students of Social Work UFRJ the 1st half of 2015. This issue is important to understand that this is a dense and complex subject and which is affecting more and more workers' health. The method of approach was quantitative and qualitative (mixed), using exploratory informal interview and literature research. In data collection were questionnaires with open questions, closed and multiple choice. The research process has helped understand better the subject (bullying) and their differences. Therefore, the theoretical framework is of paramount importance because it allowed achieve various concepts, but in the end he dialogued. To discuss bullying in worker's health, it was found that it intensifies more because of capitalist productivism. To the extent that workers are pressured to meet unattainable goals, there is a significant increase in physical and mental health problems in the working world. One of the challenges was to determine whether there was indeed a causal link between bullying and worker health. Therefore, in relation to the results it was found that there is a causal link between them and the main cause is linked to the current model of management of the work process, ie, the core of this problem is not the individual but the organization and process work. It is clear, after the results, that the working class certainly accumulate other social problems, such as absenteeism would require to be addressed at a later stage with other investigative work.

Keywords: Work. Productive restructuring. Moral harassment. Worker's health.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Compilação dos Sintomas relacionados à ocorrência de Assédio Moral (OMS, 2004).....	55
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Faixa etária dos alunos trabalhadores do Curso Noturno de Serviço Social da UFRJ – 1º semestre de 2015.....	69
Gráfico 2- Gênero dos alunos trabalhadores do Curso Noturno de Serviço Social da UFRJ – 1º semestre de 2015.	70
Gráfico 3 - - Estado civil dos alunos trabalhadores do Curso Noturno de Serviço Social da UFRJ – 1º semestre de 2015.....	70
Gráfico 4 - Etnia/raça dos alunos trabalhadores do Curso Noturno de Serviço Social da UFRJ – 1º semestre de 2015.	71
Gráfico 5 - O assédio moral enquanto complicador da saúde dos alunos trabalhadores do Curso Noturno de Serviço Social da UFRJ – 1º semestre de 2015.	74

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Patologias que acometeram a saúde dos alunos trabalhadores do Curso Noturno de Serviço Social da UFRJ – 1º semestre de 2015.....	75
Tabela 2 - Situações que ocorreram com os alunos trabalhadores do Curso Noturno de Serviço Social da UFRJ – 1º semestre de 2015.....	77
Tabela 3 - Pessoas responsáveis por situação(ões) de constrangimento contra os alunos trabalhadores do Curso Noturno de Serviço Social da UFRJ – 1º semestre de 2015.	78

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BM	Banco Mundial
BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CF/88	Constituição da República Federativa do Brasil (1988)
CHS	Ciências Humanas e Sociais
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNS	Conselho Nacional de Saúde
LDO	Lei de Diretrizes Orçamentária da União
MPS	Ministério da Previdência Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
SINDJUSTIÇA	Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do RJ
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
TCLE	Termo de Consentimento Livre Esclarecido
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
CAPÍTULO 1	16
A CENTRALIDADE DO TRABALHO E SUAS TRANSFORMAÇÕES	16
1.1 O trabalho como categoria central e fundante do ser social na perspectiva marxista .	16
1.2 Modelos de produção capitalista: seus desdobramentos no mundo do capital	24
CAPÍTULO 2	43
O ASSÉDIO MORAL E SUAS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE DO TRABALHADOR .	43
2.2 Assédio moral: seus desdobramentos na saúde do trabalhador	53
2.3 Assédio moral laboral no âmbito das legislações	59
CAPÍTULO 3	65
O ASSÉDIO MORAL E SUAS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE DOS ALUNOS TRABALHADORES DO CURSO NOTURNO DE SERVIÇO SOCIAL DA UFRJ	65
CONSIDERAÇÕES FINAIS	82
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85
APÊNDICES	93
APÊNDICE A.....	94
FORMULÁRIO DE ENTREVISTA DOS ALUNOS TRABALHADORES	94
DO CURSO NOTURNO DE SERVIÇO SOCIAL DA UFRJ	94
APÊNDICE B.....	97
ANEXOS	98
ANEXO A.....	99

INTRODUÇÃO

O interesse pelo estudo do assédio moral surgiu em 2011, ao participar do curso sobre legislação previdenciária promovido pelo Grupo de Direitos Humanos e Saúde Helena Besserman – (DIHS), na Fiocruz. Na época, a coordenadora deste curso expôs alguns casos de assédio moral e até suicídios que vinham ocorrendo com professores de determinadas instituições públicas federais de ensino superior e que pouco se falava sobre o assunto no meio acadêmico. Outro fator importante que também contribuiu para a escolha do tema foi ter passado por situações de constrangimento no antigo trabalho. Neste sentido, o presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) tem como principal objetivo, analisar as implicações do assédio moral na saúde dos alunos trabalhadores do curso noturno de Serviço Social da UFRJ do 1º semestre de 2015.

O assédio moral é antigo, ou seja, ele não começa em 1970, mas provavelmente se intensifica e ganha visibilidade com o advento da reestruturação produtiva, as políticas neoliberais e o desenvolvimento de leis pertinentes a este fenômeno. Assim sendo, inevitavelmente, com um processo de trabalho mais exigente acompanhado do fantasma do desemprego, foi se forjando um espaço precarizado e fértil para uma *conduta* inadequada nos ambientes laborais, ou seja, o *assédio moral*. Nesses ambientes, em função da reestruturação produtiva, foram necessárias mudanças no processo de trabalho e conseqüentemente nas formas de regular a classe trabalhadora. Essas mudanças provocaram uma série de danos à saúde do trabalhador, cuja primeira sinalização foi o *estresse*. Segundo a Organização Mundial da Saúde – OMS uma das maiores ameaças à saúde humana deste século (XXI) é o estresse. Assim sendo, o estresse pode ser um dos primeiros indícios da existência de determinados tipos de humilhações nos espaços laborais, como por exemplo, o *assédio moral*. Na maioria das vezes, o assédio moral é velado, o que dificulta a sua comprovação. Além disso, há uma intensa psicologização, ou seja, transfere-se para o indivíduo a responsabilidade do seu adoecimento o que dificulta comprovar o nexo causal entre assédio moral e a saúde do trabalhador.

Desde a década de 1970 o assédio moral vem aumentando em diversos segmentos do mundo do trabalho, isto ocorre em função das mudanças estruturais e políticas nos espaços laborais. Ou seja, as empresas para aumentarem os lucros impõem cada vez mais, aos trabalhadores, metas impossíveis de serem alcançadas. Neste processo do produtivismo, quando não alcançam as metas desejáveis, milhares de operários passam a sofrer ameaças diretas e/ou indiretas, entre elas a perda do seu posto de trabalho.

Assim, os trabalhadores passam a ser acometidos por determinados tipos de doenças, as quais hipoteticamente podem estar diretamente relacionadas ao processo e/ou condições de trabalho vivenciado por eles. Ou seja, o modelo de gestão neoliberal mais as condições precarizadas de trabalho podem ser os principais responsáveis pelo adoecimento da classe trabalhadora.

Assim sendo, na busca por uma melhor compreensão deste fenômeno, o presente trabalho tem como um de seus objetivos investigar se, de fato, o modelo vigente de gestão do processo de trabalho é o principal causador pelo aumento do assédio moral no universo laboral. Deste modo, foi feita uma revisão bibliográfica sobre o tema e uma pesquisa de campo com os alunos trabalhadores do 1º semestre de 2015 que frequentam o curso de Serviço Social do noturno da Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ.

Este trabalho anseia trazer elementos que possam de alguma forma contribuir com a classe trabalhadora para uma melhor compreensão sobre o fenômeno (assédio moral), e assim combatê-lo com mais eficácia. Tendo em vista, que a cada ano que passa ele aumenta significativamente no mundo do trabalho.

A metodologia adotada teve como base a abordagem quanti-qualitativa (mista) seguida de investigação bibliográfica, entrevista informal e aplicação de questionários. Neste processo foram utilizados questionários com perguntas abertas, fechadas (objetivas) e de múltipla escolha as quais foram aplicadas junto aos alunos trabalhadores do curso noturno de Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ do 1º semestre de 2015.

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) está dividido em três capítulos. O primeiro irá tratar da centralidade do trabalho sob a perspectiva marxiana (aquele que transforma a natureza), ou seja, da importância dele para a existência do homem. Sem este trabalho não haveria possibilidade alguma do

homem se constituir em um ser social, ele (trabalho) é a principal condição que fundamenta a existência do homem e conseqüentemente o ser social, por isso o trabalho é central na existência de ambos, homem e ser social. Mas no decorrer deste processo, em que o trabalho foi o principal mentor da emancipação do homem e do ser social, nos dias atuais, em função das forças produtivas capitalistas e/ou da reestruturação do trabalho ter evoluído, ele sofreu profundas transformações, as quais estão atreladas diretamente ao modelo de sociedade vigente, ou seja, o capitalismo. Mas, mesmo com toda esta mudança o trabalho continua sendo central na vida do ser social e de toda Humanidade.

O segundo capítulo irá problematizar o assédio moral como consequência desta profunda transformação contemporânea no mundo do trabalho, as quais só foram possíveis por causa da revolução tecnológica do século XX. Assim sendo, com as mudanças ocorridas no processo de trabalho da produção capitalista, um novo perfil de operário foi necessário para atender a essas novas demandas. Neste movimento, se encontram as crises sistêmicas, as concorrências acirradas capitalistas e as políticas neoliberais. Portanto, está formado o cenário que traz para a classe trabalhadora transtornos diversos, entre eles o assédio moral, o qual vem trazendo danos, na maioria das vezes, vitais e/ou irreparáveis em relação à saúde mental e física da classe trabalhadora.

No último capítulo será apresentado o diagnóstico, da pesquisa de campo, sobre a relação entre o assédio moral e a saúde do trabalhador na tentativa de comprovar o nexo causal entre ambos. Ou seja, tentar mostrar quais as implicações que o assédio moral pode trazer para a saúde, utilizando como exemplo os alunos trabalhadores do curso noturno de Serviço Social da UFRJ do 1º semestre de 2015.

CAPÍTULO 1

A CENTRALIDADE DO TRABALHO E SUAS TRANSFORMAÇÕES

Nosso ponto de partida será a centralidade do trabalho como condição fundamental para a existência do homem e do ser social. Assim, conforme Netto e Braz (2007), o trabalho, aquele que transforma a natureza, foi o principal responsável pela criação do ser social. Portanto, um dos objetivos deste capítulo, sob a perspectiva marxiana, é consolidar a assertiva de que o trabalho foi o principal fundador do ser social. Em função das sucessivas mudanças contemporâneas incididas sobre o modo de produção capitalista, o trabalho foi sofrendo transformações, as quais foram provocadas pelo próprio homem. Elas se deram através do desenvolvimento das forças produtivas e/ou da reestruturação do trabalho. Tais avanços não se limitaram somente à evolução técnica; também imprimiram fortes influências e implicações nas relações sociais. Deste modo, de acordo com Silva (2008), a reestruturação produtiva não deve ser compreendida apenas como uma transformação técnica; para além disso, precisa também considerar as relações sociais.

1.1 O trabalho como categoria central e fundante do ser social na perspectiva marxista

A vida surgiu após um longo caminho evolutivo, ou melhor, dentro de um processo no qual a matéria inorgânica sofreu algumas modificações que contribuíram para o nascimento da matéria orgânica, ou seja, a vida. O surgimento da matéria orgânica passa a ser um salto ontológico pelo simples fato de este evento proporcionar o nascimento da natureza. Assim, todos os processos orgânicos advêm das transformações inorgânicas ou não, mas o fato é que um se transforma em outro.

O surgimento da vida foi produto de um longo caminho evolutivo da matéria inorgânica ao cabo do qual emergiu um novo tipo de ser, dotado da capacidade de se reproduzir, o ser vivo, orgânico. Este surgimento configurou um salto ontológico uma vez que a passagem do inorgânico ao orgânico fez aparecer na natureza, que até então era composta apenas por processos químicos e físicos, algo absolutamente novo, a reprodução biológica. Todos os processos inorgânicos são um mero transformar-se em outro. Um átomo (ou uma molécula) se combina quimicamente com outro átomo (ou molécula) para produzir uma terceira substância. Ou, se for um processo físico, uma dada forma de energia cede lugar a uma outra (a liberação de calor pelo fogo, a conversão de eletricidade em luz etc.). Todo processo inorgânico tem esta característica decisiva, a de tornar-se outro processo inorgânico. (LESSA, 2011, p.140)

Segundo Netto e Braz (2007), não há pesquisas científicas conclusivas que, de fato, contemplem com uma explicação aceitável as diversidades entre os estados inorgânico e orgânico. O que se sabe somente é que o surgimento da vida brotou a partir de complexos processos físico-químicos e que tal ocorrência foi produto de uma longa estrada evolutiva. De forma geral, as combinações químicas e físicas são processos que se transformam ao longo do tempo, e essas transformações foram fundamentais para o aparecimento da vida. Assim: “Diferente da natureza, o ser vivo só é ser vivo se for capaz de reproduzir a si mesmo. Os seres vivos compõem um novo tipo de ser [...] cujas características não podem ser deduzidas das propriedades da matéria inorgânica” (LESSA, *op. cit.*, p.140). O aparecimento da vida fez nascer uma nova categoria: a reprodução biológica. Da mesma forma, o aparecimento do ser social, ou melhor, a sua gênese, colaborou de forma irrefutável para o surgimento da reprodução social. Todavia, é importante ressaltar que nesta estrada evolutiva, a espécie humana precede o ser social. Assim:

[...] o surgimento da espécie humana não configura uma necessidade da evolução biológica nem o desdobramento de uma programação genética: foi uma autêntica ruptura nos mecanismos e regularidades naturais, uma passagem casual como a da natureza inorgânica à orgânica e foi precedida, certamente, de modificações ocorrentes numa escala temporal de largo curso. A espécie humana desenvolve-se como um outro **novo tipo de ser**, até então inexistente, e cujas peculiaridades não se devem à herança biológica nem a condições geneticamente predeterminadas: um modo de ser radicalmente inédito, o **ser social**, dotado de uma complexidade de novo tipo e exponencialmente maior que a verificável na natureza (inorgânica e orgânica). (NETTO e BRAZ, 2007, p.36, grifo dos autores)

Neste processo de gênese do ser social estão o trabalho e o homem. O trabalho é essencial porque através dele o ser social pode transformar a natureza para se reproduzir materialmente. Ao transformar a natureza, ele precisará,

necessariamente, utilizar o seu corpo, ou seja, pernas, braços, tronco, enfim o corpo todo. Assim, neste processo, estará o ser social se autotransformando, ou melhor, modificando a si próprio (sua própria natureza). Isto acontece em função do conhecimento adquirido a partir do momento em que este ser social transforma a natureza para se reproduzir materialmente. De acordo com Lessa (2011, p.132), Marx conceitua o trabalho como “um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem por sua própria ação, medeia, regula e controla o seu metabolismo com a natureza”. Assim, a reprodução social só pode ser possível com a transformação da natureza; caso contrário, não existe possibilidade alguma da existência do ser social. Segundo o autor, a natureza vive sem a sociedade, mas a sociedade não vive sem ela. Portanto, a sociedade está essencialmente conectada a natureza.

Reforçando esta hipótese, Netto e Braz (2007) explicam que homens e mulheres que compõem uma sociedade precisam, necessariamente, em primeira instância, suprir suas necessidades básicas. Portanto, haverá necessidade, de fato, de eles interagirem com a natureza, pois somente ela poderá fornecer qualquer tipo de material; basta esses indivíduos sociais a transformarem. Ao transformarem a natureza, estarão se autotransformando e todo este processo será denominado de *trabalho*. Desse modo, “[...] a sociedade, através dos seus membros (homens e mulheres), transforma matérias naturais em produtos que atendem às suas necessidades. Essa transformação é realizada através da atividade [...] *trabalho*” (*ibid.*, p.30, grifo dos autores).

Assim, o trabalho irrefutavelmente é um tipo de atividade planejada, projetada, ou seja, direcionada teleologicamente, dirigida a partir da terminação indicada pelo sujeito. Desta forma, eles enunciam algumas características do trabalho que se diferenciam de outras atividades:

[...] o *trabalho não se opera com uma atuação imediata sobre a matéria natural*; diferentemente, ele exige *instrumentos* que, no seu desenvolvimento, vão cada vez mais se interpondo entre aqueles que o executam e a matéria; [...] o *trabalho não se realiza cumprindo determinações genéticas*; bem ao contrário, passa a exigir *habilidades e conhecimentos* que se adquirem inicialmente por repetição e experimentação e que se transmitem mediante *aprendizado*; [...] o *trabalho não atende a um elenco limitado e praticamente invariável de necessidades*, nem as satisfaz sob *formas fixas*; se é verdade que há um conjunto de necessidades que sempre deve ser atendido (alimentação, proteção contra intempéries, reprodução biológica etc.), as *formas* desse atendimento

variam muitíssimo e, sobretudo, implicam o desenvolvimento, quase sem limites, de *novas necessidades*. (NETTO e BRAZ, 2007, p.30, 31, grifo dos autores)

No âmbito da natureza, essas características do trabalho não são determinadas por ela, mas pelo ser social. Portanto, ainda segundo os autores, o trabalho é uma atividade que basicamente precisa ser planejada, na qual o fio condutor será direcionado e conduzido pelo sujeito social. Essa projeção da ação a ser executada pelo ser social (sujeito) é importante para que, de fato, o trabalho se realize, pois “[...] *a realização do trabalho só se dá quando essa prefiguração ideal se **objetiva**, isto é, quando a matéria natural, pela **ação material** do sujeito, é **transformada***” (*ibid.*, p.32, grifo dos autores).

Não existe trabalho sem um plano subjetivo (ideia) e um plano objetivo (execução), planos esses que são processados no âmbito do ser social (sujeito) os quais podemos denominar de *objetivação*. Para além das determinações naturais, há exigências compulsórias ao ser social no que diz respeito tanto ao fim quanto aos meios de trabalho, ou seja:

Em primeiro lugar, o sujeito deve fazer *escolhas* entre alternativas concretas; tais escolhas não se devem a pulsões naturais, mas a *avaliações* que envolvem elementos (*útil, inútil, bom, mau* etc.) pertinentes à obtenção dos resultados do trabalho. Em segundo lugar as objetivações em que se realiza o trabalho (seus produtos), tendo por matéria a natureza, enquanto efetividades, *não se identificam com o sujeito*: elas e o sujeito têm existência autônoma (o machado de pedra passa a ter uma existência independente do seu criador, o refúgio construído existe independentemente do seu construtor) – é assim, pois, que, no trabalho, surge primariamente a distinção e a relação entre *sujeito* (aquele que realiza a ação) e *objeto* (a matéria, o instrumento e/ou o produto do trabalho). Em terceiro lugar, a questão dos meios e dos fins do trabalho põe duas ordens de exigências interligadas, sem a solução das quais o trabalho é inviável: o *conhecimento* sobre a natureza e a *coordenação múltipla* necessária ao sujeito. (*ibid.*, p.33, grifo dos autores)

Para os autores em tela, a elaboração e construção de ferramentas que façam a mediação entre o ser social e a natureza determina que este ser social conheça com propriedade a natureza que ele pretende transformar, isto é, ele precisa se apropriar sobre do que é feito esta natureza. Para tal feito, o ser social precisará de um sistema de comunicação, o qual não deriva de códigos genéticos, e sim do âmbito em que o ser social trabalha; o trabalho é o único que demanda e favorece a composição de um tipo de linguagem que deve ser articulada, ou seja,

ela deve ser apreendida e ter uma característica própria para o aprendizado. Por tudo isto, o trabalho é a categoria fundante do ser social. Porque somente o ser social possui habilidades para a execução da atividade trabalho, a qual possibilitará suprir as necessidades de primeira instância de todo e/ou qualquer tipo de sociabilidade. Lembrando que não basta somente possuir habilidades, mas para além, há necessidade de conhecer bem a natureza para que se desenvolvam ferramentas adequadas para a sua transformação, ou seja, neste contexto habilidades e conhecimento caminham juntos. Assim:

O trabalho implica mais que a *relação* sociedade/natureza: implica uma *interação no marco da própria sociedade*, afetando os seus sujeitos e a sua organização. O trabalho, através do qual o sujeito transforma a natureza (e, na medida em que é uma transformação que se realiza *materialmente*, trata-se de uma transformação **prática**), transforma também o seu sujeito: foi através do trabalho que, de grupos de primatas, surgiram os primeiros grupos humanos – numa espécie de *salto* que fez emergir um novo tipo de ser, distinto do ser natural (orgânico e inorgânico): o **ser social**. [...] o trabalho, [...] só deve ser pensado como atividade exercida exclusivamente por homens, membros de uma sociedade, atividade através da qual – transformando formas naturais em produtos que satisfazem necessidades - se cria a riqueza social; estamos afirmando mais: que o trabalho não é apenas uma atividade específica de homens em sociedade, mas é, também e ainda, o processo histórico pelo qual surgiu o ser desses homens, o **ser social**. Em poucas palavras, *estamos afirmando que foi através do trabalho que a humanidade se constituiu como tal*. (NETTO e BRAZ, 2007, p.34, grifo dos autores)

No entanto, de acordo com Silva (2008, p.36), ainda que o trabalho seja a categoria fundante do ser social, não se pode inferir que o universo dos homens deriva somente dele. Isto quer dizer que “se é verdade que não há existência social sem trabalho, não menos verdadeiro é o fato de que a existência social, contudo, se expande para além dele”. Isto é, o trabalho irrefutavelmente funda o ser social, mas o mundo dos homens não está reduzido somente a ele. Assim, a reprodução social agrega uma variedade complexa de mediações, as quais se encontram entre o trabalho e a totalidade social; essas mediações são denominadas complexos sociais (*praxis*), que por sua vez são, “[...] atividades instituídas paralelamente à reprodução material, cujo resultado não recai sobre a esfera da reprodução, mas, sim, possuem uma importância cada vez maior e uma função igualmente decisiva, na esfera da reprodução social” (SILVA, 2008, p.38).

Embora o universo dos homens não derive somente do trabalho, o fato é que somente através dele o ser social consegue se reproduzir, ou seja, o ser social só

consegue transformar a natureza através do trabalho, e isto é algo que não muda no mundo dos homens.

Segundo Lessa (2011), historicamente o que muda no mundo dos homens, por conseguinte, na sociedade em que estes vivem, é a maneira como as relações sociais se conformam, ou seja, como eles se organizam e se relacionam ao longo do tempo, ou melhor, em qual tipo de projeto societário eles estão inseridos.

Assim, é fato que a natureza é a base imprescindível para o ser social, pois não existe sociedade sem ela. Também é fato que as leis que regem e colaboram para o desenvolvimento social são distintas das leis naturais, ou seja, da biologia, da física e da química. Portanto, a natureza é imprescindível para os seres vivos, mas “[...] a reprodução das sociedades é um processo que inclui condições que sequer existem na natureza como lutas de classe, ideologia, trabalho etc.” (*ibid.*, p.133).

A natureza não é de autoria do homem; logo ele não pode suprimi-la, mas pode transformá-la. Neste sentido, no que diz respeito às relações sociais, os homens as criaram e, portanto, ao contrário da natureza, podem suprimi-las. Por conseguinte: “Não podemos abolir a lei da gravidade, mas podemos destruir o feudalismo e colocar em seu lugar algo radicalmente novo, antes inexistente, como o capitalismo” (*ibid.*, p.134). Isto significa que as leis científicas relacionadas à natureza são válidas tanto no feudalismo quanto no capitalismo, mas a queda da taxa de lucro só é válida no capitalismo.

Os homens transformam a natureza a partir dos seus objetivos, das suas necessidades, ou melhor, de acordo com os seus propósitos, haja vista que não podem fazer com a natureza o que quiserem. Assim, “do mesmo modo que não podemos abolir a lei da gravidade, também não podemos converter uma gota d’água em um livro” (*ibid.*, p.136).

Para apreendermos melhor porque o trabalho é a categoria fundante do ser social, segundo o autor em análise, existem duas dimensões teóricas que estão rigorosamente articuladas à gênese do ser social: 1ª) Ontológica: tem como principal aspecto fazer a distinção entre ser social e natureza; e a 2ª) Científica: busca respostas precisas sobre como tudo começou. Contudo,

A ontologia não pode nem deve substituir a ciência; deduzir ontologicamente o processo histórico é um enorme equívoco. Todavia, o simétrico também é verdadeiro: não podemos querer resolver as questões

ontológicas a partir de estudos científicos, ao fim e ao cabo, porque estes nem sempre são resolutivos das questões ontológicas as quais, sempre, versam sobre as categorias as mais universais. (LESSA, 2011, p.139, 140)

Assim sendo, “[...] a reprodução social é um processo fundado pelo trabalho, um tipo de atividade na qual o indivíduo humano primeiro elabora na consciência [...] para depois transformar a natureza [...]” (*ibid.*, p.142). A relação do ser social com a natureza é mediada pela consciência e pelas relações sociais. Tanto as relações sociais quanto a consciência possibilitam transformar a natureza, diferentemente dos animais e plantas. Logo, este tipo de transformação é o que diferencia o homem da natureza, ou melhor: “É por este modo de transformação do mundo natural que o ser humano, ao transformar a natureza, transforma também a sua ‘própria natureza’ social” (*ibid.*, p.142).

Netto e Braz (2007) chamam a atenção para a diferença entre o ser orgânico e inorgânico. O primeiro dispõe de determinadas propriedades que contribuem para a sua autoreprodução, ao contrário do segundo, que não se reproduz. Precisamos entender que a diferença entre esses seres não quer dizer que haja duas naturezas, pois a natureza é uma só unidade.

Segundo os autores: (*ibid.*, p.38) “[...] quanto mais o homem se humaniza, quanto mais se torna ser social, tanto menos o ser natural é determinante em sua vida”. Dois exemplos apresentados pelos autores ajudam a compreender melhor. No primeiro exemplo, a fome é indiferente tanto para os homens quanto para os animais, mas a satisfação da fome entre ambos é diferente. O animal com fome quer, a qualquer custo, comida; enquanto que o homem precisa, para ter a tal comida, transformar e conhecer bem a natureza. O animal age pelo instinto, enquanto que o homem age através da razão. No segundo exemplo, os animais, em períodos de fertilidade, tanto a fêmea quanto o macho, de forma natural e voraz, irão saciar seus instintos biológicos, enquanto que no homem esta pulsão será feita por escolhas, valores, normas, rituais e sentimentos. Deste modo,

O desenvolvimento do ser social [...] pode ser descrito como o *processo de humanização* dos homens, processo através do qual as determinações naturais, sem deixar de existir, jogam um papel cada vez menos relevante na vida humana. O desenvolvimento do ser social significa, pois, que, embora se mantenham as determinações naturais, elas são progressivamente *afastadas, empurradas para trás, sofrendo um recuo*. As barreiras [...] naturais em meio às quais se move a sociedade e a própria naturalidade dos homens são insuprimíveis, mas as suas implicações para

a vida humana *decrecem* à medida que, pelo trabalho, os homens transformam a natureza e se transformam a si mesmos. O homem, portanto, é natureza **historicamente transformada** – mas o que é propriamente *humano* reside nessa transformação (*autotransformação*, já que propiciada pelo trabalho realizado pelos homens), que situa o homem *para além da natureza* e o caracteriza como ser social. (NETTO e BRAZ, 2007, p.39, grifo dos autores)

Assim, a síntese do ser social perpassa por determinações estruturais, como a realização de atividades teleológicas, ser reflexivo ao realizar suas atividades, ser comunicativo através da linguagem articulada. Somente o ser social é capaz de projetar suas ações futuras, ou melhor, somente ele tem condições de agir teleologicamente. A sua configuração só foi possível perceber após um alto nível de desenvolvimento, no qual o trabalho teve uma significativa importância. Deste modo, avigorando o que Netto e Braz e Lessa defendem, “[...] o trabalho constitui a base fundante do mundo dos homens; que o trabalho é central nas relações sociais capitalistas ou em qualquer época histórica e independentemente do modo de produção” (ARAÚJO, 2010, p.93). Portanto, nos dias atuais, o trabalho continua sendo central no mundo dos homens.

Segundo Araújo (*op. cit.*), nos dias atuais, existem diversas interpretações teóricas que sustentam o fim da centralidade do trabalho. Uma delas passa pela afirmação de que há uma liberdade do trabalho no capitalismo, ainda que se observe no processo sócio histórico, que tal liberdade só exista para o capital. “A partir dessa interpretação, diferentes autores advogam na direção genérica e superficial da negação da centralidade do trabalho no mundo dos homens” (*ibid.*, p.92). Para o autor, o que contribui para estas interpretações equivocadas são as novas configurações do processo de trabalho (reestruturação produtiva), as quais são complexas e contraditórias, tornando mais difícil identificar a divisão entre trabalho e o trabalhador coletivo.

Assim sendo, negar a centralidade do trabalho é o mesmo que negar a essência e origem do ser social, ou seja, sem o trabalho não haveria possibilidade alguma de existir o ser social. Portanto, compreender atualmente a razão pela qual se tem interpretações equivocadas a respeito da centralidade do trabalho é apreender a dimensão, do que foi de fato, a revolução tecnológica no século XX, a qual contribuiu de forma irrefutável nas sucessivas mudanças contemporâneas

ocorridas no modo de produção capitalista e conseqüentemente nas relações sociais.

1.2 Modelos de produção capitalista: seus desdobramentos no mundo do capital

Após um longo processo sócio-histórico do ser social, o trabalho, aquele que transforma a natureza, foi o seu principal fundador. Assim sendo, ao longo do tempo, este trabalho foi sofrendo transformações, as quais foram provocadas pelo próprio homem no afã de suprir suas necessidades. Por conseguinte, este mesmo trabalho atualmente é negado por alguns autores¹, como central na vida dos homens. Isto seria devido às inovações tecnológicas que estão relacionadas às novas configurações do trabalho, ou seja, a reestruturação produtiva. Portanto, entender esta reestruturação é buscar respostas, as quais vão, para além dos avanços tecnológicos, elucidar que essa nova configuração de processo de trabalho tem implicações diretas nas relações sociais, pois,

[...] ainda que esse desenvolvimento tecnológico tenha sido de vital importância para o capital em crise, reconfigurando a produção para revitalizar a economia, a reestruturação produtiva deve ser compreendida para além dessas transformações técnicas. Estas devem ser consideradas juntamente com a redefinição das relações de produção e as novas perspectivas sobre a fábrica, a produção, o consumo, e sobre o trabalhador. (SILVA, 2008, p.126)

De acordo com Dias (1997), o fordismo foi um destes processos de reestruturação produtiva, o qual, para a sua execução, não foi necessário empregar tecnologias avançadas. Mas necessitou de uma nova “metodologia” e uma nova disciplina no trabalho. No início do século XX, nos EUA, a reestruturação produtiva foi decisiva, pois através dela o país renovou o seu projeto societário e subordinou o trabalho de acordo com as demandas do capital, além de construir um novo perfil de

¹ Segundo Silva (2008), o estadunidense Michael Hardt e os italianos Maurizio Lazzarato e Antonio Negri seriam alguns desses autores. Para eles, a categoria trabalho não deixa de ser o cerne para os indivíduos que vivem em sociedade, mas no decorrer do processo de transformação da sociedade surgiram formas “imateriais de trabalho” irreversíveis.

trabalhador. Segundo Harvey (2009), um dos métodos aplicados por Ford para alcançar este novo perfil de trabalhador foi oferecer a seus operários cinco dólares por dia trabalhado, ou seja, “o propósito do dia de oito horas e cinco dólares só em parte era obrigar o trabalhador a adquirir a disciplina necessária à operação do sistema de linha de montagem de alta produtividade” (HARVEY, *op. cit.*, p.122). Para além da disciplina, a ideia era, também, criar condições para estes trabalhadores serem consumidores em potencial dos produtos produzidos por eles.

Mas isso presumia que os trabalhadores soubessem como gastar seu dinheiro adequadamente. Por isso, em 1916, Ford enviou um exército de assistentes sociais aos lares dos seus trabalhadores “privilegiados” (em larga medida imigrantes) para ter certeza de que o “novo homem” da produção de massa tinha o tipo certo de probidade moral, de vida familiar e de capacidade de consumo prudente (isto é, não alcoólico) e “racional” para corresponder às necessidades e expectativas da corporação. (HARVEY, 2009, p.122)

Assim, o fordismo não se resumia apenas em mais uma fórmula para ampliar os lucros. Estava, para além disso, buscando um trabalhador moderno, avançado e/ou polivalente. Incorporado ao fordismo encontrava-se “[...] uma nova modalidade de gestão fabril: o taylorismo²” (DIAS, 1997, p.88).

Deste modo, surge o taylor-fordismo que foi um dos meios de se tentar subordinar a classe trabalhadora às regras impostas pelo capital, com o intuito de abrir caminho para a criação de um modelo de operário-massa. Foi também uma maneira de construir um espaço análogo ao de um laboratório, cuja intenção era tentar novas experiências de trabalho nos moldes das exigências do capital. Neste processo, houve um tipo de “receituário”, o qual misturou o velho puritanismo protestante com as técnicas de gestão mais recentes do período; com isso pretendeu-se chegar a um formato de trabalhador mais eficiente para o capital. Segundo o autor em tela, neste período, Taylor (um ex-operário) buscava eliminar as porosidades de tempo ocioso no processo de trabalho, contribuindo assim para o capital na desarticulação da classe trabalhadora. Desta forma, Ford somou forças com Taylor através de um controle ideológico mais forte.

² “[...] Princípios da Administração Científica de F. W. Taylor – um influente tratado que descrevia como a produtividade do trabalho podia ser radicalmente aumentada através da decomposição de cada processo de trabalho em movimentos componentes e da organização de tarefas do trabalho fragmentadas segundo padrões rigorosos de tempo e estudo do movimento” (HARVEY, 2009, p.121).

Ford introduziu um controle ideológico ainda maior sobre o Trabalho traduzido pelo controle da sexualidade, da composição da família, passando pelo patriotismo e a religião. A família deixou de ser o elemento socializador básico, função que passa à fábrica. As formas familiares, os tempos e os gestos, a sexualidade, a convivência disciplinada, tudo isso passou a ter uma grande automaticidade. Algumas das ideias caras ao neoliberalismo têm aqui sua origem: entre outras a possibilidade do sindicato empresa acoplado com a prática da Família Ford. [...] *O Taylor-fordismo é, a um só tempo, um conjunto de técnicas de gestão e de produção e um modo de vida.* (DIAS, 1997, p.89, grifo do autor)

Este contexto forja o *american way of live*, ou seja, o estilo estadunidense de ser. “O americanismo³ mais do que simples articulação específica de processos produtivos ou mera propaganda foi a ideologia constituidora dessa nova sociabilidade” (*ibid.*, p.90). Assim, o americanismo foi um processo de construção de um novo perfil de trabalhador, que necessariamente, deveria se adequar ao novo formato de trabalho e de produção capitalista.

A reestruturação produtiva capitalista está associada a este novo perfil, o qual, por sua vez, relaciona-se à criação de um novo nexó psíco-físico. A criação desse novo trabalhador pressupõe destruir a identidade histórica construída por um longo tempo pela classe trabalhadora.

Assim, mais uma vez a reestruturação produtiva não consiste somente no avanço tecnológico das máquinas, mas no bom desempenho do operário que irá operá-las. Por isto há uma preocupação, por parte dos capitalistas, em buscar caminhos que possam garantir a criação deste novo perfil de operário. Uma dessas demandas é a existência de um trabalhador adestrado para operar máquinas avançadas sem questionar, além de ideologicamente fazê-lo acreditar e legitimar o próprio sistema capitalista. “Esse complexo conjunto de redefinições implica, portanto, a construção de um novo trabalhador que deve maximizar “as atitudes

³ “O americanismo, em sua forma mais completa, exige uma condição preliminar [...] na América ela existe “naturalmente”: esta condição pode ser chamada de “uma composição demográfica racional”, que consiste no fato de que não existem classes numerosas sem uma função essencial no mundo produtivo, isto é, classes absolutamente parasitárias. A “tradição”, a “civilização” europeia, ao contrário, caracteriza-se pela existência de tais classes, criadas pela “riqueza” e pela “complexidade” da história passada, que deixou um grande número de sedimentações passivas através dos fenômenos de saturação e fossilização do pessoal estatal e dos intelectuais, do clero e da propriedade fundiária, do comércio de rapina e do exército, o qual foi inicialmente profissional no nível do oficialato” (GRAMSCI, 2001, p.243).

maquinais e automáticas”, minimizar os gestos desnecessários, eliminar a porosidade do processo fabril [...]” (DIAS, 1997, p.94).

De acordo com o autor, numa concepção gramsciana, sob a perspectiva de Taylor, a ideia era criar um trabalhador nos moldes de um gorila amestrado⁴, e para tal, havia necessidade de se quebrar o seu nexó psíco-físico. Caso contrário, dificultaria os capitalistas na dominação da classe operária.

No campo ideológico, o *american way of life* ou melhor o americanismo, foi uma das ferramentas ideológicas mais importantes para os capitalistas poderem construir nos espaços produtivos um novo modo de ser. Portanto, o americanismo passaria a nortear o novo perfil de trabalhador, transformando-o em um mero repetidor de gestos, ou melhor, um trabalhador com gestos mecânicos. Para os capitalistas não bastava somente reestruturar o modo de produção no campo tecnológico, mas também, além disto, controlar de forma eficaz, a classe trabalhadora.

Ainda neste contexto, houve manifestações dos trabalhadores contra as medidas de contratendência que ocorriam em função da Grande Depressão e crise dos anos 30, as quais culminaram na “[...] constituição seja do *New Deal* seja, no pós-guerra, do *Welfare State*. Tudo isto concomitantemente ao desenvolvimento do taylorismo-fordismo” (DIAS, 1997, p.99, grifo do autor). Para o enfrentamento desta crise, o capital se debruçou numa experiência de combinação de keynesianismo e *Welfare State*, configuração sócio-política que teve como principal desdobramento e objetivo de conciliar “[...] a dinâmica da acumulação e da valorização capitalista com a garantia de direitos políticos e sociais mínimos” (*ibid.*, p.100).

Além disso, no campo imaginário da classe trabalhadora, havia como alternativa para escapar das imposições capitalistas, o projeto societário russo, projeto este temido pelos capitalistas, os quais se uniram a qualquer custo para combatê-lo. Neste processo, por parte dos capitalistas, houve um compromisso com toda a classe trabalhadora, ainda que de forma genérica, denominado compromisso fordista. Era uma relação de intenção ativa entre trabalhadores e capitalistas, ou

⁴ “Os industriais norte-americanos compreenderam muito bem esta dialética presente nos novos métodos industriais. Compreenderam que “gorila amestrado” é uma frase, que o operário “infelizmente” continua homem e até mesmo que, durante o trabalho, pensa mais ou, pelo menos, tem muito mais possibilidade de pensar, pelo menos quando superou a crise de adaptação e não foi eliminado: e não só pensa, mas o fato de que o trabalho não lhe dá satisfações imediatas, e que ele compreenda que se quer reduzi-lo a gorila amestrado, pode levá-lo a um curso de pensamentos pouco conformistas” (GRAMSCI, 2001, p.272).

seja, com medo do desemprego, os trabalhadores acabaram aceitando as propostas de participarem dos lucros do capital. Assim, esta interação ativa foi uma espécie de contratendência para tentar paralisar as manifestações populares. Este período ficou conhecido como “os anos gloriosos do capitalismo”, ou seja,

o Estado do Bem Estar nada mais foi do que um grande pacto social, despolitizado e despolitizante, estratégia assumida pelos capitalistas e pelo seu Estado, em alguns países, para, através de políticas sociais compensatórias buscar a "fidelidade das massas", legitimando assim a ordem burguesa. (DIAS, 1997, p.101)

No que tange aos “anos gloriosos do capitalismo”, segundo Coggiola (2010), esta era começou após a Segunda Guerra Mundial no período de 1945 a 1975, ou seja, foram os “anos gloriosos” e/ou “anos dourados” do capitalismo. Apesar de terem sido anos gloriosos, nesta conjuntura houve recessões que, “[...] aconteceram em 1948-49, 1952-53, 1957-58, 1960-61, 1966-67, 1970-71. Elas foram de curta duração em relação à tendência geral expansiva da economia capitalista mundial” (COGGIOLA, 2010, p.9).

O estopim para o surgimento dos “anos gloriosos” foi a depressão econômica mundial capitalista de 1930, a qual apresentou como fundamental marco a crise de 1929. A principal estratégia para esta crise foi a Segunda Guerra Mundial, ou seja, através dela os países capitalistas encontraram a solução para sair da crise. Os EUA foi um destes países, ou seja, ocupando o “[...] carro-chefe da economia mundial capitalista, [...] somente após 1942, com a entrada na Segunda Guerra Mundial, o país conseguiu sair de fato da crise da década de 1930” (*ibid.*, p.9). Assim sendo, o autor nos revela alguns dados importantes que de fato colaboraram para reforçar a ideia do que foi o período dos “anos dourados”, além de demonstrar o quanto foi importante esta guerra para os capitalistas.

Segunda Guerra Mundial, nos Estados Unidos, a produção industrial duplicou em cinco anos, perfazendo entre 40% e 45% do total da produção, período no qual o “setor civil” não variou em valor absoluto. Os empregos industriais passaram de 10 para 17 milhões entre 1939 e 1943, o total de empregos de 47 a 54 milhões no mesmo período. Se o PIB aumentou de 150%, a concentração econômica espantosa determinou a feição definitiva do capital monopolista nos Estados Unidos e 250 sociedades industriais passam a controlar 66,5% da produção total, uma percentagem [...] controlada por 75 mil empresas antes da guerra. As exportações dos Estados Unidos passaram de pouco mais de 5 bilhões de dólares em 1941, para quase 14,5 bilhões em 1944. No período 1938-1944, a produção de

guerra passou de 2 para 100, nos Estados Unidos; de 4 para 100, na Inglaterra; de 16 para 100, na Alemanha; de 8 para 100, no Japão. [...] No mesmo período, a Alemanha e seus aliados tiveram uma produção equivalente a 15 bilhões, isto é, uma superioridade de mais de cinco para um em favor dos aliados, do ponto de vista dos recursos econômicos consagrados ao esforço bélico. (COGGIOLA, 2010, p.11)

Ainda que estes dados revelem que este período foi essencial para o bom desempenho da economia capitalista mundial, isto não significa que a classe trabalhadora estivesse satisfeita neste contexto. Segundo o autor em tela, havia na Europa inteira e nos EUA uma ampla resistência classista e popular, como também no mundo colonial, ou seja, na Índia, China, norte da África e América Latina. O que de fato colaborou para o avanço dessa revolta foi a derrota e o enfraquecimento da burguesia francesa e inglesa. Este contexto possibilitou a derrota dos ingleses no Pacífico para os japoneses e também serviu como oportunidade para a insurreição das Filipinas, de Cingapura e do Oriente Médio. Para além dessas revoltas, houve também as explosões de greves, na França, na Grécia, na Itália e nos EUA.

Nos Estados Unidos, houve greve dos mineiros [...] em maio e novembro de 1943; e greve dos ferroviários no mesmo ano. Apesar da legislação anti-grevista, em 1944 houve 224 greves não-autorizadas, com 388 mil grevistas. Roosevelt proibiu as greves dos mineiros e ferroviários, vetadas durante o período de guerra. Na própria Alemanha, o atentado contra Hitler de julho de 1944 foi preparado junto com uma hipotética greve geral. (COGGIOLA, 2010, p.12)

O fato é que, mediante este contexto, da Segunda Guerra Mundial e do intitulado “anos dourados”, o país que mais levou vantagem foi os EUA. Ainda segundo o historiador portenho, a economia estadunidense no período pós-guerra foi considerada a mais bem sucedida em relação a outros países, ou seja, “[...] emergiram da Segunda Guerra Mundial como a mais forte economia capitalista do mundo, com rápido crescimento industrial, forte acumulação de capital e alto grau de monopolização” (*ibid.*, p.20). O que de fato alavancou este período dos “trinta anos gloriosos” da economia capitalista foi a “terceira revolução tecnológica”, momento em que se generalizou o controle das máquinas por meio da eletrônica e também pela introdução branda da energia nuclear. Ainda que o domínio da expansão pós 1945 esteja relacionado ao aumento significativo da produção de bens de consumo duráveis, foi a “terceira revolução tecnológica” que de fato impulsionou os *anos dourados*. Esta foi uma das ferramentas que mais contribuíram para o avanço dos

capitalistas na renovação ideológica do seu projeto societário, combatendo assim aquele que era o mais temido por eles: o socialismo.

Segundo Dias (1997), o capitalismo sempre fez de tudo para aparecer ideologicamente como o vitorioso hegemônico, principalmente em relação ao socialismo. Portanto, perante a humanidade, o socialismo será uma alternativa negada à sociedade. A única alternativa que os teóricos burgueses farão questão de defender é que o capitalismo é a história natural da humanidade. O autor nos leva a seguinte reflexão sobre a vitória do capitalismo sobre o socialismo: será que realmente o capitalismo venceu? Não. Pelo fato de a maioria dos países capitalistas viverem em situação de subalternidade econômica e política, esta seria uma das provas de que não houve vitória.

Reforçando esta hipótese, no século passado, no período das décadas de 1970 e 1980, houve, por parte dos capitalistas, uma quebra de compromisso com a classe trabalhadora em função da crise geral daquele momento, e uma das resoluções expressa pelos capitalistas para superar esta crise foi atacar as conquistas sociais obtidas no tempo em que o socialismo ameaçava este sistema.

A crise geral das décadas 70 e 80 rompeu o compromisso do Welfare State. Agora, na resposta à esta crise, o capitalismo busca livrar-se das grandes conquistas sociais que fora obrigado a aceitar face ao avanço da alternativa socialista. Na busca de soluções para a crise, caracterizada de forma multifacetada pelos diversos movimentos em luta, o capitalismo, face ao desmonte objetivo das experiências ditas socialistas, reciclou-se muito mais rapidamente. O capitalismo articula e põe em cena a passivização da Ordem do Capital: trata-se da revolução passiva como conjunto de medidas de contratendência e articulação da “nova”/velha institucionalidade. O neoliberalismo e a reestruturação produtiva são suas estratégias e constituem uma unidade indissolúvel. (DIAS, 1997, p.108,109)

Os capitalistas se utilizavam do argumento de que os direitos sociais mais as demandas sociais populares eram, neste momento, os principais responsáveis pela crise. Em seguida, uma das orientações aos Estados capitalistas era diminuir ao máximo o atendimento das demandas populares, demandas essas consideradas também como responsáveis pela ingovernabilidade no aspecto político e econômico. Logo, a ideia era fazer um movimento de “desengessamento” para que se abrissem caminhos no sentido de ampliar possibilidades maiores de condições de acumulação. Este “desengessamento” se traduzia em políticas de austeridades ou desregulamentação contra as conquistas sociais obtidas pela classe trabalhadora ao

longo do século XX. Para Behring (2008), em função desta desregulamentação, ocorreram cortes com gastos sociais, deixando milhões de pessoas abandonadas à sua própria sorte; os trabalhadores estavam sendo jogados numa violenta luta pela sobrevivência. Desta forma “[...] o caráter da organização do trabalho na revolução tecnológica em curso é *desagregador da solidariedade de classe e regressivo*” (*ibid.*, p.37, grifo da autora). Assim, este foi um típico cenário no qual as desregulamentações contra as conquistas sociais mais o movimento de “desengessamento” puderam ser traduzidas em um só tipo de política: a neoliberal.

Para Teixeira (1996), esta política surge após a Segunda Grande Guerra Mundial nos países capitalistas avançados; tendo como principal motivo uma reação teórica e política ao modelo de gestão em que o Estado é o principal interventor. Na concepção dos capitalistas, as crises são originadas por causa deste modelo de Estado. Sendo assim, “[...] os neoliberais passaram a atacar qualquer limitação dos mecanismos de mercado por parte do Estado, denunciando tal limitação como uma ameaça letal à liberdade econômica e política” (*ibid.*, p.195). Deste modo, os neoliberais acreditam que só através do mercado estas crises podem ser racionalmente controladas.

Esse contexto histórico em que nasce o neoliberalismo transforma a teoria neoliberal numa teoria de alcance prático universal. Seu programa de ação, que é fazer o mercado a única instância a partir de onde todos os problemas da humanidade podem ser resolvidos, torna-se, por isso mesmo, um credo mundial que deve ser abraçado por qualquer país. (*ibid.*, p.196)

Para Anderson (1995), o neoliberalismo foi uma espécie de resposta teórica e política contra o Estado de Bem-Estar Social. Os teóricos neoliberais argumentavam que o Bem-Estar Social promovido pelo Estado, ou seja, o keynesianismo era uma ameaça à liberdade de todos, principalmente em relação à livre concorrência comercial.

Hayek e seus companheiros argumentavam que o novo igualitarismo (muito relativo, bem entendido) deste período, promovido pelo Estado de bem-estar, destruía a liberdade dos cidadãos e a vitalidade da concorrência, da qual dependia a prosperidade de todos. Desafiando o consenso oficial da época, eles argumentavam que a desigualdade era um valor positivo – na realidade imprescindível em si -, pois disso precisavam as sociedades ocidentais. Esta mensagem permaneceu na teoria por mais ou menos 20 anos. (ANDERSON, 1995, p.10)

As ideias neoliberais só passaram a ganhar terreno com a chegada da crise de 1973, ou melhor, num período longo de intensa recessão. Segundo Harvey (2009), esta recessão está diretamente relacionada à incompetência dos capitalistas de conter suas contradições, as quais lhe são inerentes, através do fordismo e do keynesianismo. Uma única palavra resume esta crise: rigidez. Ou seja, houve dificuldades com o rigor das aquisições “[...] de capital fixo de larga escala e de longo prazo em sistemas de produção em massa que impediam muita flexibilidade de planejamento e presumiam crescimento estável em mercados de consumo invariantes” (HARVEY, 2009, p.135). Assim, este foi um período em que houve muitas greves e também problemas trabalhistas, entre os períodos de 1968-1972.

A rigidez dos compromissos do Estado foi se intensificando à medida que programas de assistência (seguridade social, direitos de pensão etc.) aumentavam sob pressão para manter a legitimidade num momento em que a rigidez na produção restringia expansões da base fiscal para gastos públicos. O único instrumento de resposta flexível estava na política monetária, na capacidade de imprimir moeda em qualquer montante que parecesse necessário para manter a economia estável. E, assim, começou a *onda inflacionária* que acabaria por afundar a expansão do pós-guerra. (*ibid.*, p.136, grifo nosso)

De acordo com Anderson (1995), para os teóricos neoliberais da época, o epicentro desta crise estava no poder excessivo dos sindicatos e do movimento operário. Assim, na concepção deles, a solução era conservar um Estado forte, mas que tivesse capacidade de romper com o poder dos sindicatos e que controlasse o dinheiro, ou seja, que os gastos sociais e as intervenções econômicas fossem poucas. Para Netto (1996), a ideia central era anunciar um Estado mínimo para a classe trabalhadora e máximo para o capital. Para Anderson (1995), o objetivo de fato foi alcançar uma estabilidade monetária: “A prioridade mais imediata do neoliberalismo era deter a grande *inflação dos anos 70*. Nesse aspecto, seu êxito foi inegável” (*ibid.*, p.14, grifo nosso). Mas o que de fato proporcionou o sucesso dos neoliberais foi a derrota do movimento sindical, a qual se expressava na queda das greves na década de 1980 e na contenção dos salários. Com o crescimento da taxa de desemprego, os sindicatos passaram a ter uma postura moderada em relação às políticas neoliberais, permitindo o êxito destas.

Deste modo, os capitalistas, se sentiam à vontade para planejar políticas de contratendência como uma das saídas da crise, ou seja, a vitória do capitalismo em

relação a ela passava inevitavelmente pela “[...] exclusão das maiorias no interior de cada sociedade e do conjunto das sociedades como um todo” (DIAS, 1997, p.114).

Segundo Menezes (2014), em relação ao mundo do trabalho, entre os anos de 1978 e 1980, no ABC paulista, a Volkswagen tinha aproximadamente um efetivo de 40 mil operários na fábrica de São Bernardo do Campo, ao contrário dos dias de hoje, em que este efetivo diminuiu para 13 mil produzindo mais que os operários daquela época. Deste modo, atendendo ao ideário neoliberal, “[...] flexibilidade na produção exige a flexibilidade do trabalho e dos/as trabalhadores/as, o que significa usar o mínimo de operários/as e aumentar as horas extras, ao invés de contratar novos/as trabalhadores/as” (SOUZA, 2009, p.30). No passado, um trabalhador operava apenas uma máquina, ao contrário dos dias atuais em que ele opera, em média, cinco máquinas ou mais. Isto se traduz em *trabalhador polivalente*. No mundo do trabalho, o capitalismo precisava de trabalhadores que tivessem este perfil, ou seja, do tipo polivalente.

A transformação do trabalhador torna-se assim, e uma vez mais, uma necessidade do capital. Com as novas formas de gestão associadas às novas tecnologias, passa a ser possível obter a disciplina ampliada e, também, a incorporação ativa do trabalho vivo ao trabalho morto. Conquistar corações e mentes, conseguir que o trabalhador vista a camisa da empresa significa fazê-lo desejar o capital, fazer, como na “dialética do senhor e do escravo” que ele veja o capitalismo como a sua naturalidade. (DIAS, *op. cit.*, p.116, 117)

Assim sendo, há uma transformação significativa no operário de fábrica, o qual precisa ser muito mais funcional ao capital. Este novo operário deve ser proativo e polivalente; autônomo no sentido de conseguir resolver qualquer problema na fábrica. Neste processo, a ideologia capitalista fica sendo a peça principal para convencer este trabalhador de que a exploração da sua força de trabalho é natural, ou melhor, de que não existe outra racionalidade de sociedade possível; somente o capitalismo é possível existir, e que só é possível com a exploração do homem, ou melhor, da sua força de trabalho.

Para Dias (1997), nesta nova configuração de processo de trabalho, o trabalhador passa a ser o principal delator dos seus companheiros, poupando aos capitalistas a contratação de um gerente de produção. A ideologia neoliberal fez com que a classe trabalhadora acreditasse de fato que pudesse fazer parte dos lucros do capital.

Um trabalhador que, por medo de perder o emprego, defende não apenas a produtividade do capital, mas, até mesmo, a demissão dos seus companheiros. O caso das ilhas de produção é exemplar: faz-se com que um trabalhador vigie o outro, dispensando assim a vigilância do patrão. Diminui-se o número de capatazes explícitos, cria-se um crescente quadro de “servos voluntários”. (DIAS, 1997, p.118)

Assim sendo, a ideologia neoliberal cumpriu o seu papel com êxito, ou seja, conseguiu desarticular e fragmentar a classe trabalhadora. Por trás deste êxito, estavam os avanços das políticas neoliberais e a reestruturação produtiva, cujo principal objetivo não foi somente tirar o capitalismo da crise, mas principalmente, deslegitimar a luta de classe.

Segundo Coggiola, (2010), ao contrário do modelo de produção toyotista (década de 1970), o modelo taylor-fordismo (década de 1930), foi baseado na produção em massa (centralizada) pressuposto para o consumo de massa, ou seja, era uma produção em grande escala, a qual utilizava tecnologia rígida na linha de montagem, além de máquinas especializadas em que havia a necessidade de rotinas de trabalho padronizado, possibilitando assim um contato maior e estratégico entre os operários. Portanto, este foi um período em que houve fortalecimento dos sindicatos, de modo que os operários puderam se articular contra políticas de austeridade defendida pelo capitalismo, as quais combatiam direitos sociais conquistados com muita luta pela classe trabalhadora. Mas, no período dos avanços da microeletrônica com o surgimento da automação, da robótica e da informática em forte ascensão, há uma super-exploração por parte dos capitalistas em relação à classe trabalhadora. De acordo com Coggiola, (2010), uma das pré-condições sociais e políticas exigidas para que as novas tecnologias pudessem alcançar os objetivos capitalistas, era que o movimento operário organizado sofresse um retrocesso e conseqüentemente fosse derrotado.

De acordo com o autor, o desenvolvimento que o capitalismo possui em cada etapa histórica acaba condicionando o nível e o caráter das crises, “[...] bem como o papel que estas podem cumprir, quer destruindo forças produtivas e restaurando as condições de valorização do capital, quer criando as condições para a destruição das relações de produção vigente” (COGGIOLA, 2010, p.77). Assim, sob a ótica econômica, em relação às crises houve dois períodos importantes, ou seja, os anos 30 e os anos de 1973-1983.

No primeiro período houve uma desintegração da ordem econômica internacional, com um colapso do volume do comércio mundial, levantamento de barreiras comerciais, controle de câmbios e blocos comerciais discriminatórios. O mercado de capital internacional caiu também sob o peso da mora e da insegurança criada pela hostilidade entre os principais países capitalistas avançados. No período de 1973-1983 o crescimento dos países avançados caiu muito em relação à “época dourada” do pós-guerra. Boa parte da queda foi “administrada” e refletia preocupações pelos problemas dos balanços de pagamentos e a inflação, que eram causados ou agravados pelos choques petrolíferos da OPEP. (COGGIOLA, 2010, p.77)

Outro elemento importante em relação à crise da década de 1970, foi a queda e o fim do regime monetário de Bretton Woods⁵, o qual foi criado no ano de 1944, adotando a sugestão de taxas cambiais fixas. Para Coggiola (2010), dois fatores foram determinantes para o fim deste regime monetário: 1º) Aumento da circulação de dólares em função dos déficits no balancete de pagamento dos EUA; 2º) Forte crescimento do mercado de eurodólares em meados da década de 1960. Assim sendo, estes fatores acabaram criando um cenário desfavorável aos EUA, ou seja, criaram um excedente de dólares não compatível com a quantidade de ouro disponível, forçando os EUA a romper com o acordo do padrão ouro-dólar. Este hipotético controle do capital e de suas instituições custou caro, pois as consequências foram uma expansão e profundidade da crise a ponto de atingir a um parasitismo econômico sem precedentes, o qual se expressou no avanço da *especulação financeira* ou *financeirização da riqueza*. Mas,

o fim do padrão *ouro-dólar* não foi uma derrota do capitalismo norte-americano, nem uma imposição natural dos mercados, mas uma política, que fez surgir um novo padrão monetário, o “dólar flexível”, inédito na história das relações internacionais, mais vantajoso para os EUA. No mesmo período, o *capital financeiro* dos EUA, seguido pelos países capitalistas em conjunto, criou as bases para a ampla valorização fictícia do capital. Os primeiros bancos a se internacionalizarem em grande escala [...] foram os norte-americanos: no longo período que vai de 1918 a 1960 as sucursais bancárias norte-americanas no exterior duplicaram (de 61 a 124), mas nos quinze anos seguintes o número das mesmas se multiplicou sete vezes; assim, em 1975, existiam quase 900 filiais de bancos norte-americanos no exterior. (COGGIOLA, 2010, p.72, grifo nosso)

⁵ “As principais disposições do “Sistema Bretton Woods” foram: a obrigação de cada país adotar uma política monetária que mantivesse a taxa de câmbio de suas moedas dentro de um determinado valor indexado ao dólar – em torno de 1% cujo valor, por sua vez, estaria ligado ao ouro numa base fixa de 35 dólares por onça *troy*, unidade de peso equivalente a 31 gramas (estabelecendo taxas de câmbio fixas, com objetivo da estabilidade cambial) e a provisão pelo FMI de financiamento para dificuldades temporárias de pagamento” (COGGIOLA, 2010, p.14, grifo do autor).

O que ocorreu, neste período, foi um crescente aumento de *títulos de crédito*, os quais vieram a substituir o dinheiro como meio de pagamento, ou seja, um eixo denominado por Marx “*sistema de crédito*”, sistema este em que a maior parte do capital não é empregado pelos seus proprietários e sim por especuladores. “A especulação financeira foi uma consequência da expansão do crédito, através da criação de novos “produtos financeiros” [...] vinculados ao financiamento do crédito” (*ibid.*, p.81).

O fato é que os mais prejudicados, neste contexto histórico (década de 1970) foram os trabalhadores, seja devido à financeirização ou à reestruturação produtiva. Segundo o autor em análise, com a financeirização, nos EUA, houve um aumento significativo da dívida interna, ou seja, muitas famílias ficaram endividadas em até 150% de suas receitas, e com a reestruturação produtiva houve uma perda significativa de determinados direitos sociais, além da desarticulação e fragmentação da classe trabalhadora.

A reestruturação produtiva, fórmula privilegiada de resposta capitalista à sua crise, necessita cada vez mais limitar, fundamentalmente, os direitos sociais e os gastos estatais com os programas sociais. Transformar em objeto mercantil a previdência, a saúde e a educação. O estado deve abandonar o campo social, deve transformá-lo em terreno de caça mercantil. Tudo, absolutamente tudo, deve ser submetido à mercantilização. (DIAS, 1997, p. 119)

Deste modo, há um corte nos direitos sociais; os sindicatos são impossibilitados de se organizarem, além de haver uma despolitização em relação às lutas de classe. Os avanços tecnológicos e científicos trouxeram ganhos para o capital e perdas para a classe trabalhadora, ou seja, houve uma supervalorização dos avanços tecnológicos por parte da classe dominante como se estes fossem a solução para todos os problemas sociais. Mas, na realidade, esses avanços são pertinentes somente para a burguesia, que se utiliza deste meio para dominar ideologicamente a classe trabalhadora.

Assim, a ideia de qualificação na concepção capitalista, na realidade, desqualifica o trabalhador. Porque o objetivo do capitalista é adestrá-lo ao máximo para o capital, fazendo-o perder o controle do processo produtivo e a realização

independente deste processo, ou seja, ele perde de fato a sua autonomia de trabalho.

[...] a introdução das novas tecnologias expressa um efeito desqualificador real. Implantada inicialmente em locais e condições altamente danosas para a saúde do trabalhador ela ganha inicialmente a sua simpatia. Sua generalização, contudo, leva a uma crescente expropriação do saber operário. A relação entre o mecânico e o conjunto da produção, por exemplo, se altera. Se antes ele participava desde o desenho da peça até a realização do produto, passando pelo conhecimento do material, o controle da velocidade da máquina; se antes ele se relacionava com o desenhista e com o engenheiro, agora tudo isso é apropriado e através do trabalho computadorizado tudo isso passa a esfera do analista de sistemas. (DIAS, 1997, p. 122, 123)

Portanto, há uma eliminação do trabalhador na participação do processo da produção capitalista. Neste contexto, Dias (1997, p. 124) faz a seguinte reflexão: “Pode o capitalismo agir de outro modo? [...] Não, seguramente não”. Um dos fetiches importantes para a classe dominante manter esta lógica é a cidadania burguesa, pois através dela pôde ocultar a dominação sobre a classe dominada. Os capitalistas contavam também com o apoio de instituições financeiras de grande porte, como o Banco Mundial (BM), que defende as políticas neoliberais em nome de um suposto progresso.

No âmbito social, os capitalistas passavam a ideia de que não havia privilégios de classe por causa dos avanços tecnológicos, ou seja, eles queriam fazer a classe trabalhadora acreditar que não havia mais antagonismo com a classe burguesa, e sim uma associação entre ambas as classes. Com todos esses instrumentos tecnológicos, a interação dos trabalhadores com o capital acontecia de forma sistemática. Mas o que acelerou este processo foi a ideologia da criatividade. Foi através dela que, subjetivamente, os operários foram transformados em supostos colaboradores e/ou patrões. Deste modo, os sindicatos passariam a não ter mais funcionalidade social, já que os trabalhadores aparentemente se transformavam em patrões. Além dos instrumentos tecnológicos e da ideologia da criatividade, outro instrumento importante que contribuiu para legitimar o capitalismo com a ideia de que não havia mais antagonismo de classe, foi o Estado. Principalmente neste contexto, em que existe um antagonismo que cresce no primeiro momento, cada vez mais entre o desemprego estrutural e o alargamento da mais valia e que, no segundo momento, estará relacionado à forma como o Estado e

o capital se apresentam para a sociedade. De acordo com Netto (2007), o Estado, por exemplo, se apresenta como um dos mecanismos de intervenção extra-econômicos por estar relacionado à acumulação e valorização capitalistas, ou seja, ele sempre interveio no processo econômico capitalista.

[...] o Estado, na certa caracterização marxiana o representante do capitalista coletivo, atuara como o cioso guardião das *condições externas da produção capitalista*. Ultrapassava a fronteira de garantidor da propriedade privada dos meios de produção burgueses somente em situações precisas – donde um intervencionismo emergencial, episódico, pontual. Na idade do monopólio, ademais da preservação das condições externas da produção capitalista, a intervenção estatal incide na organização e na dinâmica econômicas *desde dentro*, e de forma contínua e sistemática. Mais exatamente, no capitalismo monopolista, as funções *políticas* do Estado imbricam-se organicamente com as suas funções *econômicas*. (NETTO, 2007, p.24, grifo do autor)

Segundo Dias (1997), o Estado, com o passar do tempo, perdeu o seu caráter nacional, além de não respeitar as fronteiras nacionais de outros Estados, ou seja, para o autor ele passou a ser uma simples esfera de um capital que precisou se internacionalizar. Assim, passou a ser conhecido como Estado globalizado. Neste processo, a única coisa que de fato funcionou sob a égide do capital em nível mundial, foi a criação de um território com uma absoluta liberdade institucional, ou seja, é uma liberdade que ultrapassa os limites das fronteiras não respeitando a soberania nacional dos países. É importante ressaltar, que em períodos de crise capitalista, além da reestruturação produtiva, o Estado também é um dos principais meios para sanar problemas que a economia capitalista produz e reproduz em seu interior.

Nos dias atuais, segundo Alves (2007), um novo complexo de reestruturação produtiva foi surgindo gradualmente, o qual foi denominado toyotismo⁶. Ele faz parte do resultado de um longo processo da racionalidade produtiva capitalista, e também da manipulação do trabalho vivo. Sua raiz vem do fordismo-taylorismo, ou seja, o toyotismo é a continuação deste processo de racionalização do trabalho capitalista.

⁶ O toyotismo nasce no Japão no período dos anos de 1950, e ele só passa a adquirir dimensão universal a partir da década de 1980, num momento em que o capital está num processo de mundialização. Por isso, para Alves (2007, p.158) “[...] o toyotismo não é meramente “modelo japonês” ou o “japonismo””. A partir deste período o toyotismo perde o seu caráter restrito e ontológico para o modo de produção capitalista e se promove como categoria universal, ou seja, ele se adequa em todas as dimensões do capitalismo”.

A entrada de “[...] *novos modelos produtivos foi lenta, desigual e combinada*, percorrendo a maior parte do século XX. Ela atingiu de forma diferenciada países e regiões, setores e empresas da indústria ou de serviços” (ALVES, *op. cit.*, p.156, grifo nosso). Assim, acabou servindo como modelo produtivo do procedimento de racionalização do trabalho dentro da lógica capitalista. Um dos princípios que regem o capitalismo em momentos de crise é a *flexibilidade*, a qual passa a ser central quando se trata de acumulação capitalista, principalmente em momentos de crise. Deste modo, o novo complexo de reestruturação produtiva (toyotismo) se encaixa perfeitamente com as demandas de uma crise estrutural capitalista.

Foi só a partir da década de 1990 que o toyotismo ideologicamente ganhou força, ou seja, este foi um período em que os capitalistas demandavam por uma flexibilidade na produção, na contratação salarial e principalmente no perfil profissional, o qual deveria ser polivalente. Assim sendo, o toyotismo atendia perfeitamente a todas essas demandas, contribuindo assim, de forma satisfatória e vigorosa, para o bom desempenho de qualquer empreendimento capitalista no Brasil. Entretanto, o sucesso deste desempenho dependia também de uma ideologia convincente, a qual tinha como cerne a ideia do empreendedorismo.

De acordo com Alves (2007), se trata de uma ideologia nova do capital sob o regime de acumulação flexível, que tem como matriz o toyotismo, que procura não revelar as contradições mais pujantes do capitalismo numa etapa de crise estrutural. Neste caso, o principal papel da ideologia é mascarar as contradições. O toyotismo tem como máscara o auto-empreendedorismo.

É através da ideologia do auto-empreendedorismo que o toyotismo como modo de organização do trabalho capitalista em sua etapa de crise estrutural busca constituir uma nova hegemonia social. A ideologia não apenas mascara as contradições sociais, mas elabora uma nova mitologia. Deste modo, surge o mito do auto-empreendedor, que é o colaborador da empresa toyotista. Nesse caso, a grande firma não conserva senão um pequeno núcleo de assalariados estáveis e em período integral. O restante de “seu” pessoal, ou seja, 90% no caso das cem maiores empresas americanas, será constituído de uma massa variável de colaboradores externos, substitutos temporários, autônomos, mas igualmente de profissionais de alto nível. (*ibid.*, p.170)

Na concepção de Alves (2007), os intitulados como autoempreendedores, colaboradores e principalmente os terceirizados que fazem parte da produção difusa, são classificados como os novos proletários do “capitalismo pós-moderno”.

Escondida atrás do mito do empreendedorismo está a mais nova subsumção real do trabalho ao capital. Portanto, se todo tipo de atividade, como o empreendedorismo, é essencial e está relacionado a negócios, todo negócio deverá ser visto como essencial para a sociedade. Por isso, sob o ponto de vista da empresa toyotista, no trabalho todos são classificados como colaboradores ou clientes. Desta forma, os capitalistas neoliberais se esforçam para passar a pseudo-ideia de que todos são livres e juridicamente iguais.

Portanto, sob o capitalismo tardio, a reestruturação produtiva tende a ser, cada vez mais, *cum grano salis*, uma *reestruturação sócio-reprodutiva*. Ou melhor: as inovações sócio-metabólicas tendem a ser, como as inovações tecnológicas e inovações organizacionais, uma das dimensões compositivas do novo complexo de reestruturação produtiva. (ALVES, 2007, p.172, grifo do autor)

Neste contexto o mais importante, para os capitalistas, é que o mercado traga lucro para o capital. Sob esta perspectiva, o toyotismo não provoca somente inovações tecnológicas; para, além disso, ele necessita também atingir, com essas inovações, a vida social de todos, mais precisamente os espaços da reprodução social. É através dessas inovações que o capital consegue, nos espaços da vida social, instituir a subjetividade do trabalho, a qual irá contribuir para novos consentimentos do trabalho. Segundo Alves (*op. cit.*), com a precarização do trabalho no período neoliberal, foi atingida tanto a objetividade de classe quanto a subjetividade individual de classe, ou seja, com essas novas práticas neoliberais surgem “[...] subjetividades precárias, ou subjetividade em desefetivação, atingidas pelo estresse⁷ e subsumidas às implicações contraditórias da relação-capital” (ALVES, *op. cit.*, p.233).

Uma das contradições absurdas do capital no período neoliberal está relacionado às forças produtivas, ou seja, com o seu alto nível de desenvolvimento, que, contraditoriamente, poderia libertar o ser social do trabalho, proporcionando

⁷ “Em seu início, o estresse é um fenômeno fisiológico de adaptação do organismo a uma agressão, seja ela qual for. Nos animais é uma reação de sobrevivência. Diante de uma agressão, ele têm que optar entre a fuga ou a luta. [...] Seu organismo, como o do animal, reage em três fases sucessivas: alerta, resistência e depois esgotamento. Mas esse fenômeno fisiológico perdeu seu sentido primeiro, de reação física, e passou ao de adaptação social e psicológica. Pedem-se aos assalariados que trabalhem demais, que trabalhem com urgência e que sejam polivalentes” (HIRIGOYEN, 2006, p.94).

mais tempo livre para melhor aprimoramento de suas capacidades físicas e espirituais, na realidade acaba aprisionando-o.

Uma das contradições candentes da civilização do capital, nesta etapa de seu desenvolvimento histórico é aquela entre o alto nível de desenvolvimento das forças produtivas, que poderiam libertar o homem do trabalho heterônomo, concedendo-lhe mais tempo livre para o desenvolvimento de suas faculdades físicas e espirituais; e as relações capitalistas de produção da vida social, que aprisionam o homem no tempo de vida como tempo de trabalho estranhado ou tempo de trabalho negado como atividade prática significativa. (ALVES, 2007, p.233)

Assim, as forças produtivas sob a égide neoliberal acabam por aprisionar o homem num tipo de “trabalho” que na realidade não tem relação alguma com o trabalho que fundou a humanidade. Deste modo, o que se conforma com amplitude nos dias atuais é um trabalho precarizado que atinge diretamente a objetividade e a subjetividade da classe trabalhadora.

De acordo com Oliveira (2014), do jornal O Globo, nos dias atuais com o trânsito caótico, trabalhadores levam em média uma hora ou mais para chegarem aos seus respectivos empregos. Na concepção dela “[...] vão pelo ralo produção, conhecimento, saúde e satisfação” (*ibid.*, p.2). Assim, a pseudo solução, seria adotar o modelo *home office* (trabalho em casa), o qual, funciona da seguinte forma: a empresa monta uma estrutura laboral na residência do funcionário, que passará a trabalhar de casa. De acordo com a reportagem, neste formato, se eliminam custos com transporte e o estresse do trânsito caótico, além de não comprometer o bom andamento do processo de trabalho, ou melhor, a produtividade.

Mas, este modelo (*home office*) só beneficia os neoliberais que estão preocupados somente com o lucro. Assim sendo, o trabalhador corre o risco de não ter mais descanso físico e mental em seu próprio lar. Portanto, o espaço que deveria ser utilizado para tal (descanso), fica comprometido, podendo tornar-se um local precarizado, comprometendo a saúde do operário.

Segundo Heloani (2011), a reestruturação produtiva pós-fordismo não foi somente uma espécie de “remédio” para superar a crise, mas também um modo de se reapropriar e aperfeiçoar a maneira de manipular o universo laboral.

Alves (2011, p.41), assinala que “[...] a adoção da remuneração flexível ligada ao plano de metas, o trabalhador assalariado torna-se ‘carrasco de si mesmo’”. Igualmente, pode acontecer com o *home office* (trabalho em casa), ou seja, nessa

forma de organizar a atividade laboral o trabalhador sofre violação no seu próprio espaço (residência), além de ficar mais alienado em relação a luta de classe.

Barreto e Heloani (2011) também defendem que a vida individual de cada trabalhador passará a ser confundida com a vida econômica da empresa, e que o tempo de lazer e/ou descanso com a família será suprimido para que a taxa de lucro dos capitalistas possam ser alcançadas. Com estas novas determinações de processo de trabalho, as quais são demandas de uma política neoliberal, a classe trabalhadora fica vulnerável em vários aspectos. Um desses aspectos está relacionado à saúde, ou seja, o trabalho em excesso e sem descanso pode contribuir mais ainda para aumentar as patologias já existentes. E tudo isto só ocorre, por causa do modelo de gestão neoliberal.

Um ambiente laboral precarizado pode provocar reações de defesa do homem, principalmente quando ele se sente ameaçado, o estresse é uma dessas reações e pode ser um indicador de que há algo de errado no seu ambiente de trabalho. Segundo Alves, o estresse é considerado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) “[...] uma das maiores ameaças à saúde humana no século XXI. [...] cerca da metade das internações diárias nos Estados Unidos atualmente é causada por distúrbios decorrentes do estresse [...]” (SANDMAYER, 2006 *apud* ALVES, 2007, p. 234). Assim sendo, um desses distúrbios decorrente do estresse também pode ser um alerta de que o trabalhador pode estar sofrendo algum tipo de humilhação em seu espaço laboral, como por exemplo, o *assédio moral*.

No Brasil, até o final do século passado (XX), em relação ao assédio moral eram pouquíssimas pesquisas e literaturas a respeito. Nos dias atuais esta realidade pouco mudou, mas o tema é mais falado e problematizado. No entanto, para Freire (2011), ainda é embrionário os estudos sobre a correlação (nexo causal) entre o assédio moral e seus consequentes danos à saúde mental e física do trabalhador.

CAPÍTULO 2

O ASSÉDIO MORAL E SUAS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE DO TRABALHADOR

As crises e transformações que vêm ocorrendo na sociedade capitalista têm refletido de forma negativa e profunda no universo laboral. Os mais prejudicados neste processo são os trabalhadores. Seja por via coercitiva ou ideológica a classe trabalhadora é induzida a aceitar novas políticas de gestão e novas formas de processo de trabalho, as quais na maioria das vezes podem gerar desgastes, sofrimentos e doenças. É importante ressaltar que a nova lógica produtiva neoliberal é determinante de muitos transtornos à saúde física e mental dos trabalhadores, principalmente quando se exige deles um perfil de operário polivalente. Assim, diante deste cenário o espaço laboral fica propenso em se tornar um ambiente de trabalho precarizado. Com medo do desemprego, os trabalhadores, acabam se submetendo a tais precarizações, que ao final podem trazer sérias complicações para a sua saúde física e mental.

De acordo com o Ministério da Saúde (2009, p.6), “o assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

O assédio moral praticado no ambiente laboral só poderá ser compreendido na sua totalidade se levar em consideração a dinâmica processual da qual ele faz parte. Tal conceito de assédio moral abrange um processo que se exhibe em atos e comportamentos que humilham, ou seja, são condutas que podem ser praticadas repetidas vezes no ambiente laboral por um superior hierárquico ou mesmo por um colega de trabalho ou por um subalterno.

Neste contexto neoliberal de precarizações e de transformações no mundo do trabalho, o assédio moral vem incidindo com mais frequência nos espaços laborais. Em períodos de crise, a classe trabalhadora fica mais suscetível ao fantasma do desemprego, que passa a ser um terreno fértil para todos os tipos de assédio, inclusive o assédio moral. Com medo de perder o emprego os trabalhadores

acabam se submetendo a ele (assédio moral), o que dificulta mais ainda o seu combate. Para combatê-lo, se faz necessário primeiro compreender o seu processo histórico e em seguida saber o que de fato o diferencia de outras situações humilhantes ou não que ocorrem no ambiente de trabalho.

Atualmente, são vários os conceitos sobre assédio moral, entretanto, ele é pouco compreendido, o que contribui para que ocorram distorções e/ou banalizações a respeito do tema. Para que não ocorram tais distorções, é importante que se faça uma reflexão teórica, caso contrário podemos cair na cilada de confundir mais do que elucidar o que de fato é assédio moral.

De acordo com Barreto (2013), o assédio moral é um *risco invisível* que suscita mal-estar e reação social, causando danos à saúde mental e física, podendo desencadear doenças ou até mesmo levar o indivíduo à morte por suicídio. Após muitos anos de pesquisa, a autora conseguiu reunir resultados que possibilitaram estabelecer um conceito sobre o que é assédio moral. Assim sendo, na concepção dela, assédio moral constitui-se em situações humilhantes e constrangedoras, as quais ficam expostos trabalhadores. São situações prolongadas e que se repetem durante a jornada laboral, sendo mais comum ocorrer entre relações hierárquicas autoritárias corroborando para uma desestabilização do trabalhador em seu ambiente laboral.

Não basta somente considerar abordagens psicológicas e/ou biológicas para apreender este complexo fenômeno. Para além, é necessário entender os fatores psicossociais que se manifestam no universo laboral. Segundo a autora (*ibid.*, p. 13), esses fatores estão “relacionados à forma de organizar e administrar o trabalho; à divisão e ao conteúdo das tarefas; ao reconhecimento do trabalho realizado; à falta de apoio e respeito nas relações laborais; [...] a sobrecarga de trabalho e à ambiguidade de papéis”. São situações que ocorrem de forma *sutil* e que demandam um olhar mais aguçado para identificá-las, caso contrário não irá se perceber nenhuma relação com as falhas da organização laboral, levando ao erro de que são somente questões individuais. Deste modo, há a necessidade de contextualizar o ambiente laboral, pois, somente assim pode-se verificar se há riscos de relações laborais impostas, se ocorre algum tipo de sofrimento em função de imposições ao cumprimento de metas, e se estas imposições chegam a provocar algum tipo de agravo à saúde física e mental, além de comprometer a vida social dos

trabalhadores. Estes riscos, na maioria das vezes, não são percebidos, mas são tão importantes quanto os riscos visíveis e quantificáveis. E por que estes riscos invisíveis são tão importantes quanto os riscos visíveis e quantificáveis?

Não sendo uma doença, o *assédio moral pode ocasionar e desencadear enfermidades*, agravar males preexistentes ou desencadear novas patologias, causando dano físico, dor moral e transtornos à saúde mental de trabalhadores e trabalhadoras. Igualmente, pode levar à morte por suicídio, quando os ataques e constrangimentos são constantes e culminam com a demissão. Não esqueçamos que a violência moral possui barreiras invisíveis, não materiais e intangíveis e, portanto, abrange a subjetividade dos trabalhadores, o que pode favorecer novas configurações de dominação e servidão. Assediar é não dar trégua ao outro e por isso Leymann, acertadamente em 1990, conceituou o assédio como um terror psicológico no local de trabalho, consistindo em um tipo de comunicação hostil e sem ética, dirigida de maneira sistemática a um trabalhador ou coletivo, de tal modo que todos estão expostos a humilhações e constrangimentos durante a jornada de trabalho. (BARRETO, 2013, p. 16, grifo nosso)

Em consonância com Barreto, para o Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do RJ (SindJustiça, 2014), o assédio moral tem como principal característica expor o trabalhador a um psicoterrorismo velado que se traduz em humilhações constantes e de longo prazo, as quais são difíceis de serem comprovadas. Lembrando que esta difícil comprovação dificulta estabelecer um nexo causal com a saúde do trabalhador, além de dificultar, mais ainda, o seu combate. Assim, assédio moral para o SindJustiça,

[...] consiste na *exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras*, de menosprezo, inferioridade, culpabilidade, descrédito diante dos colegas e outras situações vexatórias. [...] *A humilhação repetitiva e de longa duração* interfere na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, *constituindo um risco invisível*, porém concreto, nas relações e condições de trabalho. (SINDJUSTIÇA, 2014, p.3, grifo nosso)

Para o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2010), assédio moral são situações em que ocorrem condutas severas e desumanas que caracterizam um modo impetuoso e aético nas relações laborais. Essa conduta severa pode ser praticada por diversos gestores contra seus subordinados. O fato é que trabalhadores são expostos a situações de humilhação no momento em que estão no exercício de sua função laboral. Segundo o MTE (*op. cit.*), esses atos podem

ocasionar confusões emocionais, causando assim danos psíquicos (mentais) que podem interferir de forma negativa na saúde do trabalhador. Assim sendo, assédio moral,

são **atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados**. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego. A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte. (BRASIL, 2010, p.15, grifo nosso)

Freire (2011), diferente dos demais autores defende que o assédio moral é marcado pela *intencionalidade*, ou seja, ele é cometido de forma *premeditada e determinada*. Mas, em se tratando de assédio moral laboral, na maioria das vezes o assediador comete tal ato por causa da lógica produtiva na qual ele está inserido. Ou seja, o modo de produção capitalista neoliberal contribui para tais condutas, sejam elas assédio moral ou não. Caso contrário, podemos cair no ardid capitalista de pensar que a causa deste problema é só do indivíduo.

Pode-se conceber o assédio moral como toda e qualquer conduta abusiva, manifestada, sobretudo, por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. **É caracterizado, principalmente, pela intencionalidade da conduta** e pela sua repetição por longos períodos. (FREIRE, 2011, p.23, grifo nosso)

Até o presente momento, os autores estão em comum acordo de que o *assédio moral expõe os trabalhadores a situações de humilhações constrangedoras e que o ato em si ocorre de forma repetitiva e prolongada*. No entanto, segundo Inácio e Wagner (2004), existem alguns casos em que um único ato, dependendo da gravidade, pode ser caracterizado como assédio moral.

O assédio moral consiste na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, situações essas que ofendem a sua dignidade ou integridade física; **cabe destacar**

que, em alguns casos, um único ato, pela sua gravidade, pode também caracterizá-lo. Pode-se dizer que o assédio moral é toda e qualquer conduta que pode se dar através de palavras ou mesmo de gestos ou atitudes que traz dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica do trabalhador, põe em risco seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho. (INÁCIO e WAGNER, 2004, p. 5, grifo nosso)

De acordo com Inácio (2012), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) também conceitua assédio moral sendo uma **“exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras**. A OIT chegou a essa conclusão porque esse é um tipo de violência que ocorre no mundo do trabalho e que aumentou em todo mundo” (OIT *apud* INÁCIO, *op.cit.*, p.15, grifo do autor). Ainda que em menor frequência, é importante destacar que Inácio (*ibid.*), diferente dos demais autores, defende que além do assédio moral praticado pelo gestor para com o seu subordinado ou por um colega de trabalho com outro do mesmo nível hierárquico, há também o assédio moral cometido por um ou por um grupo de empregados contra o seu gestor ou superior hierárquico, o qual ele classifica como *assédio moral ascendente*. Assim sendo, verticalmente, o assédio moral é praticado por um superior hierárquico, ou seja, um gerente, um supervisor ou um chefe. Horizontalmente ele ocorre entre os colegas de trabalho. Nesta situação não há hierarquia, todos são iguais. E no formato ascendente, o mais raro, é cometido pelos empregados contra o seu patrão. Na modalidade coletiva, o assédio moral é cometido por uma única pessoa contra um grupo de pessoas. Segundo o autor, os principais fatores que colaboram para as condutas de assédio moral são: “[...] competição, a preferência pessoal do chefe, [...] a inveja, o racismo, a discriminação e a xenofobia [...], e, por fim, motivos políticos (especialmente quando se trata de serviço público)” (INÁCIO, 2012, p.44).

O assédio moral se apresenta de diversas formas, porém existem aquelas que são as mais comuns, como por exemplo, piadas maldosas sobre questões religiosas, orientação sexual da vítima, humilhação, ridicularização da vítima publicamente, principalmente quando ela se encontra próximo aos seus amigos. A ideia do assediador é aterrorizar ao máximo e de forma sistemática a sua vítima, até ela se sentir definitivamente impotente diante dele. Assim, mediante a este terrorismo velado, as consequências para as vítimas são as piores, ou seja, muitas acabam recorrendo ao uso de drogas lícitas e ilícitas, dando assim ao assediador a

possibilidade de livra-se da vítima através de uma demissão por justa causa e/ou voluntária.

2.1 Assédio moral no espaço laboral

Nos espaços laborais o assédio moral vem crescendo de forma expressiva, alcançando mundialmente dimensões assustadoras. De acordo com Freire (2011, p.80) “a violência física e psicológica no ambiente de trabalho atingiu dimensões mundiais, rompendo fronteiras, contornos de trabalho e grupos profissionais”. Assim, segundo a autora, determinados locais laborais são avaliados como de *alto risco* e as vítimas mais vulneráveis são as mulheres.

As estratégias de reestruturação produtiva adotadas pelas empresas para sobreviver nesse mercado competitivo, traz em cena uma nova forma de gerir recursos humanos. É nesse ambiente, marcado por pressões pelo desempenho quantitativo, além da despersonalização do trabalhador – tratado como objeto de produção – que acontece o denominado assédio moral, um processo de violência psicológica extremado contra o trabalhador, e que lhe poderá causar uma série de danos à sua saúde. ***Verifica-se a possibilidade de uma relação entre assédio moral e danos à saúde mental do trabalhador.*** Pode ocorrer uma epidemia de depressão entre os trabalhadores. Há evidências de que ***18% dos homens chegam ao suicídio.*** Nas mulheres – que são as maiores vítimas, somando 63% dos casos – é bastante comum o surgimento de enxaquecas crônicas, distúrbios hormonais e mentais, como depressão ou transtorno de pânico. (FREIRE, 2009, p.1 - 2, grifo nosso)

Devido ao fato de o capitalismo global compreender o trabalho coletivo sob a perspectiva da produção flexível, o sentido do trabalho coletivo passa a ser “[...] reconstituído segundo o espírito do toyotismo, cuja regulação salarial é baseada na ‘captura’ da subjetividade do homem-que-trabalha, com a constituição das equipes de trabalho, a adoção da remuneração flexível e a perseguição de metas de trabalho” (ALVES, 2011, p.41). Assim, retomando o que o autor já havia assinalado o que coloca o trabalhador em situação de vulnerabilidade em relação aos ardis do capitalismo neoliberal é

[...] a adoção da remuneração flexível ligada ao plano de metas, o trabalhador assalariado torna-se “carrasco de si mesmo”. A quebra da autoestima como pessoa humana e a “administração pelo medo” estilhaçam a “personalidade autônoma” do trabalho vivo, “reconstruindo-se” uma individualidade pessoal mais susceptível às demandas sistêmicas do capital. (ALVES, *op.cit.*, p.41, grifo nosso)

Assim sendo, este é um modelo de gestão que contribui para a presença de determinados tipos de humilhações no espaço laboral, como por exemplo, o assédio moral. Em consonância com estas hipóteses, Barreto e Heloani (2011), analisam que sob o ponto de vista empresarial, a flexibilização no universo capitalista abrange uma competição de cunho macroeconômico, que demanda das empresas condições de se reestruturar de acordo com o mercado para competir de forma satisfatória.

Entretanto, esta flexibilização para o trabalhador se materializa em precarização, na qual estão “[...] maiores exigências profissionais, baixos salários, jornadas prolongadas, eclosão de novas doenças e reaparecimento de velhas doenças em um novo cenário de acentuado individualismo” (Barreto e Heloani, 2011, p.174).

De acordo com os autores, foi a partir da década de 1990 que novos modelos de relações laborais foram inseridos nas políticas de Recursos Humanos (RH), ou seja, o perfil do gerente e do trabalhador sofrem mudanças significativas por causa das políticas neoliberais. Os gerentes passam a ser denominados de estratégicos e participativos ou *gerente de qualidade total* e os trabalhadores são denominados de *colaboradores*. Assim, os colaboradores devem vestir a camisa da empresa, o que significa ter o afeto e as emoções dos trabalhadores cooptados e/ou colonizados pelo capital.

[...] no intramuros, a vida de cada um confunde-se com a vida econômica da empresa, e o tempo do trabalhador passa a ser o tempo necessário ao aumento da taxa de lucro da organização. Homens e mulheres vivem esta complexidade permeada de paradoxos, onde tudo se mistura e tudo se confunde, sendo levados a crer na perda de nitidez da fronteira entre capital-trabalho. Transformados em objetos, despidos de autonomia, expropriados dos direitos agora flexibilizados, vivem o individualismo competitivo e antropofágico, revelando a violência do e no trabalho, que vai se tornando cada vez mais sutil. (BARRETO e HELOANI, 2011, p.175)

Freire (2011) assinala um dos argumentos utilizados pelos capitalistas neoliberais para justificar as políticas de flexibilização em relação aos direitos trabalhistas. Para os neoliberais, o desemprego no Brasil e no mundo é o principal motivo para tal flexibilização. Na concepção dos neoliberais, seria inviável criar novos postos de trabalho com os altos custos trabalhistas, pois isto inibiria as empresas de empregar. Entretanto, é esta flexibilização das leis trabalhistas que

corroborar para que o espaço laboral se torne precário; colocando o trabalhador em uma posição de vulnerabilidade em situações constrangedoras diante de determinadas humilhações no trabalho, como por exemplo, o assédio moral. É importante destacar que o assédio moral não é um fenômeno novo, mas as formas e a intensidade o são.

Para Barreto e Heloani (2011) esta nova forma de gerir o processo de trabalho contribui para que a classe trabalhadora tenha o seu antigo companheirismo fragmentado, o que gera a sua submissão e obediência ao capital. Deste modo, o assédio moral se intensificou, ou seja, em tempos de se alcançar metas de produtividade, sob a lógica da política neoliberal, o trabalhador sofre abusos morais, os quais comprometem a sua saúde física e mental. São vários fatores envolvidos, quando os trabalhadores são acometidos por atos hostis ou quando estes acontecem entre eles. Assim, tais atos podem se apresentar como pressão para produzir mais; individualismo em função da competição; líder que não respeita seus subordinados; falta de tempo para estreitar laços de companheirismo; medo de ser demitido. É neste contexto que existem aqueles que presenciam humilhações sutis ou não que preferem o silêncio. Este silêncio ocorre porque, segundo Barreto e Heloani (*op. cit.*, p.175, grifo nosso), “[...] ser testemunha ocular de certas ‘cenas’, escutar e ser obrigado a presenciar o sofrimento alheio de forma passiva, mas ativa na dor, aumenta seu sentimento de impotência por **medo** de tornar-se mais um “ser invisível” no ambiente de trabalho”.

De acordo com Freire (2011), vivemos no século XXI um tipo de violência velada, ou seja, indireta e passiva, como por exemplo, a violência da mentira que contribui para que uma inverdade seja aceita, ou então sonogando informações sobre um possível risco de acidente na intenção de provocá-lo. Mas a pior delas é a postura de destruir psicologicamente o trabalhador, ou seja, ignorando-o e/ou isolando-o de tudo. “Os companheiros da vítima fazem pouco caso, são omissos diante da situação engendrada, por medo ou covardia e o agressor acaba saindo impune” (*ibid.*, p.82).

Segundo Barreto (2013.), com a reestruturação produtiva o trabalhador compulsoriamente tem que ser *flexível*, ou melhor, com as novas políticas (neoliberais) de gestão e de processo produtivo, ele deve colocar o seu tempo à disposição do patrão na medida em que este demande uma produção para além do

esperado, o que se traduz em metas a serem alcançadas. Este produtivismo significa para os trabalhadores uma *extensão da jornada de trabalho*, ainda que estejam doentes.

Embora muitos autores e estudiosos evidenciem o assédio moral como um fenômeno que sempre existiu, para Souza (2009), ele só se inicia em meados da década de 1970, ou seja, “o Assédio Moral surge com a reestruturação produtiva, cuja característica central é o uso da emoção, da personalidade e é nessa personalidade e neste isolamento individualista que o indivíduo/trabalhador/a é atacado/a” (SOUZA, 2009, p.33). Segundo a autora, as transformações ocorridas neste período, na forma de gerir o trabalho, só intensificaram mais a cobrança sobre a classe trabalhadora, ainda que este formato de gestão tente aparentemente passar a ideia de que é democrático.

Para Souza (2011), se o epicentro do problema está sendo identificado na reestruturação produtiva e na precarização do ambiente de trabalho, o assédio moral não pode ser problematizado sob o aspecto da psicologização⁸.

O assédio moral não é um desvio psicopatológico de um chefe [...]. Sendo assim, **o combate ao assédio moral não se faz indicando psicoterapia para o [...] assediador, mas lutando para mudar a organização do trabalho** e incidindo sobre o processo de trabalho. (SOUZA, 2011, p.427, grifo nosso)

Segundo Souza (*op. cit.*), o fenômeno assédio moral deve ser cada vez mais investigado, preferencialmente com riqueza de detalhes e profundidade, para que não ocorram equívocos de generalizá-lo com outras situações, dificultando assim o seu reconhecimento para um enfrentamento mais eficaz. Em consenso com Freire (2011), também defende a necessidade de se fazer a distinção entre os conflitos que ocorrem no ambiente laboral e o assédio moral. Em relação às situações dos conflitos, as críticas aparecerão de forma objetiva e clara, ou seja, de forma explícita. Em contrapartida, com o assédio moral não ocorrerá o mesmo, ou seja, as

⁸ “A rota da psicologização passa, num primeiro momento, pela determinação da problemática da “questão social” como sendo *externa* às instituições da sociedade burguesa – ela deriva não das suas dinâmicas e estrutura, mas de um conjunto de *dilemas mentais e morais*; logo, a proposta terapêutica não pode ser senão “uma reorganização espiritual” [...], apta a contemplar “o verdadeiro programa social dos proletários” [sic], consistente em “assegurar, convenientemente a todos, primeiro, uma educação normal, depois, o trabalho regular” (*idem*)” (COMTE, 1973, p.92 *apud* NETTO, 2007, p.46, grifo do autor).

críticas são apresentadas de forma sutil e constrangedora. Teoricamente, nos conflitos os sujeitos podem se defender, contra-argumentar, reconhecendo a responsabilidade de cada um ou não. Neste tipo de relação, existe a possibilidade de se chegar a uma solução para o problema, isto não acontece com o assédio moral pelo fato dele ser velado e implícito.

O que caracteriza um conflito é a simetria, ou seja, uma igualdade, ainda que teórica entre os sujeitos. Diferentemente, no assédio moral não se observa uma relação simétrica, mas uma relação entre dominante e dominado, em que aquele que comanda o jogo procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade. No assédio moral a violência é assimétrica, ou seja, aquele que pratica a violência se define como superior ao que sofre sua violência. Aquele que sofre o assédio não tem direito a queixar-se: trata-se da “violência castigo”. O chamado “psicoterror” é uma tortura psicológica em que se ministra a violência em “pequenas doses” e ao mesmo tempo se neutraliza a vítima para que não possa defender-se. Desta maneira, um indivíduo ou grupo de indivíduos exercem seu poder sobre outro indivíduo sem que este possa defender-se. É uma violência “limpa”, não há rastros ou marcas, as testemunhas não vêem nada. O objetivo desta violência não é destruir o outro imediatamente, mas sim submetê-lo pouco a pouco, mantendo-o a sua disposição para poder utilizá-lo. (FREIRE, 2011, p.86, 87)

De acordo com a autora, nos relatos das vítimas de assédio moral, o que chama a atenção são as semelhanças entre as circunstâncias. Na maioria das vezes elas se destacam em três fases: controle sutil, controle explícito e controle intenso. A ideia do assediador é confundir ao máximo as vítimas, principalmente quando ele ordena determinadas instruções as quais, na maioria das vezes, são inviáveis de serem executadas, levando as vítimas ao erro. Na concepção de Freire (*op. cit.*), o assédio moral tem como dispositivo destruidor a *repetição das humilhações*, ou seja, na medida em que as humilhações se repetem as vítimas vão ficando cada vez mais aterrorizadas, conseqüentemente com a saúde debilitada. A única violência que não é tolerada nos espaços laborais é a física, mas todas as outras são aceitas; muitas até são consideradas normais e/ou necessárias por causa do neoliberalismo. “Portanto, mais do que simples formas de organização do trabalho, essas novas formas de gestão são, acima de tudo, uma forma de sociabilidade, mostrando-se como um fenômeno perverso de subjetivação social” (FREIRE, 2011, p.102).

De acordo com Menezes (2014, p.1), os “[...] trabalhadores são submetidos a xingamentos e constrangimentos pelos superiores. Com medo de perder o emprego, calam-se até o limite do “dano existencial”, que começa a ser reconhecido na Justiça

trabalhista: depressão, pressão alta, síndrome do pânico e até o suicídio”. Assim, estas patologias que no passado eram poucas, nos dias atuais acabam se transformando em epidemias, causando sérios distúrbios a saúde mental e física da classe trabalhadora.

2.2 Assédio moral: seus desdobramentos na saúde do trabalhador

O mundo do trabalho sofreu e continua sofrendo mudanças, as quais estão relacionadas diretamente aos avanços tecnológicos e a reestruturação produtiva capitalista. Na maioria das vezes, essas mudanças têm péssimas implicações na saúde do trabalhador. De acordo com Alves (2007), uma das patologias que aumenta e se intensifica cada vez mais neste contexto é o *estresse*, ou seja, com as mudanças ocorridas no processo de trabalho, as quais estão vinculadas ao produtivismo e a precariedade, a saúde do trabalhador ficou mais vulnerável e suscetível a doenças relacionadas ao esgotamento físico e/ou emocional. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho – OIT:

O estresse relacionado com o trabalho e as suas consequências para a saúde tornaram-se numa questão extremamente preocupante. As empresas estão cada vez mais a ser confrontadas com casos de assédio psicológico, intimidação, **assédio moral**, assédio sexual e outras formas de violência. Numa tentativa de lidar com o estresse, os trabalhadores poderão recorrer a comportamentos pouco saudáveis, tais como o abuso de **álcool e drogas**. Foram identificadas relações entre o estresse e doenças músculo-esqueléticas, cardíacas e do sistema digestivo. Se prolongado, o estresse relacionado com o trabalho pode contribuir para o surgimento de doenças cardiovasculares graves. Além disso, a crise econômica e a recessão levaram a um aumento do estresse relacionado com o trabalho, da ansiedade, da depressão e de outros distúrbios mentais, tendo mesmo conduzido algumas pessoas ao extremo do **suicídio**. (OIT, 2013, p.8, grifo nosso)

Reforçando esta assertiva, Freire (2011, p.17) assinala que “o estresse no trabalho é o principal indicador de que a gestão do trabalho segue um modelo desequilibrado e patológico, que avilta os direitos humanos do trabalhador, e, por conseguinte, sua dignidade, configurando uma forma de trabalho degradante”. Assim sendo, o trabalhador que se encontra nestas condições, ou seja, em ambientes laborais em que o assédio moral é recorrente ou em ambientes que a

gestão do trabalho é desequilibrada, estará, com certeza, suscetível a adquirir patologias relacionadas ao estado físico e/ou emocional. Em relação ao estado emocional, o estresse intenso, pode levar o trabalhador ao suicídio. De acordo com Barreto (2013), a OMS adota desde 1946 que a saúde só é completa com o bem-estar físico, mental e social. **“Em 1978, na Conferência Mundial de Saúde, em Alma Ata, a OMS reafirma internacionalmente esse conceito”** (BARRETO, *op. cit.*, p.48, grifo nosso). Portanto, o conceito de saúde não se restringe somente na ausência de doenças, vai para, além disso.

A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade. Gozar do melhor estado de saúde que é possível atingir constitui um dos direitos fundamentais de todo o ser humano, sem distinção de raça, de religião, de credo político, de condição econômica ou social. A saúde de todos os povos é essencial para conseguir a paz e a segurança e depende da mais estreita cooperação dos indivíduos e dos Estados. (OMS, 1946, p.1, grifo nosso)

De acordo com Freire (2011), o Brasil é um dos países que pouco contribui no combate ao assédio moral. Aqui, há poucos estudos e interesse sobre as implicações e a relação entre assédio moral e a saúde do trabalhador, dificultando assim a comprovação do “nexo causal” entre ambos.

No Brasil, ainda são incipientes os estudos sobre as relações entre o assédio moral e seus consequentes danos à saúde mental do trabalhador. Alguns problemas como estresse, alcoolismo crônico, depressão [...], dentre outros, podem ser consequência do assédio moral, que é uma forma de lesão à dignidade do trabalhador. O assédio moral é um velho fenômeno presente em muitos lugares de trabalho, causado pela deterioração das relações interpessoais e pelas disfunções organizacionais. (FREIRE, 2011, p.79)

Conforme a autora, dentre as várias consequências causadas pelo assédio moral, o estresse, o alcoolismo, a depressão e até o suicídio pode ser uma delas, a qual poderá estar relacionada a um trauma sofrido pelo trabalhador. Entre os diversos lugares de trabalho em que o assédio moral ocorre, o ambiente acadêmico também é um deles. De acordo com Leite (2011), o assédio moral acomete tanto os profissionais acadêmicos (docentes) quanto os alunos universitários (discentes).

A crescente valorização e exigência de um curriculum perfeito (leia-se: preche de publicações e participações em eventos) para poder competir na escala acadêmica (da graduação para o mestrado, do mestrado para o

doutorado e deste para a carreira docente ou de pesquisador), mostra que os estudantes estão começando a fazer o uso indiscriminado de ansiolíticos, antidepressivos e estimulantes. (LEITE, 2011, p. 93)

Assim sendo, é importante ressaltar que além do assédio moral a síndrome de Burnout⁹ também vem acometendo este espaço laboral (acadêmico). Segundo Leite (2011), o assédio moral e a síndrome de Burnout, aumentaram principalmente após a Reforma Universitária, que tem como marco a década de 1990 com o advento das políticas neoliberais. Segundo a autora, esta reforma trouxe novas “regras”, as quais desencadearam determinados “contratempos” principalmente na saúde dos docentes universitários. Para Leite (*ibid.*), o que vem aumentando entre os docentes universitários são as depressões e o consumo de álcool. Ao contrário da depressão e do consumo de álcool, o assédio moral e a síndrome de Burnout são difíceis de serem percebidos e caracterizados.

Segundo Leite (*ibid.*), a OMS já sinalizava em 2004 os três principais sintomas relacionados ao assédio moral, os quais foram compilados de acordo com o quadro que segue:

Quadro 1 - Compilação dos Sintomas relacionados à ocorrência de Assédio Moral (OMS, 2004).

Psicopatológicas	Psicossomáticas	Comportamentais
Sintomas ou síndromes de ansiedade.	Hipertensão arterial.	Reações agressivas (consigo ou com outras pessoas).
Depressão, incluindo apatia, insônia, pensamento introvertido, problemas de concentração, perda de interesse por coisas ou situações que antes lhe despertavam insegurança, falta de iniciativa, melancolia.	Ataques de asma brônquica.	Transtornos alimentares.
Mudanças de humor (ciclotimia).	Úlceras estomacais.	Aumento do consumo de álcool e/ou drogas.
Irritabilidade (distímia).	Enxaqueca.	Aumento do tabagismo.
	Perda de equilíbrio (labirintite ou síndrome de Menière).	Disfunção sexual.
	Torcicolos e lombagos.	Isolamento social.
	Dores musculares e/ou articulares de origem tensional.	
	Queda de cabelo (alopecia).	
	Estresse	

Fonte: OMS, 2004 *apud* LEITE, 2011.

⁹ “Começou a ser descrita na literatura médica e psicológica a partir de 1974, mas não possui etiologia definida. Ocorre como uma reação a fontes de estresses ocupacionais contínuos, que se acumulam. A ênfase recai no processo de desgaste psicológico e nas consequências psicológicas e sociais de exposição crônica, e não apenas nas reações físicas” (SOUSA; MENDONÇA & ZANINI, 2009 *apud* LEITE, 2011).

Segundo Leite (2011), tanto o assédio moral quanto a síndrome de Burnout são “silenciosas”, o que dificulta mais ainda o seu combate, principalmente quando os docentes insistem em negar a sua existência. A exemplo dos outros autores, Leite (*op. cit.*), adverte que o assédio moral e a síndrome de Burnout só apareceram como doenças ocupacionais após o aparecimento da reestruturação produtiva. Segundo ela, outro fato que contribui para dificultar o diagnóstico é a intensa psicologização de ambos, ou seja, culpabiliza-se o sujeito por ambas as patologias, que na verdade, derivam de um modelo de gestão de trabalho. Esta assertiva retoma o que Souza (2011) defende, ou seja, não se resolve este tipo de problema com a psicologização. A luta contra o assédio moral ou qualquer patologia oriunda do processo de trabalho não pode ter como resolução a indicação de tratamento psicoterápico para os seus responsáveis, mas a mudança da organização do labor, o qual está relacionado com o processo de trabalho.

Esta culpabilização da vítima – tão a gosto do ideário neoliberal – escamoteia a vinculação medular destas nosologias com o processo de trabalho que as provoca. Mesmo assim, é necessário fazer uma caracterização, a fim de que se possa apreender minimamente o que, em pouco tempo, poderá se configurar em uma espécie de “epidemia” (silente) entre os docentes. (LEITE, 2011, p.91)

De acordo com Leite (*op. cit.*), dependendo da titulação do docente universitário, as cobranças podem ser mais exigentes, as quais acabam fomentando com mais vigor a síndrome de Burnout e/ou estafa. Comparado ao assédio moral, a síndrome de Burnout apresenta alguns fatores parecidos que acabam, infelizmente, contribuindo mais ainda para a sua existência nos espaços laborais, como por exemplo, a intensificação do trabalho; a ausência de instrumentos de trabalho; perda de vínculo com as atividades laborais e a falta de reconhecimento pelas atividades bem sucedidas, ou seja, o reconhecimento profissional. “Entretanto, enquanto o docente continuar reconhecendo seus sintomas, mas ignorando-os, tratando-os como algo “normal” ou “inevitável”, pouco poderá ser feito” (*ibid.*, p.94). Perante esta situação, conseqüentemente é inevitável o aparecimento de patologias mais graves, principalmente quando a vítima passa a ignorar a violência que sofre ou fica em silêncio. O suicídio é uma dessas patologias, ou seja, na medida em que as exigências em relação às metas inalcançáveis aumentam, há uma propensão no aumento desta medida extrema.

Assim sendo, Barreto e Venco (2011) alertam sobre suicídios que vem ocorrendo, com mais frequência, com professores acadêmicos na Europa e no Brasil. Segundo as autoras, estes suicídios estão diretamente relacionados ao novo formato de se organizar o processo de trabalho, que conseqüentemente tem como pano de fundo o assédio moral. No início de 2010, em Portugal, uma série de jornais registravam suicídios de professores. Segundo as autoras, para os jornais, estes suicídios poderiam estar relacionados com as novas mudanças ocorridas com a política de educação do país, a qual conseqüentemente trouxe modificações no processo de trabalho do docente. Uma das modificações estaria relacionada à “[...] exigências sobre-humanas de tarefas na Universidade, dos prazos curtos para cumpri-las e da avaliação individual de desempenho docente, que (des)qualificava o trabalho realizado” (*ibid.*, p.236). Portanto, para as autoras, as avaliações individuais destes profissionais eram utilizadas como forma de punição e/ou repressão. O principal fato levantado por elas é que o suicídio tem como matriz fundamental as mudanças na gestão de pessoas, ou seja, na maneira como se organiza o processo de trabalho.

Tem sido assim, em todos os países: as avaliações individuais são utilizadas como instrumento repressivo. O suicídio destes professores, quer na Europa ou outro continente, tem como matriz as mudanças na forma de administrar pessoas, na forma de organizar o trabalho, estando relacionadas com as pressões para produzir, o aumento da carga de trabalho, o estresse laboral, a competitividade, o assédio moral vivenciado, o individualismo estimulado, fatores que levam à falta de tempo para manter amizades e fortalecer os laços de companheirismo. Para os dirigentes sindicais da Federação Nacional de Professores (FENPROF) de Portugal, aumentou a demanda de professores por consultas psiquiátricas devido à depressão cuja origem está no processo de trabalho. (BARRETO e VENCO, 2011, p.237)

De acordo com Barreto e Venco (*op. cit.*), no Brasil, ultimamente vem ocorrendo casos de suicídios com professores de Universidades Federais, os quais tinham como principal reclamação o produtivismo acadêmico, ou seja, havia uma cobrança, quase que constante em relação a eles por produções de artigos, de pelo menos um livro, um capítulo de livro por ano, textos e relatórios. Alguns professores reclamam sobre o vazio da produção, como por exemplo, a reclamação de um professor da Universidade Federal do ABC que escreveu uma carta-testamento denunciando este vazio antes de cometer suicídio:

Na academia, o lema é publicar ou perecer: e assim pilhas de palavras, gráficos e equações são produzidas apenas para aumentar a quantidade das coisas que irão, rapidamente, para o lixo da história inflando por algum tempo o ego e a reputação local de alguns. (...) Pois é, não quero entender como tanta energia pode ser gasta em tanto trabalho vazio: acho mesmo que eu já deveria estar no lixo. Só que, enquanto isso não acontece, irracionalmente continuo produzindo textos vazios como estes. (BARRETO e VENCO, 2011, p.240)

Segundo Barreto e Venco (2010), o suicídio na Grécia Antiga era associado à “morte voluntária”, desde que houvesse boas razões para executá-la. Nos dias atuais, “[...] o suicídio se inscreve no campo dos transtornos mentais (angústias, depressão, alterações de comportamento, bipolaridade entre outros), adquirindo o status de patologia” (*ibid.*, p.3). De acordo com as autoras, em 2000 as análises epidemiológicas no Brasil tinham registrado 6.780 mortes provenientes de suicídios. Em 2008 este número não deixou de crescer, ou melhor, aumentou significativamente para 9.000 suicídios, ou seja, para cada 100 mil habitantes morriam aproximadamente 4,7 pessoas, representando neste período (2008) um aumento significativo de 32,75% de mortes provocadas por suicídio. Historicamente o suicídio se concentrava em profissões pouco qualificadas, depois viriam as profissões que vivenciam situações difíceis de lidar, como por exemplo, médicos, policiais, bombeiros etc. Mas em tempos de produção de alta qualidade e terceirizações, os suicídios acabam se deslocando para outros segmentos como “hospitais, escolas, canteiro de obras, indústrias eletrônicas, serviços bancários, novas tecnologias, serviços comerciais de empresas multinacionais etc.” (DEJOURS; BÈGUE, 2009, p.8 *apud* BARRETO e VENCO, 2010, p.4).

Barreto e Venco (*op. cit.*), em suas pesquisas encontraram em movimentos sindicais e com alguns pesquisadores latinos, denúncias de que existe nexos causal entre reestruturação produtiva, condições de trabalho precarizado, desemprego e comportamento suicida. Um contexto de instabilidade social se torna campo fértil o suficiente para provocar nos trabalhadores a patologia do medo, a qual está vinculada a angústia de ficar desempregado, conseqüentemente levando este trabalhador a cometer o suicídio.

Este é um contexto no qual, segundo as autoras, se pode perceber como “o trabalho, enquanto atividade humana, dá sentido à vida, fortalecendo a identidade e a dignidade de trabalhador” (*ibid.*, p.6). Por conseguinte, percebe-se que quando há

ameaças deste trabalho ser retirado por causa de novas gestões associada à reestruturação, as patologias nos trabalhadores começam a aparecer. Logo, se percebe que há um nexos causal entre a precarização laboral e a saúde mental e física dos trabalhadores. Portanto, podemos aferir que o ser social inevitavelmente precisa exercer a atividade trabalho com dignidade e de forma saudável, para que a sua existência possa ter sentido para ele e toda a sociedade.

Os novos modelos de gestão adotados pelas empresas associados às reestruturações e downsizing (redução de pessoas) frequentes, aumentaram a insegurança e conseqüentemente o nível de auto-exigência ante o medo de perder o emprego por não ser avaliado adequadamente, o que, de forma direta, aumenta o nível de sujeição frente às práticas despóticas presentes no mundo do trabalho. (BARRETO e VENCO, 2010, p.6)

Assim sendo, um ambiente laboral precarizado e flexível acaba transformando-se em um espaço fértil para práticas déspotas, ou seja, condutas que acabam denegrindo e/ou humilhando os trabalhadores. O assédio moral, por exemplo, não deixa de ser uma prática déspota e/ou opressiva. É importante ressaltar que esta prática opressiva só ocorre porque existe um método de trabalho de cunho déspota que propicia tal conduta. Portanto, o problema não está no indivíduo, e sim no modelo de gestão. É o modelo de processo de trabalho que vem ocasionando confusões diversas na vida dos trabalhadores, bem como contribuindo para o surgimento de diferentes e novas patologias, que precisam ser combatidas em sua essência.

2.3 Assédio moral laboral no âmbito das legislações

Em se tratando do universo jurídico brasileiro, é importante destacar que no Brasil há o princípio processual no ordenamento jurídico, intitulado de Princípio da Igualdade ou Isonomia das Partes que institui um suposto tratamento “igual” em qualquer processo. Mas, para Freire (2011), este é um pseudo tratamento igualitário, que acaba beneficiando aquele com condições econômicas melhor. “A parte hipossuficiente poderá ser prejudicada, [...], pois não terá as mesmas condições de provar seu direito, exatamente pelo fato de estar em uma posição jurídico-social de subordinação e coação econômica” (*ibid.*, p.32). Podemos inferir que numa

sociedade capitalista a desigualdade não é só uma questão econômica, ou seja, é incompatível o direito burguês falar de igualdade numa sociedade que tem na sua essência a desigualdade.

Na Lei de Diretrizes Orçamentária da União (LDO), nº 11.768 de 14 de agosto de 2008 consta penalidade para empresas que tenham praticado assédio moral. A punição prevista nesta Lei (LDO) é não conceder e/ou renovar qualquer tipo de empréstimo ou financiamento através das agências oficiais de fomento do governo federal, a exemplo do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES).

Art. 91. As agências financeiras oficiais de fomento, respeitadas suas especificidades, observarão as seguintes prioridades:

§ 1º É vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelas agências financeiras oficiais de fomento:

IV - as instituições cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente. (BRASIL, 2008, grifo nosso)

Ainda no âmbito federal, o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, 2007, aprovou a Portaria nº 09, de 30 de março de 2007, ou seja, o Anexo II da Norma Regulamentadora NR-17 que institui parâmetros para atividades de teleatendimento/telemarketing nas diferentes modalidades desse serviço. Entre esses parâmetros, há aqueles pertinentes a organização do trabalho que irá tratar de assuntos relacionados a condutas praticadas no ambiente laboral que caracterizem assédio moral. Assim,

5.13. É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como:

- a) estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho;
 - b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda;
 - c) exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores.
- (BRASIL, 2007, grifo nosso)

De acordo com Inácio (2012), entre as diversas propostas existe uma que sugere alteração no Código Penal, ou seja, quem cometer estes atos de psicoterror (assédio moral) irá sofrer punições efetivas. Há locais que já preveem punições do tipo: multa, advertências, suspensões e até demissões.

Segundo Inácio (*op. cit.*), no código civil o dano moral, é uma consequência do assédio moral, assim sendo: “Preceitua o art. 186 desse Código que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”” (BRASIL, *apud* INÁCIO, 2012, p.126).

Nos Estados que ainda não há nenhum tipo de legislação direcionada especificamente ao assédio moral, o trabalhador poderá recorrer a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. A qual foi proveniente do decreto lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Neste decreto, consta no art. 483 que:

O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;**
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. (BRASIL, 1943, grifo nosso)

Reunindo forças com este artigo (art. 483 da CLT), pode-se também empregar o art. 225 da Constituição Federal de 1988, que irá defender um meio ambiente laboral saudável. Assim, “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações” (BRASIL, 1988).

No que tange a esfera estadual, ou melhor, as leis estaduais, o Rio de Janeiro saiu na frente, ou seja, foi o pioneiro em 23 de agosto de 2002 com a Lei 3.921/2002. Segundo Inácio, esta Lei:

[...] proíbe “o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado que implique em violação da dignidade desses ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes”. (BRASIL, *apud* INÁCIO, 2012, p. 124)

No Estado de São Paulo, em 2006 foi promulgada a Lei Paulista de nº 12.250, a qual determinou como assédio moral “[...] todo gesto, ação ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor ou empregado que, abusando da autoridade da função que exerce, tenha o objetivo [...] de atingir a autoestima e autodeterminação do funcionário” (BRASIL, 2006 *apud* INÁCIO, 2012, p.125).

Em relação às Leis Municipais, a pioneira foi do Município paulista Iracemápolis que trata do assédio moral na Administração Pública, ela é de nº 1.163, e foi aprovada em 2000.

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho: I – Advertência; II – Suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional; III – Demissão. (BRASIL, 2000)

Em 2002, foi à vez do município de São Paulo, ou seja, a prefeita Marta Suplicy promulgou e decretou a Lei nº 13.288 proibindo práticas de assédio moral no local de trabalho. “Art. 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral nas dependências do local de trabalho: I - curso de aprimoramento profissional; II - suspensão; III - multa; IV – demissão” (BRASIL, 2002). Segundo Inácio (2012), também há leis em Natal, Guarulhos, Bauru, Jaboticabal, Cascavel, Sidrolândia, Reserva do Iguaçu, Americana, Guararema, Maceió e no Estado de Pernambuco.

No Brasil, ainda existem projetos de leis específicos para o assédio moral, a maior parte ainda se encontra em processo de elaboração e outros em tramitação. Vários projetos de lei aguardam, em diversas partes do país, ser sancionado. Segundo Inácio (2012), na esfera federal, o projeto de Lei 4.742/2001 aspira inserir no Código Penal Brasileiro o art. 146-A.

Art. 146-A. Desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. Pena: Detenção de (3 (três) meses a um ano e multa. (BRASIL, 2001)

Outro projeto de Lei federal, mas que foi rejeitado pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado Federal, foi o projeto nº 121, de 2009. Este projeto foi de autoria do Senador Inácio Arruda, que teve como proposta proibir

a prática de assédio moral no serviço público federal. Assim, ele pretendia alterar o art. 117 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (Estatuto dos Servidores Públicos Federais) inserindo o inciso XX. Neste inciso, era vedado ao servidor público federal constranger moralmente um subordinado(a). Entretanto, é importante reforçar que o assédio moral também pode ser praticado pelo subordinado(a), podendo assim ser caracterizado assédio moral ascendente. Este projeto de Lei nº 121, de 2009 foi estruturado por três artigos:

O primeiro deles altera o art. 117 da Lei nº 8.112, de 1990, que elenca uma série de condutas cuja prática é vedada ao servidor público federal, para incluir nesse dispositivo o inciso XX, de forma que fique proibido ao servidor *coagir moralmente subordinado, através de atos ou expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a sua dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica*. O art. 2º do PLS altera a redação do inciso XIII do art. 132 do Estatuto dos Servidores Públicos Federais, incluindo entre as transgressões puníveis com demissão a prática do assédio moral, descrita no artigo anterior do projeto. O art. 3º determina a cláusula de vigência da lei, na data de sua publicação. (BRASIL, 2013, grifo do autor)

De acordo com o relator do Senado Federal, Pedro Taques (2013), uma das razões que levou a Comissão do Senado rejeitar este projeto de Lei foi o tipo de penalidade, ou seja, a demissão do servidor público. A Comissão do Senado Federal entendeu que a penalidade de demissão só é aplicável em casos mais graves, assim: “Não nos parece razoável punir o assédio moral com a penalidade de demissão [...], pois isso corresponderia à equiparação da punição aplicada a essa conduta a outras muito mais gravosas, [...] como atos de improbidade administrativa [...]” (BRASIL, 2013).

De acordo com Freire (2011), na Câmara dos Deputados tramita o Projeto nº 7.202/2010 que tem como principal objetivo alterar a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. A ideia é incluir o assédio moral na ementa dos acidentes de trabalho ao segurado do Regime Geral de Previdência Social - RGPS, ou seja, alterar a alínea b do inciso II do art. 21. “Caso seja aprovado pela Comissão de Trabalho, o assédio moral passará a ser considerado uma espécie de acidente de trabalho por equiparação, previsto na Lei 8.213/1991, que trata dos acidentes de trabalho” (*ibid.*, p.36). Assim sendo, o seu maior legado será facilitar e legitimar provas relacionadas ao assédio moral, as quais poderão fazer parte do universo acidente de trabalho.

Além de atualizar no Ministério da Previdência Social - MPS, a lista de doenças ocupacionais, as quais, segundo autora, não são atualizadas desde 1999.

Retomando o que Freire (2011) defende, ainda que existam leis para coibir e combater práticas de humilhações nos espaços laborais, numa sociedade capitalista o beneficiado será aquele que tiver uma boa posição jurídico-social além de boas condições econômicas. As leis num primeiro momento podem até corroborar para o combate e diminuição do assédio moral, mas não se pode esquecer que o seu aumento intensificado só ocorre por causa do modelo de gestão de processo de trabalho capitalista neoliberal. Portanto, a diminuição deste fenômeno, assédio moral, não pode ser só pela via jurídica, mas também pela mudança do modelo de gestão do processo de trabalho vigente. Para além, o ideal seria uma ruptura com este modelo de sociedade em prol de um projeto de sociedade que, de fato, venha a atender demandas da humanidade, e não do capital.

CAPÍTULO 3

O ASSÉDIO MORAL E SUAS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE DOS ALUNOS TRABALHADORES DO CURSO NOTURNO DE SERVIÇO SOCIAL DA UFRJ

Nos últimos anos, tem havido um crescente interesse da sociedade pelo tema assédio moral por meio da mídia e em discussões jurídicas e empresariais, mas a comunidade científica tem poucos estudos relacionados ao tema. E nesses poucos estudos são incipientes as pesquisas que, de fato, avalie os efeitos que o assédio moral pode causar na saúde do trabalhador, o que dificulta comprovar o “nexo causal” entre ambos. De acordo com Costa, em seu artigo que teve como foco analisar a produção científica acerca do assédio moral em dissertações e teses no Brasil entre 2002 e 2012, no “[...] tocante à instituição de Ensino Superior à qual os pesquisadores estavam vinculados, o maior número de estudos produzidos concentrou-se na UFSC, com oito trabalhos (14,00%), seguida pela USP, com seis (10,52%), e a UFRJ, com cinco (8,80%)” (COSTA, 2014, p. 269). É importante ressaltar que a maioria das publicações, sobre o referido tema (assédio moral), foi produzida por pesquisadores da área da Psicologia, Direito e Enfermagem. Portanto, o objetivo deste capítulo é apresentar uma pesquisa que possa contribuir trazendo subsídios minimamente aceitáveis para tal desafio, ou seja, elementos que possam corroborar com a hipótese de que há nexo causal entre assédio moral e a saúde do trabalhador. Assim sendo, o primeiro passo foi delimitar o tema, ou seja, o assédio moral foi abordado no âmbito laboral na tentativa de investigar quais as suas implicações e/ou desdobramentos para a saúde dos trabalhadores. Deste modo, a população a ser investigada constitui-se dos alunos trabalhadores do curso noturno de Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

Essa escolha se deu pelo fato de a maioria dos alunos do curso noturno serem trabalhadores¹⁰. Na sequência, tentamos submeter o projeto de TCC ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFRJ, pois em se tratando de pesquisas

¹⁰ Na verdade, sendo eu mesmo um aluno trabalhador, só poderia dispor do horário noturno para realizar a pesquisa com tranquilidade.

com seres humanos, segundo o Conselho Nacional de Saúde (CNS) é necessário submeter o projeto ao Comitê de Ética conforme Resolução nº 466/2012¹¹. Lamentavelmente, por questões burocráticas e em função da exiguidade do tempo para escrever e apresentar um TCC, este protocolo não foi cumprido. Mesmo assim, resolvemos realizar a pesquisa de campo, ainda que essa decisão implicasse em algumas limitações como, por exemplo, a não publicização do trabalho em sua totalidade.

Em relação aos alunos trabalhadores que participaram desta investigação, foi elaborada uma apresentação da pesquisa a fim de subsidiar o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE). Nele, foi informado aos discentes que as respostas aos questionários enviados por meio digital seriam tratadas de forma anônima e confidencial e que os dados coletados seriam utilizados apenas nesta pesquisa e os resultados obtidos divulgados em eventos e/ou *revistas científicas*.

Optar pela coleta de dados via internet (meio digital) a princípio foi com intuito de facilitar e tentar garantir na pesquisa uma maior adesão e participação dos alunos trabalhadores do curso noturno de Serviço Social da UFRJ. Haja vista, que por serem alunos trabalhadores a dificuldade em entrevistá-los pessoalmente seria maior. Além de também ser um meio mais rápido e versátil, ainda que neste modelo de coleta o pesquisador dependa da boa vontade e sinceridade dos respondentes.

Foi informado também que o objetivo da pesquisa era verificar o índice de assédio moral sofrido pelos alunos trabalhadores matriculados no curso noturno de Serviço Social da UFRJ. Após a apresentação e aprovação do TCC, uma cópia do mesmo será enviada por meio digital para aqueles que participaram da pesquisa.

¹¹ Devido aos protocolos burocratizados do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), há algum tempo vem se problematizando no meio acadêmico a necessidade de uma Resolução específica sobre a Ética em Pesquisas nas Ciências Humanas e Sociais (CHS). Deste modo, o Conselho Nacional de Saúde (CNS) resolveu, em julho de 2015, em sua página institucional, pedir contribuições à sociedade brasileira a respeito de uma Resolução Complementar à Resolução nº 466/2012 alusiva às “Especificidades Éticas das Pesquisas nas Ciências Humanas e Sociais”. O Conselho Federal de Serviço Social (CFESS) também convocou, por meio da sua página institucional, a categoria de assistentes sociais e pesquisadores da área de Serviço Social a participar desta consulta pública, haja vista que a pesquisa social é um dos instrumentos de trabalho que contribui para uma melhor atuação e/ou intervenção do assistente social. No entanto, até o presente momento esta Resolução Complementar ainda não foi aprovada. Sendo aprovada, representará um avanço para os profissionais e pesquisadores das Ciências Humanas e Sociais.

A abordagem aos alunos ocorreu na segunda semana de abril de 2015, com visitas em salas de aula, as quais tiveram autorização prévia dos professores. Nas visitas foi explicado o teor e o objetivo da pesquisa e requisitado aos alunos trabalhadores que quisessem participar, os seus endereços eletrônicos para o envio do questionário. Assim sendo, ao todo foram 128 endereços eletrônicos que os alunos trabalhadores do curso noturno de Serviço Social da UFRJ disponibilizaram para o envio do questionário.

O primeiro envio de questionários foi em 13 de abril de 2015 e explicitava que a data limite para sua devolução seria 30 de abril de 2015. Como a quantidade de questionários respondidos foi pouca, ou seja, apenas 16 ampliamos o prazo do envio para o dia 10 de maio de 2015. Ainda assim, dos 128 (100%) questionários enviados, apenas 26 (20%) foram respondidos¹².

Após o recebimento dos questionários respondidos, procedemos à tabulação a fim de sistematizar as respostas para, em seguida, analisá-las.

A metodologia da pesquisa teve como base a abordagem quanti-qualitativa¹³ (mista), a qual se constituiu por meio de entrevista informal e de questionários com perguntas abertas, fechadas (objetivas) e de múltipla escolha. A abordagem qualitativa está relacionada à entrevista informal e às perguntas abertas, ou seja, perguntas que permitem ao respondente expor sua opinião, em relação ao tema pesquisado, e que não se conseguiu quantificar ao contrário das perguntas fechadas e de múltipla escolha que estão voltadas a dados estatísticos (indicadores). Foi utilizada também a pesquisa exploratória¹⁴, ou seja, investigação bibliográfica e

¹² Nesta modalidade de coleta de dados (via meio digital) uma das dificuldades foi os alunos trabalhadores do Curso Noturno de Serviço Social da UFRJ não responderem e/ou não enviarem os questionários, da pesquisa, na data limite estipulada. E os poucos que responderam não o fizeram de forma completa, deixando assim algumas questões sem resposta (em branco).

¹³ “A diferença entre abordagem quantitativa e qualitativa da realidade social é de natureza e não de escala hierárquica. Enquanto os cientistas sociais que trabalham com estatísticas visam a criar modelos abstratos ou descrever e explicar fenômenos que produzem regularidades, são recorrentes e exteriores aos sujeitos, a abordagem qualitativa se aprofunda no mundo dos significados. [...] Os dois tipos de abordagem e os dados delas advindos, porém, não são incompatíveis. Entre eles há uma oposição complementar que, quando bem trabalhada teórica e praticamente, produz riqueza de informações, aprofundamento e maior fidedignidade interpretativa. Mas essa é uma opinião nossa, e tal afirmação tem muitas controvérsias entre teóricos e pesquisadores” (MINAYO, 2009, p. 22).

¹⁴ Que “[...] consiste na produção de projeto de pesquisa e de todos os procedimentos necessários para preparar a entrada de campo. É o tempo dedicado – e que merece empenho e investimento – a definir e delimitar o objeto, a desenvolvê-lo teórica e metodologicamente, a colocar hipóteses ou alguns pressupostos para seu encaminhamento, a escolher e a descrever os instrumentos de

participações em seminários sobre o referido tema (assédio moral). Segundo Deslandes (2009), a pesquisa exploratória conta com uma série de passos na construção investigativa referente à pesquisa, “tais como: a) escolha do tópico de investigação; b) delimitação do objeto; c) definição dos objetos; d) construção do marco teórico conceitual; e) seleção dos instrumentos de construção/coleta de dados; f) exploração de campo” (DESLANDES, 2009, p. 37). De acordo com a autora, esta fase só finaliza,

[...] quando o pesquisador definiu seu objeto de pesquisa, construiu o marco teórico conceitual a ser empregado, demarcou objetivos claros para o estudo, selecionou os instrumentos de coleta de dados, escolheu o espaço e o grupo de pesquisa, criou critérios para a inclusão dos sujeitos no estudo e estabeleceu estratégias para entrada no campo. Em outras palavras, a elaboração do projeto de investigação demarca a conclusão desta fase (DESLANDES, 2009, p. 38).

Neste processo procuramos traçar o perfil dos alunos trabalhadores do curso noturno de Serviço Social da UFRJ do 1º semestre de 2015, que é diferenciado¹⁵ dos alunos do diurno, por meio das questões fechadas (idade, gênero, estado civil e etnia/raça). Além das perguntas abertas que incidiram sobre o nível de conhecimento desse aluno trabalhador a respeito do assédio moral e se este estudante chegou a ser assediado e ter algum agravo na saúde motivado por este assédio.

No que diz respeito ao mundo do trabalho, buscamos saber o ramo de atividade, profissão, setor laboral e tempo de serviço. As profissões (ocupações) apresentadas na pesquisa pelos estudantes foram quatro (15,38%) assistentes administrativos; três (11,50%) auxiliares administrativos; duas (7,69%) operadoras de telemarketing; uma (3,85%) supervisora de telemarketing; um (3,85%) publicitário; uma (3,85%) professora; uma (3,85%) programadora de informática; uma (3,85%) gestora pública; uma (3,85%) pedagoga; uma (3,85%) atendente comercial; uma (3,85%) copeira; uma (3,85%) projetista; uma (3,85%) promotora de eventos; uma (3,85%) funcionária pública; uma (3,85%) agente comunitária de

operacionalização do trabalho, a pensar o cronograma de ação e a fazer os procedimentos exploratórios para escolha do espaço e da amostra qualitativa” (MINAYO, 2009, p. 26, grifo do autor).

¹⁵ As diferenças entre os alunos do curso noturno em relação aos alunos do curso diurno de Serviço Social da UFRJ é que os alunos do noturno entram mais tarde na Universidade e a maior parte deles são trabalhadores e chefes de família.

saúde; quatro (15,38%) estagiárias (não é profissão) e uma (3,85%) estudante (não é profissão). Podemos inferir que as ocupações laborais majoritárias no universo destes estudantes são assistente administrativo, auxiliar administrativo e operador de telemarketing. Algumas alunas ao responderem a esta pergunta colocaram como profissão estagiária e estudante, mas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) de 2010 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) estas não constam como profissões, e por isso não foram consideradas.

A pergunta sobre idade visou identificar a faixa etária dos alunos trabalhadores. De acordo com os questionários respondidos, no que tange à idade, três estudantes estão na faixa etária dos 18–20 anos (12%); onze na de 21–30 anos (42%); oito variando entre 31–40 anos (31%) e na faixa 41–50 anos, temos quatro (15%), conforme pode ser verificado no Gráfico 1, abaixo:

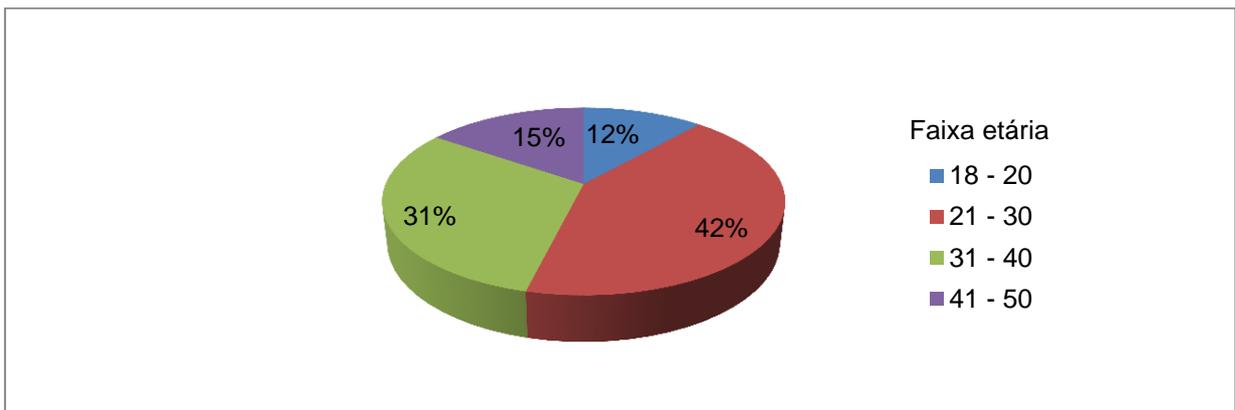


Gráfico 1 - Faixa etária dos alunos trabalhadores do Curso Noturno de Serviço Social da UFRJ – 1º semestre de 2015.

Fonte: Dados da própria pesquisa, organizados pelo autor.

O resultado indica que a faixa etária dos alunos trabalhadores predominante é a de 21–30 (42%) e menor frequência na faixa de 18–20 (12%). Correlacionando a faixa etária predominante com o item etnia/raça mais a profissão, pode-se constatar que a maioria desses alunos trabalhadores são negros e ocupam postos de trabalho relacionados com o universo da administração. Em relação à faixa etária de menor frequência (predominância) somente um branco na área da administração e um negro no ramo do telemarketing. Este resultado demonstra que os alunos trabalhadores negros do Curso Noturno de Serviço Social da UFRJ estão ocupando mais postos de trabalho na área da administração. Ainda no que tange a faixa etária, embora não tenhamos os dados de todos os alunos trabalhadores do noturno,

podemos inferir que provavelmente este tipo de aluno entra mais tarde na universidade.

Quanto ao gênero, três (12%) alunos trabalhadores são do sexo masculino e 23 (88%) do sexo feminino (Gráfico 2), o que reafirma um traço histórico da profissão de assistente social.

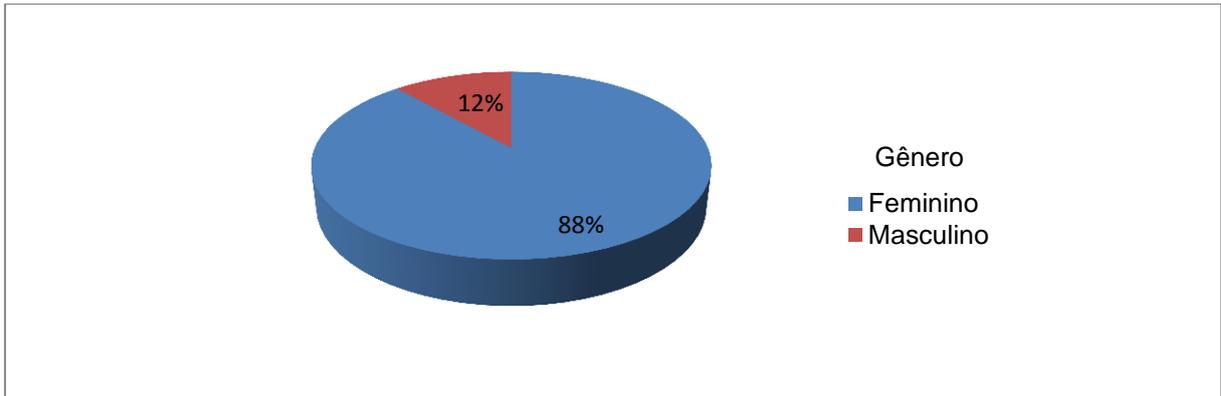


Gráfico 2- Gênero dos alunos trabalhadores do Curso Noturno de Serviço Social da UFRJ – 1º semestre de 2015.

Fonte: Dados da própria pesquisa, organizados pelo autor.

Com relação a estado civil, as respostas demonstraram que o maior percentual de alunos trabalhadores que responderam ao questionário, 18 (69%), eram/estavam solteiros e quatro (15%) casados, como pode ser visto no Gráfico 3. Entre os alunos trabalhadores solteiros: três estão entre 18 – 20; oito entre 21 – 30; cinco entre 31 - 40 e dois entre 41 – 50 anos de idade. Entre os casados, dois estão entre 21 – 30 e 31 – 40 anos de idade. Em relação aos divorciados, dois (8%) estão entre 41 – 50 e os de união estável um (4%) entre 21 – 30 e 31 - 40 anos de idade.

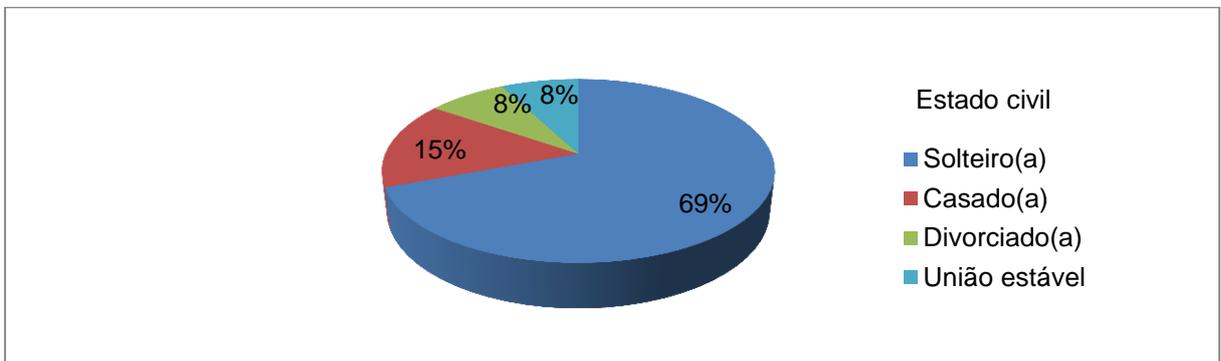


Gráfico 3 - - Estado civil dos alunos trabalhadores do Curso Noturno de Serviço Social da UFRJ – 1º semestre de 2015.

Fonte: Dados da própria pesquisa, organizados pelo autor.

O resultado demonstra que a maioria dos alunos trabalhadores estão solteiros e que eles pertencem a faixa etária entre 21 – 30 e 31 - 40 anos de idade.

No que tange à etnia/raça, identificamos que nove (35%) se consideram brancos, 10 (38%) negros, seis (23%) pardos e um (4%) mestiço (Gráfico 4). Um dado interessante reside no fato de que, ao relacionar este resultado com a pergunta: É repreendido em público? Dos nove alunos trabalhadores que se consideram brancos, sete responderam que sim (cinco são do gênero feminino e dois do gênero masculino). Em relação aos negros, somente três do gênero feminino responderam que sim, os demais responderam não ou deixaram a questão sem resposta. Assim, nesta pesquisa o resultado indica que os alunos trabalhadores brancos foram mais repreendidos em público do que os negros e que o gênero feminino é mais repreendido do que o masculino.

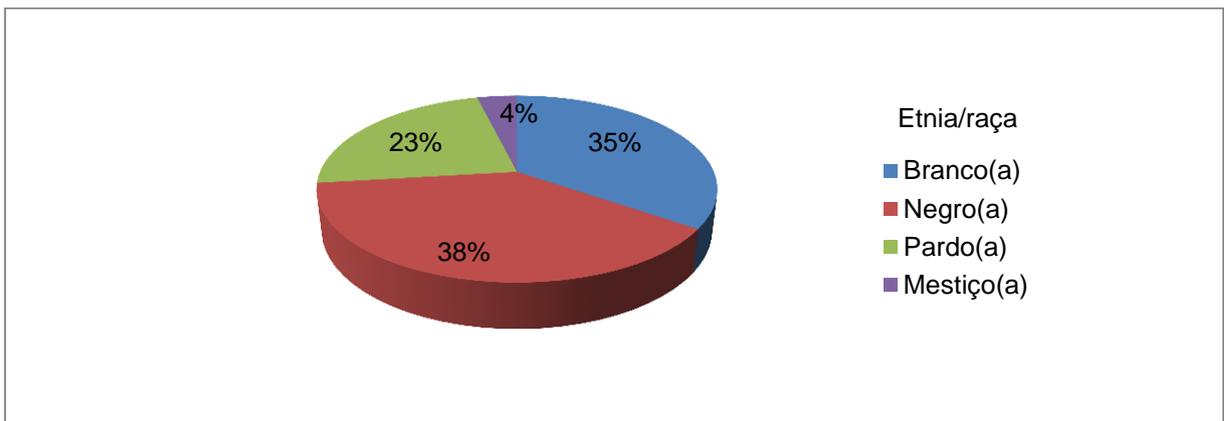


Gráfico 4 - Etnia/raça dos alunos trabalhadores do Curso Noturno de Serviço Social da UFRJ – 1º semestre de 2015.

Fonte: Dados da própria pesquisa, organizados pelo autor.

No Gráfico 4 supra observa-se também que negros e brancos estão ocupando o espaço acadêmico quase que na mesma proporção, embora os negros ultrapassem os brancos. Ressaltamos que a pesquisa foi só com alunos trabalhadores do curso noturno do Serviço Social da UFRJ. Deste modo, não podemos inferir que está havendo uma melhor distribuição das vagas devido à implantação da política de cotas.

Houve também a preocupação em elaborar perguntas que permitissem alcançar o conceito que predomina, na concepção da maioria desses alunos trabalhadores sobre o assédio moral.

As palavras (expressões) mais utilizadas por eles ao conceituar assédio moral, foram: a) abuso (3 = 10%); b) coerção (3 = 10%); c) constrangimento (10 = 32%); d) desrespeito (1 = 3%); e) humilhação (12 = 39%) e f) violência (2 = 6%). Mas, para além das palavras o que ficou em evidência, na maioria das respostas, é que assédio moral consiste em “comportamentos ou condutas de gestores que visam constranger e humilhar o trabalhador em seu ambiente laboral”. Deste modo, a maioria dos alunos trabalhadores relaciona assédio moral ao ambiente de trabalho e a situações hierárquicas de um superior em relação a um subordinado.

Contrariando essa maioria, somente uma aluna trabalhadora respondeu que sofreu assédio moral ascendente, ou seja, aquele cometido por um ou por um grupo de empregados contra o seu gestor ou superior hierárquico. Ela era supervisora de operadores de telemarketing e a sua permanência na empresa durou pouco tempo, ou melhor, apenas cinco meses. Segundo ela, o pouco tempo nesta empresa deveu-se às péssimas condições de trabalho e ao assédio moral, os quais contribuíram para a piora da sua saúde. Assim, ela preferiu pedir demissão. Deste modo, este espaço revela-se um ambiente laboral precarizado e/ou insatisfatório o que pode corroborar de forma acentuada para a piora da saúde dos trabalhadores desta empresa. Portanto, por ser um espaço laboral precarizado, todos os trabalhadores ficam suscetíveis a sobrecarga de trabalho e conseqüentemente ao estresse. Na concepção desta aluna, o assédio moral cometido por seus subordinados só ocorreu porque os supervisores neste tipo de atividade são previamente taxados de *ruins*. Segundo ela, quem mais reforça esta ideia são as próprias empresas de telemarketing. Em seu relato informou que, com o passar do tempo, também sofreu assédio moral por parte dos colegas de trabalho e superiores hierárquicos. Assim, neste caso ficam caracterizados três tipos de assédio moral: 1) ascendente; 2) horizontal e 3) vertical¹⁶. Ela também revelou que após passar por tais situações de assédio moral, começou a ter enxaquecas e dores de cabeça com maior frequência. Provavelmente essas condições decorrem do tipo e modelo de gestão do processo

¹⁶ Conforme tratado no Capítulo 2, é importante destacar que Inácio (2012), diferente de outros autores, defende que além do assédio moral praticado pelo gestor para com o seu subordinado (vertical), ou por um colega de trabalho com outro do mesmo nível hierárquico (horizontal), há também o assédio moral cometido por um ou por um grupo de empregados contra o seu gestor ou superior hierárquico, o qual ele classifica como *assédio moral ascendente*.

de trabalho e que corroboram para que este local fique cada vez mais precarizado e conseqüentemente inviável para os trabalhadores.

Outro caso, de assédio moral relatado, ocorreu com uma aluna na faixa etária de idade entre 41–50 anos. Após três anos tentando uma vaga em uma universidade pública, no primeiro semestre de 2015 ela consegue ingressar na UFRJ. O assédio moral começou a partir do momento em que precisou solicitar a sua Chefia a mudança do seu horário no trabalho, ou seja, ela precisava se adequar a um horário que permitisse o seu comparecimento às aulas.

No início, a sua Chefia concordou em verificar com outras funcionárias o interesse em uma possível troca de horário (turno), mas quando souberam que era por causa da universidade, se recusaram a fazê-lo. Outra queixa foi ser tratada repetidas vezes com indiferença por suas colegas de trabalho. De acordo com ela, algumas colegas além de tratá-la com indiferença também começaram a manifestar preconceito em relação a sua idade, proferindo que a universidade é só para jovens. Mediante a este cenário a aluna explicita que passou a ter, quase que constantemente, fortes dores de cabeça, enxaquecas e problemas de saúde relacionados ao aparelho digestivo.

Perguntou-se também aos alunos trabalhadores: você sabe por que é praticado o assédio moral contra você? As respostas estavam mais associadas a questões de: a) intolerância religiosa (1 = 3,85%); b) gênero (1 = 3,85%); c) inveja (2 = 7,70%); d) medo de perder o emprego (1 = 3,85%); e) sentir-se ameaçado (3 = 11,55%); f) abuso de poder (3 = 11,55%); g) conduta do patrão (1 = 3,85%); h) lucratividade (1 = 3,85%); i) não sabe impor-se (1 = 3,85%); j) por ser vulnerável (1 = 3,85%); l) não soube responder (4 = 15,40%) e m) não responderam (7 = 26,95%). Percebe-se que a maioria das respostas está associada a condutas e/ou sentimentos individuais; poucas foram relacionadas a alguma questão coletiva, ao processo de trabalho e/ou sua gestão.

Em se tratando de saúde, uma das perguntas foi: O assédio moral causou complicações em sua saúde? Conforme o Gráfico 5 na página seguinte, as respostas foram bem equilibradas, ou seja, 10 (39%) alunos trabalhadores responderam que sim, 11 (42%) responderam que não; e cinco (19%) não responderam. Assim sendo, dos 26 (100%) alunos trabalhadores que preencheram o questionário, somente 21 (81%) responderam esta pergunta.

Na sequência, iremos correlacionar esta pergunta com a próxima, ou seja, quais patologias possivelmente podem acometer o estado de saúde dos indivíduos expostos a um processo de assédio moral.

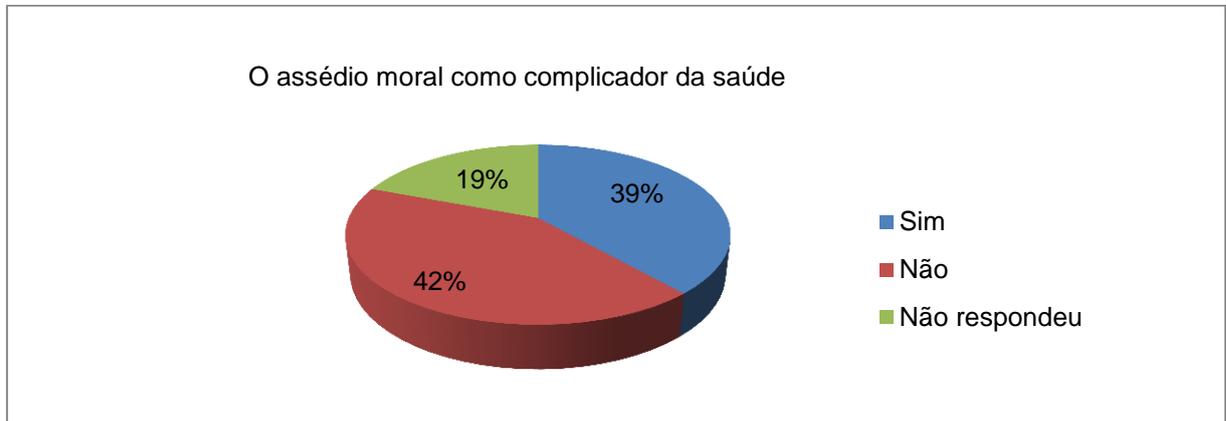


Gráfico 5 - O assédio moral como complicador da saúde dos alunos trabalhadores do Curso Noturno de Serviço Social da UFRJ – 1º semestre de 2015.

Fonte: Dados da própria pesquisa, organizados pelo autor.

Outra pergunta relacionada à saúde, foi sobre determinadas patologias que podem acometer indivíduos expostos ao assédio moral. Como já aludido no (Capítulo 2) podem ser doenças associadas ao aparelho circulatório, digestivo, urinário, respiratório, pele, enxaqueca, dores de cabeça e outras.

Esta pergunta era de múltipla escolha permitindo mais de uma resposta. Assim, foi elaborada uma tabulação individual de cada uma das respostas.

A primeira opção de resposta foi para saber se o aluno trabalhador apresentou algum tipo de doença relacionada ao aparelho circulatório, ou seja, cardiopatia ou hipertensão. Um (4%) aluno trabalhador respondeu que sim, 19 (73%) responderam que não e seis (23%) não responderam.

A segunda questão dizia respeito a doenças do aparelho digestivo, como úlcera gástrica e diarreia. Neste quesito, cinco (19%) responderam que sim; 15 (58%) responderam que não; e seis (23%) não responderam.

A terceira foi em relação a infecções do aparelho urinário, obtendo como resposta que três (12%) responderam sim; 17 (65%) responderam que não; e seis (23%) não responderam.

A quarta questão ateu-se a doenças do aparelho respiratório, como pneumonia, e 20 (77%) responderam que não; e seis (23%) não responderam.

A quinta pergunta foi sobre doenças da pele como urticária e eczemas. Quatro (15%) alunos trabalhadores responderam que tiveram problemas de pele; 16 (62%) responderam que não; e seis (23%) não responderam.

A sexta questão referiu-se a enxaquecas e dores de cabeça. 11 (42%) responderam que sim; nove (35%) responderam que não; e seis (23%) não responderam.

A última pergunta foi sobre outros tipos de doenças que não constassem no questionário. Seis (23%) responderam que sim, ou seja, tiveram outras patologias; 14 (54%) responderam que não; e seis (23%) não responderam.

Ao relacionar a pergunta anterior: O assédio moral causou complicações em sua saúde? Com as respostas (acima) referentes às perguntas sobre as patologias que mais acometem a saúde do aluno trabalhador, observou-se que há uma similaridade no número de alunos que de fato responderam a questão, ou seja, 10 (39%) responderam que sim, que o assédio moral causou complicações na saúde. Em relação às patologias 11 (42,35%) responderam serem acometidos por enxaquecas e dores de cabeça¹⁷. E as patologias menos frequentes foram as doenças relacionadas aos aparelhos circulatório, urinário e digestivo, conforme Tabela 1 infra.

Tabela 1- Patologias que acometeram a saúde dos alunos trabalhadores do Curso Noturno de Serviço Social da UFRJ – 1º semestre de 2015.

Patologias que acometeram a saúde dos alunos trabalhadores.	Quant.
Doenças do aparelho circulatório (coração, pressão alta)	1
Doenças do aparelho digestivo (úlceras gástricas, diarreia)	5
Doenças do aparelho urinário (infecção urinária)	3
Doenças do aparelho respiratório (pneumonia)	0
Doenças da pele (urticária, alergias etc.)	4
Enxaqueca, dor de cabeça etc	11
Outras	6
Não respondeu	6

Fonte: Dados da própria pesquisa, organizados pelo autor.

¹⁷ A maioria desses alunos com enxaqueca e dores de cabeça pertence ao gênero feminino.

Os resultados obtidos e apresentados na Tabela 1 reforçam o que Freire (2011) já havia assinalado, ou seja, a enxaqueca e a dor de cabeça, na maioria das vezes, acometem mais as mulheres, principalmente em se tratando de assédio moral.

No questionário, também foi indagado que tipo de situações já havia ocorrido com estes alunos no trabalho. Foram apresentadas 10 opções para opinar e marcar, mas esta pergunta também permitiu mais de uma resposta por ser uma questão de múltipla escolha.

A primeira opção quis saber se não falavam mais com ele no ambiente laboral. Cinco (19%) responderam que sim; 13 (50%) responderam que não; oito (31%) não responderam.

A segunda dizia respeito a responsabilizar o trabalhador por erros não cometidos. 11 (42%) responderam que sim; sete (27%) responderam que não; e oito (31%) não responderam.

Na sequência, outra questão consistiu em saber se o trabalho foi bloqueado, ou melhor, se algum instrumento laboral foi tirado no intuito de dificultar o processo de trabalho daquele que por sua vez foi assediado. Desta feita, cinco (19%) alunos trabalhadores responderam que sim; e 13 (50%) responderam que não; e oito (31%) não responderam.

Em relação a ser obrigado a trabalhar fora do horário normal contratado, seis (23%) responderam que sim; 12 (46%) responderam que não; e oito (31%) não responderam.

No que tange à requisição de fazer trabalhos urgentes e/ou receber instruções confusas, 14 (54%) alunos trabalhadores responderam que sim; quatro (15%) responderam que não; e oito (31%) não responderam.

Perguntou-se também se em algum momento este aluno trabalhador foi ignorado na frente de outras pessoas. Oito (31%) responderam que sim; 10 (38%) responderam que não; e oito (31%) não responderam.

Em se tratando de situações em que o trabalhador é repreendido em público, 11 (42%) responderam que sim; sete (27%) responderam que não; e oito (31%) não responderam.

Por último, foi perguntado se chegaram a ser motivo de chacota ou de comentários relacionados a problemas mentais ou familiares, e/ou se receberam

algum apelido pejorativo ou constrangedor. Quatro (15%) alunos trabalhadores responderam que sim; 14 (54%) responderam que não; e oito (31%) não responderam.

Tabela 2 - Situações que ocorreram com os alunos trabalhadores do Curso Noturno de Serviço Social da UFRJ – 1º semestre de 2015.

Situações que ocorreram com os alunos trabalhadores.	Quant.
Não falam mais com você	5
Você é responsabilizado por erros que não cometeu	11
Seu trabalho é bloqueado	5
É obrigado(a) a trabalhar fora do seu horário	6
É obrigado(a) a fazer trabalhos urgentes	14
Recebe instruções confusas e ineficientes	14
É ignorado(a) na frente de outras pessoas	8
É repreendido(a) em público	11
É motivo de chacota ou comentários	4
Recebe algum apelido pejorativo ou constrangedor	4
Não respondeu	8

Fonte: Dados da própria pesquisa, organizados pelo autor.

De acordo com a Tabela 2, no que tange aos resultados sobre os tipos de situações ocorridas no espaço laboral, as respostas mais recorrentes foram: a) responsabilização sobre erros que não cometeu; b) a obrigação de fazer trabalhos urgentes; c) receber instruções confusas e ineficientes e d) ser repreendido em público.

Complementando a questão anterior, perguntou-se também quem são as pessoas responsáveis por esta(s) situação(ões)? Mais uma vez, esta foi uma pergunta que deu margem a mais de uma resposta (Tabela 3).

A primeira opção de resposta foi: “um colega”. Três (12%) alunos trabalhadores responderam que sim; 17 (65%) responderam que não; e seis (23%) não responderam. Um conjunto de colegas? Cinco (19%) responderam que sim; 15 (58%) responderam que não; e seis (23%) não responderam. Foi o seu superior hierárquico? 16 (62%) responderam que sim; quatro (15%) responderam que não; e seis (23%) não responderam.

Outra opção de resposta foi em relação aos subordinados, ou seja: um subordinado ou um conjunto de subordinados? Um (4%) aluno trabalhador respondeu que sim, 19 (73%) responderam que não; e seis (23%) não quiseram responder. No que tange ao gênero que mais pratica este tipo de conduta (assédio moral), sete (27%) alunos responderam sim para homens, 13 (50%) responderam não; e seis (23%) não responderam. Em relação ao gênero feminino, seis (23%) responderam sim para mulheres, 14 (54%) respondeu não; e seis (23%) não responderam.

Tabela 3 - Pessoas responsáveis por situação(ões) de constrangimento contra os alunos trabalhadores do Curso Noturno de Serviço Social da UFRJ – 1º semestre de 2015.

Pessoas responsáveis por situação(ões) de constrangimento.	Quant.
Um colega	3
Um conjunto de colegas	5
Seu superior hierárquico	16
Um subordinado(a)	1
Um conjunto de subordinado(as)	1
Homem(s)	7
Mulher(es)	6
Não respondeu	6

Fonte: Dados da própria pesquisa, organizados pelo autor.

A Tabela 3 demonstra que uma parcela significativa dos alunos trabalhadores do curso noturno de Serviço Social da UFRJ relacionam assédio moral com situações hierárquicas de um superior para com um subordinado. Nesta pesquisa uma única aluna trabalhadora relatou ter sofrido assédio moral por parte de seus subordinados. Este tipo de conduta é o mais raro, porém ocorre, e é considerado assédio moral ascendente. Em relação ao gênero, quase houve um empate entre homens e mulheres, ou seja, este tipo de conduta pode ser praticado igualmente por ambos os gêneros.

A resposta à pergunta sobre com que frequência ocorria este(s) comportamento(s) demonstrou que o maior percentual dos alunos trabalhadores, que responderam ao questionário optaram por uma vez por mês, ou seja, oito (31%)

e nove (34%) várias vezes por semana. Um menor percentual dois (8%) respondeu que uma vez por semana; sete (27%) não responderam.

Na sequência, foi perguntado se já comentou esta(s) situação(ões) com alguém? Uma parte significativa dos alunos trabalhadores 16 (62%) respondeu que sim; e quatro (15%) responderam que não, sendo que seis (23%) não responderam. Assim, o resultado da pesquisa demonstra que os alunos trabalhadores que mais se aproximaram da hipótese de estarem, de fato, sofrendo assédio moral foram aqueles que responderam que a frequência desse tipo de conduta ocorre várias vezes por semana, haja vista que, de acordo com o Ministério da Saúde (2009), um dos critérios que afere a existência de assédio moral é a repetição de condutas abusivas (gesto, palavra, comportamento, atitude) durante o período laboral e no desempenho de suas funções.

No intuito de saber se as condutas abusivas, para os alunos trabalhadores, são intencionais ou não, foi feita a seguinte pergunta: você acha que essas pessoas possuem consciência do que fazem? Dezenove (73%) responderam que sim; três (12%) responderam que não; e quatro (15%) não responderam. O resultado demonstra que, para a maioria dos alunos trabalhadores o assédio moral, quando praticado, é intencional. Contudo, intencional ou não, o fato é que na maioria das vezes o assediador comete tal ato por causa da lógica produtiva, ou seja, uma atitude individual de assédio moral, no mundo do trabalho, pode ser reflexo ou resposta a lógica produtiva capitalista. Portanto, é necessário cuidado para não pensar que a causa deste problema é só do indivíduo, pois estaríamos correndo o risco de enveredar pela linha da psicologização, onde a culpa fica restrita no indivíduo e não no tipo de organização do trabalho.

Esta pergunta foi elaborada para aqueles que estão em uma posição de chefia: “Se você é o chefe, como você toma as suas decisões?” Um (4%) respondeu que só toma decisão após consulta a seus subordinados; 13 (50%) só tomam decisão conjunta com a equipe; e 12 (46%) não responderam. Percebe-se que parte dos alunos trabalhadores não teve experiência como chefia. E aqueles que responderam o fizeram com intuito de mostrar que trabalham em equipe, ou seja, não são autoritários.

Continuando nesta linha de pergunta: “Qual o seu estilo de liderança, coercitivo ou inspirador?” Dezesete (65%) responderam que é inspirador, ou seja, é

um líder que demonstra respeito por sua equipe. Vale ressaltar que os alunos trabalhadores não escolheram o estilo de liderança coercitivo como resposta e que nove (35%) não responderam a esta pergunta. Nota-se que quando a pergunta é muito incisiva, a resposta tendencialmente é aquela que menos comprometa, ou então não há resposta. Outra hipótese, para este resultado, é que a maioria dos alunos responderam subjetivamente, pensando no ideal de liderança.

Em relação ao bom relacionamento de trabalho entre as equipes, foi feita a seguinte pergunta: As equipes dentro da empresa se ajudam mutuamente? Treze (50%) responderam que sim; 10 (38%) responderam que não; e três (12%) não responderam. Correlacionando esta pergunta com a última, que faz uma abordagem sobre o grau de satisfação dos alunos trabalhadores em relação ao ambiente laboral (espaço físico), houve divergências. De acordo com, parte dos alunos trabalhadores, não há um ambiente laboral satisfatório, ou seja, ele é precário. Mas, a relação laboral parcial entre as equipes é boa.

Na penúltima pergunta, foi indagado aos alunos trabalhadores: “Se o responsável pelo assédio é seu subordinado, como você toma suas decisões?” Um (4%) respondeu que é pressionado a decidir sem consultar seus colegas; dois (8%) que delegam somente algumas decisões a subordinado; quatro (15%) decidem somente após consulta prévia a cada trabalhador; em sete (27%) a decisão é tomada conjuntamente por toda a equipe; e 12 (46%) não responderam. Nesta pergunta o que chama atenção é a quantidade de alunos que não responderam a questão, o que pode se dever ao fato de não possuírem subordinados no trabalho.

A última pergunta foi sobre o grau de satisfação no ambiente laboral, em que: um (4%) respondeu que é muito satisfatório; quatro (15%) satisfatório; 13 (50%) nem satisfatório nem insatisfatório e oito (31%) insatisfatório. A metade dos alunos estão indecisos quando optam por nem satisfatório nem insatisfatório, mas mesmo assim o resultado que fica em evidência é de um ambiente laboral insatisfatório.

Deste modo, no que tange a saúde dos alunos trabalhadores, a pesquisa demonstrou que as patologias que mais acometeram eles foram às enxaquecas e as doenças do aparelho digestivo. Em relação a possível causalidade e/ou nexos causal entre o assédio moral e a saúde dos alunos trabalhadores somente 10 (39%) alunos responderam que o assédio moral causou complicações em sua saúde.

Percebemos também, com a pesquisa, que o assédio moral majoritariamente é relacionado a quem manda, ou seja, o chefe. Entretanto, uma aluna trabalhadora relatou uma situação contrária, ou seja, ela sofreu assédio moral por parte daqueles que foram seus subordinados, circunstância mais rara de ocorrer, mas que acontece. Para ela, quem de fato corroborou para tal ocorrência foi a própria empresa. De certa forma concordamos, principalmente quando defendemos que o epicentro deste problema está na gestão do processo de trabalho, ou melhor, no modelo e/ou formato de processo de trabalho vigente, e não no indivíduo. Assim sendo, as empresas majoritariamente vêm adotando um modelo de gestão que vai ao encontro do ideário neoliberal, que cada vez mais acomete a saúde dos trabalhadores, além de potencialmente contribuir para a precarização, cada vez mais, do mundo do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No que tange ao tema investigado, assédio moral no mundo do trabalho, pudemos observar que as modificações que ocorreram no universo laboral a partir do modo de produção capitalista nos anos de 1970, cogitaram certos desafios a serem enfrentados não só pela área da Saúde, mas também pela sociedade como um todo. Haja vista, que o cerne deste problema (assédio moral), conforme estudo apresentado, gira em torno de como é desenvolvido a dinâmica de gestão do processo de trabalho, o qual está ligado diretamente a um projeto de sociedade, ou seja, o capitalista. Atualmente, o modelo de gestão do processo de trabalho, tem como principais características: 1) exigência de um intenso ritmo de produção, 2) o trabalhador deve ser polivalente (multifuncional) e 3) o vínculo empregatício, preferencialmente, deve ser o terceirizado (precarizado). Assim sendo, isto tudo traz para a classe trabalhadora, entre outras coisas, uma instabilidade no emprego e também um retrocesso aos direitos trabalhistas, os quais consequentemente envolve a subjetividade do operário, que refletirá tanto na sua saúde física como mental. Portanto, um trabalhador que sofre uma humilhação e/ou constrangimento prolongado acompanhado da omissão por parte daqueles que poderiam ser testemunha ocular, estando ainda em uma posição social e econômica desfavorável, certamente potencializará o aumento dos riscos de adoecimento físico e/ou mental deste trabalhador.

De acordo com a pesquisa, pudemos constatar que, de fato, existe nexos causal entre assédio moral e a saúde do trabalhador e que a principal causa está atrelada ao modelo vigente de gestão do processo de trabalho neoliberal. Assim sendo, os resultados foram satisfatórios, em relação às hipóteses defendidas neste trabalho. Mas, não podemos deixar de reforçar e assinalar as dificuldades em algumas etapas da pesquisa, como por exemplo, a não submissão do projeto de TCC ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFRJ por questões burocráticas. Outra dificuldade foi em relação à modalidade de coleta de dados (via meio digital) em que não obtivemos total adesão e participação dos respondentes, ou seja, dos 128 (100%) questionários enviados, apenas 26 (20%) foram respondidos. Ainda que a participação dos alunos trabalhadores do curso noturno de Serviço Social da UFRJ do 1º semestre de 2015, na pesquisa, não tenha sido de 100%, conseguiu-se obter

com os 20% que participaram resultados satisfatórios em relação às hipóteses defendidas.

Assim, os resultados obtidos em relação às hipóteses nos leva a inferir que diante deste cenário, a classe trabalhadora certamente acumulará outras problemáticas sociais, a exemplo do absenteísmo e/ou afastamento do trabalho. Este afastamento causaria implicações sociais que demandaria ser abordado num segundo momento com outro trabalho investigativo. Em se tratando da saúde do trabalhador vale destacar que este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) não tem pretensões de esgotar o assunto assédio moral no mundo do trabalho, mas dar continuidade em outra ocasião com novas investigações, haja vista que este é um tema polêmico, denso e que se faz necessário aprofundar para que não haja erro no seu combate. Retomando o que Souza defende, (2011, p.427) “[...] o combate ao assédio moral não se faz indicando psicoterapia para o [...] assediador, mas lutando para mudar a organização do trabalho e incidindo sobre o processo de trabalho”. Assim sendo, é necessário perceber que o cerne deste problema não está no indivíduo e sim na organização e no processo de trabalho.

Esse trabalho permitiu um amplo conhecimento acerca do tema e, sobretudo, resultando em saldos positivos para a minha formação acadêmica. Portanto, possibilitou verificar que é imprescindível um combate contínuo por melhores condições laborais e a efetivação de um espaço de trabalho correto que suprima os riscos de adoecimento. No campo desta reflexão, reforçamos que é essencial a procura por um novo projeto societário que de fato atenda as demandas da humanidade e não do capital. Assim sendo, algo que precisa ser problematizado é o efeito do impacto do avanço tecnológico nas relações sociais capitalistas. Será que ela liberta ou aprisiona? Para Dias (1997): “A tecnologia e a ciência não sendo neutras, obviamente, implementam projetos e racionalidades classistas” (DIAS, *op. cit.*, p. 129). Logo, ela aprisiona. Assim, podemos concluir que no capitalismo a tecnologia tem um viés classista, ou seja, ela serve a classe dominante e aprisiona a classe dominada. Existem dois caminhos para escolher, o primeiro é a barbárie, este é o caminho pelo qual percorre o capitalismo, aquele que vem para roubar do ser social o que ele tem de mais valioso: a sua força de trabalho, a sua autonomia, a sua emancipação, a sua saúde, enfim, tudo que possa elevar o ser humano a uma liberdade plena. Por outro lado, existe o caminho da civilização, o qual tem como

principal preocupação a coletividade, ou seja, tudo aquilo que possa emancipar o ser social. O capitalismo já fez a sua escolha: a barbárie. Assim sendo, precisa-se escolher qual o caminho de fato a sociedade deve percorrer. Caso contrário, a Humanidade corre um sério risco de esvaecer em função de poucas pessoas que querem a qualquer custo a riqueza natural só para si, em vez de equacioná-la igualmente para todos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Giovanni. **Trabalho Flexível, Vida Reduzida e Precarizada do Homem-que-Trabalha**: perspectivas do capitalismo global no século XXI. São Paulo: LTr, 2011. Disponível em: <<http://cerest.ilhasolteira.sp.gov.br/cerest/index.php/capacitacao-trabalhador-da-saude>> Acesso em: 13 jan. 2014.

_____. **Dimensões da Reestruturação Produtiva**: ensaios de sociologia do trabalho. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007. Disponível em: <<http://www.gioannialves.org/DRP.pdf>> Acesso em: 16 jan. 2014.

_____. **O Novo (e precário) Mundo do Trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. Boitempo Editorial, 2000.

ANDERSON, Perry. O Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir; GENTILI, Pablo (Org.). **Pós-Neoliberalismo**: as políticas sociais e o Estado democrático. São Paulo: Paz e Terra, 1995, p. 9-23.

ARAÚJO, Álison Cleiton de. **A Centralidade do Trabalho nos Marcos do Capitalismo Contemporâneo**. 2010. 130f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Centro de Ciências Humanas Letras e Artes, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2010. Disponível em: <http://btd.d.biblioteca.ufpb.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1298> Acesso em: 25 de nov. 2013.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio Moral**: trabalho, doenças e morte. Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. São Paulo: Fundacentro, 2013. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/arquivos/link/noticias/Ass%C3%A9dio_Moral_20130919171632.pdf> Acesso em: 12 abril 2014.

_____. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações – 3. Reimpr. – São Paulo: EDUC, 2013. 235 p.

_____; NETTO, Nilson Berenchtein; PEREIRA, Lourival Batista (orgs). **Da Violência ao Suicídio no Trabalho**. Do assédio moral à morte de si: significados sociais do suicídio no trabalho. São Paulo: Matsunaga, 2011.

_____; VENCO, Selma. O sentido social do suicídio no trabalho. **Revista Espaço Acadêmico** – Instituto Maurício Grabóis (IMG) - Nº 108 – p. 01-08, maio 2010 - Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Selma_Venco_e_Margarida_Barreto_-_O_sentido_social_do_suicidio_no_trabalho_1_.pdf> Acesso em: 26 jun. 2014.

BEHRING, Elaine Rossetti. **Brasil em Contra-reforma: desestruturação do Estado e perda de direitos**. São Paulo: Cortez, 2008.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_05.10.1988/CON1988.pdf> Acesso em: 08 mar. 2013.

_____. Ministério da Saúde. **Assédio : violência e sofrimento no ambiente de trabalho: assédio moral**. Brasília : Editora do Ministério da Saúde, 2009. Disponível em: <http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/pt/Acervo_files/assedio_violencia_sofrimento_trabalho_assedio_moral.pdf> Acesso em: 22 abril 2015.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Brasília: MTE, ASCOM, 2010. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D32B088C70132D9AAB506149C/AssedioMoralnoTrabalho.pdf>> Acesso em: 15 nov. 2012.

_____. **Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)**. Brasília – 2010. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/downloads.jsf>> Acesso em: 23 set. 2015.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 08 ago. 2014.

_____. **Portaria nº 09 de 30 de março de 2007**. Aprova o Anexo II da NR-17 – Trabalho em Teletendimento/Telemarketing. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BF48E7C5A30A5/p_20070330_09.pdf> Acesso em: 20 fev. 2015.

_____. Projeto de Lei nº 4.742, de 2001 (Do Sr. Marcos de Jesus). Câmara dos Deputados. **Diário da Câmara dos Deputados**. - Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro. Brasília – DF. Disponível em: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD26MAI2001.pdf#page=74>> Acesso em: 08 ago. 2014.

_____. Projeto de Lei nº 121, de 2009. Altera dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de novembro de 1990. **Senado Federal. Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania**. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/matepdf/127995.pdf>> Acesso em: 16 fev. 2015.

BRASIL. Projeto de Lei nº 7202, de 28 de abril de 2010. Altera a alínea b do inciso II do art. 21 da Lei nº 8.213. **Câmara dos Deputados**. Brasília, DF, 28 abril 2010.

Disponível em:

<http://www2.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=1D7FD1AF785BEDCEC61B67671D182F67.proposicoesWeb2?codteor=761349&filename=PL+7202/2010> Acesso em: 27 dez. 2015.

_____. Lei nº 1163/2000, de 24 de abril de 2000. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipal. **Câmara Municipal de Iracemópolis**. São Paulo, SP, 24 abril 2000. Disponível em:

<<http://www.leiassediomoral.com.br/lei.htm>> Acesso em: 27 fev. 2015.

_____. Lei nº 11.768, de 14 de agosto de 2008. Dispõe sobre as diretrizes para a elaboração e execução da Lei Orçamentária de 2009 e dá outras providências.

Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 15 ago. 2008.

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20072010/2008/lei/L11768.htm> Acesso em: 23 fev. 2015.

_____. Lei nº 8.112/90, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 19 abril 1991.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm>

Acesso em: 27 dez. 2015.

_____. Lei nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006. Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas.

Diário Oficial [do] Poder Legislativo [do] Estado [de] São Paulo. São Paulo, SP, 10 fev. 2006.

Disponível em:

<<http://dobuscadireta.imprensaoficial.com.br/default.aspx?DataPublicacao=20060210&Caderno=Legislativo&NumeroPagina=6>> Acesso em: 27 dez. 2015.

_____. Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002. Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada,

autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do

poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro [...].

Diário Oficial [do] Poder Legislativo [do] Estado [do] Rio de Janeiro. Rio de Janeiro,

RJ, 26 ago. 2002. Disponível em:

<<http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/e9589b9aab9cac8032564fe0065abb4/3dcfc02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>> Acesso em: 27 dez. 2015.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm> Acesso em: 27 dez. 2014.

BRASIL. Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais. **Secretaria do Governo Municipal de São Paulo**. São Paulo, SP, 31 jul. 2003 Disponível em: <http://www3.prefeitura.sp.gov.br/cadlem/secretarias/negocios_juridicos/cadlem/integra.asp?alt=01082003D%20435580000> Acesso em: 27 dez. 2015.

_____. Resolução Nº 466 de 12 de dezembro de 2012. Resolve aprovar diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 13 jun. 2013. Disponível em:

<<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=13/06/2013&jornal=1&pagina=59>> Acesso em: 30 dez. 2015.

COGGIOLA, Osvaldo. **O Poder e a Glória: crescimento e crise no capitalismo de Pós-Guerra (1945-2000)**. – Porto Alegre: Pradense, 2010.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL (CFESS). **Nota do CFESS sobre a consulta pública sobre ética em pesquisas nas Ciências Humanas e Sociais**.

Brasília (DF), 23 de ago. 2015. Disponível em:

<<http://www.cfess.org.br/js/library/pdfjs/web/viewer.html?pdf=/arquivos/CartaCFESS-ConsultaConep.pdf>> Acesso em: 14 set. 2015.

COSTA, Isabelle Cristinne Pinto. de et al. Produção científica acerca de assédio moral em dissertações e teses no cenário brasileiro. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**. São Paulo, nº 49 (2), p. 267-276, nov. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v49n2/pt_0080-6234-reeusp-49-02-0267.pdf> Acesso em: 10 jan. 2016

DESLANDES, Suely Ferreira. O projeto de pesquisa como exercício científico e artesanato intelectual. In: MINAYO, Maria Cecília S. (Org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 28. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009. p. 31-60. Disponível em: <<https://cld.pt/dl/download/9ce6538a-bcad-4766-b430-25bfa307cbf4/Livro%20Minayo.pdf>> Acesso: em 04 jan. 2016.

DIAS, Donaldo de Souza; SILVA, Mônica Ferreira da. **Como escrever uma monografia**. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, Instituto de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2009. 72 p. (Relatório COPPEAD, 384). Disponível em:

<http://www.coppead.ufrj.br/upload/publicacoes/384_completo.pdf> Acesso em: 26 maio 2015.

DIAS, Edmundo Fernandes. **A liberdade (im)possível na ordem do Capital: Reestruturação Produtiva e Passivização.** IFCH/UNICAMP. Nº 29 - Agosto de 1997. Disponível em: <<http://search.4shared.com/q/1/Edmundo%20Fernandes%20Dias?view=is>> Acesso: em 7 de set. 2013.

FREIRE, Paula Ariane. **Assédio Moral: lesão aos Direitos Humanos e à Saúde do Trabalhador.** 2011. 148 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, São Paulo, Marília, 2011. Disponível em: <http://www.marilia.unesp.br/Home/Pos-Graduacao/CienciasSociais/Dissertacoes/freire_pa_do_mar.pdf> Acesso em: 04 abril 2014.

_____. **Assédio Moral e Saúde Mental do Trabalhador.** Psicologia.com.pt - O portal dos psicólogos. 2009. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0473.pdf>> Acesso em: 26 Abril 2014.

GRAMSCI, Antonio. **Cadernos do Cárcere, Volume 4 – Temas de Cultura.** Ação Católica. Americanismo e Fordismo – Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural.** São Paulo: Loyola, 2009.

HELOANI, Roberto. “Quando alguém se mata no trabalho, o que está querendo dizer?” In: BARRETO, Margarida; NETTO, Nilson Berenchein; PEREIRA, Lourival Batista. (Org.). **Do assédio moral à morte de si: significados sociais do suicídio no trabalho.** São Paulo: Matsunaga, 2011. 249 – 274 p.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

INÁCIO, Aparecido. **Assédio Moral no Mundo do Trabalho: doutrina, comentários, jurisprudência e casos concretos.** São Paulo: Ideias & Letras, 2012.

_____; WAGNER, José Luiz. **Assédio moral: a microviolência do cotidiano.** Cartilha informativa sobre assédio moral no mundo do trabalho - 2004. Disponível em: <www.inaciopereira.com.br> Acesso em: 22 jun. 2013.

LEITE, Janete Luzia. As transformações no mundo do trabalho, reforma universitária e seus rebatimentos na saúde dos docentes universitários. **Universidade e Sociedade 48.** [Revista eletrônica]. Distrito Federal – DF. Ano XXI, nº 48, p. 84 – 96,

Jul. 2011. Disponível em: <<http://portal.andes.org.br/imprensa/publicacoes/imp-pub-207803317.pdf>> Acesso em: 21 out. 2012.

LESSA, Sérgio. **Mundo dos Homens: trabalho e ser social**. 3ª Ed. São Paulo: Instituto Lukács, 2012. Disponível em: <<http://www.sergiolessa.com/Livros2012/MdoH.pdf>> Acesso: em 7 maio 2013.

_____. **Trabalho e proletariado no capitalismo contemporâneo**. São Paulo: Cortez, 2011.

_____. **Trabalho imaterial, classe expandida e revolução passiva**. 2010. Disponível em: <http://www.ifch.unicamp.br/criticamarxista/arquivos_biblioteca/comentario13comen15lessa.pdf>. Acesso: em 23 maio 2013.

_____; TONET, Ivo. **Introdução à filosofia de Marx**. 2004. Disponível em: <http://www.ivotonet.xpg.com.br/arquivos/Introducao_a_Filosofia_de_Marx.pdf>. Acesso: em 18 jul. 2013.

MENEZES, Cynara. Quando o trabalho é pesadelo. **Carta Capital** [Revista eletrônica] – Ed. 797 – maio 2014. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/revista/797/quando-trabalho-e-pesadelo-9682.html>> Acesso em: 07 maio 2014.

MINAYO, Maria Cecília S. O desafio da pesquisa social. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 28. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009. p. 09-29. Disponível em: <<https://cld.pt/dl/download/9ce6538a-bcad-4766-b43025bfa307cbf4/Livro%20Minayo.pdf>> Acesso: em 04 jan. 2016.

_____; SANCHES, Odécio. Quantitativo-Qualitativo: Oposição ou Complementaridade? **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 9, nº 3, p. 239-262, jul./set. 1993. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v9n3/02.pdf>> Acesso em: 03 jan. 2016.

NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo. **Economia Política: uma introdução crítica** - Biblioteca Básica de/Serviço Social. São Paulo: Cortez, 2007.

NETTO, José Paulo. **Capitalismo Monopolista e Serviço Social** - São Paulo: Cortez, 2007.

OLIVEIRA, Flávia. Redesenho do trabalho. **O Globo**, Rio de Janeiro, 15 jun. 2014. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/sociedade/redesenho-do-trabalho-12865072>> Acesso em: 15 jun. 2014.

Organização Internacional do Trabalho - OIT. **A Prevenção das Doenças Profissionais**. Dia Mundial da segurança e saúde no trabalho 28 de abril 2013. Edição: Abril 2013. ISBN: 978-989-8076-84-7 (web pdf). Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/safeday2013%20final_1012.pdf> Acesso em: 25 nov. 2013.

Organização Mundial da Saúde. Constituição (1946). **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)**. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMSOrganiza%C3%A7%C3%A3oMundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-dasaudeomswho.html>> Acesso em: 08 maio 2014.

“Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo”. In: **Serie Protección de la Salud de los Trabajadores nº 4**. Genève, 2004. Disponível em: <<http://whqlibdoc.who.int/pwh/2004/9243590529.pdf>> Acesso em: 28 abril 2015.

SILVA, Danielle Salgado Barbosa da. **A Categoria Trabalho: centralidade ontológica e exploração capitalista**. 2008. 188 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <http://www.ess.ufrj.br/joomla/index.php/downloads/doc_download/63-danielle-salgado> Acesso: em 09 abril 2013.

SILVEIRA, Denise Tolfo; CÓRDOVA, Fernanda Peixoto. A pesquisa científica. In: GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. (Org.). **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. p. 31-41. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>> Acesso: em 20 mar. 2015.

Simulação das Nações Unidas para Secundaristas (SiNUS). **Guia online de estudos, 2014**. Compartilhando responsabilidades na Produção da Justiça. Organização Mundial da Saúde (OMS). Disponível em: <<http://sinus.org.br/2014/wp-content/uploads/2013/11/OMS-Guia-Online.pdf>> Acesso em: 23 jun. 2014.

Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do RJ (SINDJUSTIÇA). **Assédio Moral Mata! Rio de Janeiro**: a revista do serventuário do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro, n. 13, jan/fev de 2014. Disponível em: <issuu.com/sindjustica/docs/revista_13?e=4400841/6595198>. Acesso em: 07 abril 2014.

Sindicato dos Trabalhadores em Seguridade Social, Saúde, Previdência, Trabalho e Assistência Social em Minas Gerais (SERJUSMIG). **Assédio Moral: um Inimigo Invisível no Ambiente de Trabalho**. 2008. Disponível em: <<http://www.serjusmig.org.br/cartilha.pdf>>. Acesso em: 26 fev. 2014.

SOUZA, Terezinha Martins dos Santos; DUCATTI, Ivan. A gênese do assédio: uma análise histórico - social. **Revista em Pauta**, v. 11, n. 32, 151-172. 2º Semestre de 2013. Disponível em: <<http://www.epublicacoes.uerj.br/index.php/revistaempauta/article/view/10160/8145>> Acesso em: 11 abril 2014.

_____. Assédio Moral e Reestruturação Produtiva. **Revista de Trabajo Social – FCH – UNCPBA**. Plaza Pública. Tandil, Año 2 N° 2, p.21-36. Sep. 2009. Disponível em: <<http://plazapublica.fch.unicen.edu.ar/docs/nro2/dos-Santos-Souza.pdf>> Acesso em: 25 fev. 2014.

TEIXEIRA, F. J. S. **O neoliberalismo em debate**. In: Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho. F. J. S. Teixeira; M. A. de Oliveira (Orgs.). São Paulo: Cortez; Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará, 1996.

APÊNDICES

APÊNDICE A

FORMULÁRIO DE ENTREVISTA DOS ALUNOS TRABALHADORES DO CURSO NOTURNO DE SERVIÇO SOCIAL DA UFRJ

Qual turno está cursando?

Perfil do entrevistado:

- 1 – Idade:
- 2 – Sexo:
- 3 – Estado civil:
- 4 – Etnia/raça:
- 5 – Ramo de atividade:
- 6 – Profissão:
- 7 – Setor de atividade:
- 8 – Há quanto tempo trabalha neste setor?

Assédio Moral:

- 9 – Para você, o que é assédio moral?
- 10 - Caso tenha sofrido assédio moral, quando e como começou?
- 11 – Você sabe por que é praticado o assédio moral contra você?
- 12 - O assédio moral causou complicações em sua saúde?
() Sim () Não
- 13 - Você apresenta alguma das patologias citada abaixo?
() Doenças do aparelho circulatório (coração, pressão alta);
() Doenças do aparelho digestivo (úlceras gástricas, diarreia);
() Doenças do aparelho urinário (infecção urinária);
() Doenças do aparelho respiratório (pneumonia, tuberculose);
() Doenças da pele (urticária, alergias etc);
() Enxaqueca, dor de cabeça etc.
() Outras.
- 14 – Quais situações já ocorreram com você?
() Não falam mais com você;
() Você é responsabilizado(a) por erros que não cometeu;
() Seu trabalho é bloqueado;
() Recebe cartas de advertência e não recebe tarefas;
() É obrigado(a) a trabalhar fora do seu horário;

- É obrigado(a) a fazer trabalhos urgentes;
- Recebe instruções confusas e ineficientes;
- É ignorado(a) na frente de outras pessoas;
- É repreendido(a) em público;
- Tem seus instrumentos de trabalho retirados (computador, mesa, telefone);
- É motivo de chacota ou comentários do tipo “tem problemas mentais ou familiares;
- Recebe algum apelido pejorativo ou constrangedor.

15 – Quem são as pessoas que te colocam nesta(s) situação(ões)?

- Um colega;
- Um conjunto de colegas;
- Seu superior hierárquico;
- Um(a) subordinado(a);
- Um conjunto de subordinados;
- Homen(s);
- Mulher(es).

16 – Com que frequência ocorrem este(s) comportamento(s)?

- Uma vez por semana Várias vezes por semana Uma vez por mês

17 – Já comentou esta(s) situação(ões) com alguém?

- Sim Não

18 – Você acha que essas pessoas possuem consciência do que fazem?

- Sim Não

19 – Se você é o chefe, como você toma as suas decisões?

- Não delega decisões a seus subordinados(as);
- Delega poucas decisões a seus subordinados(as);
- Toma decisão após consulta a seus subordinados(as);
- Toma decisão conjunta com a equipe.

20 - Qual o seu estilo de liderança, coercitivo(a) ou inspirador(a)?

21 – As equipes dentro da empresa se ajudam mutuamente?

- Sim Não

22- Se o/a responsável pelo assédio é seu/ua subordinado(a), como você toma suas decisões?

- É pressionado(a) a decidir sem consultar seus colegas;
- Somente algumas decisões delegam a subordinados(as);

- () Somente decide após consulta prévia a cada trabalhador(a);
- () A decisão é tomada conjuntamente por toda a equipe.

23 – Você acha o seu ambiente de trabalho:

- () Muito satisfatório;
- () Satisfatório;
- () Nem satisfatório nem insatisfatório;
- () Insatisfatório.

APÊNDICE B



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO – UFRJ
Escola de Serviço Social – ESS - 2015.1

Av. Pasteur, 250 - Campus Praia Vermelha - Rio de Janeiro – RJ
CEP: 22290-240 - www.ess.ufrj.br

Prezado estudante, você está sendo convidado(a) para participar da pesquisa intitulada: **O assédio moral e suas implicações na saúde dos alunos trabalhadores do curso noturno de Serviço Social da UFRJ** sob a orientação da Prof^a Dr^a Janete Luzia Leite, que tem como **objetivo** verificar entre os alunos trabalhadores do curso aqueles que sofreram e/ou sofrem assédio moral no trabalho. Este é um estudo baseado em uma abordagem mista (qualitativa e quantitativa), utilizando o método de pesquisa exploratório.

A pesquisa terá duração de três meses, com o término previsto para o final de maio de 2015.

Suas respostas serão tratadas de forma **anônima** e **confidencial**, isto é, em nenhum momento será divulgado o seu nome em qualquer fase do estudo. Quando for necessário exemplificar determinada situação, sua privacidade será assegurada uma vez que seu nome será substituído de forma aleatória. Os **dados coletados** serão utilizados apenas **NESTA** pesquisa e os resultados divulgados em eventos e/ou revistas científicas.

Sua participação é **voluntária**, isto é, a qualquer momento você poderá **recusar-se** a responder qualquer pergunta ou desistir de participar e **retirar seu consentimento**. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o(s) pesquisador(a) ou com a instituição que forneceu os seus dados, como também na que trabalha.

Sua **participação** nesta pesquisa consistirá em responder as perguntas a serem realizadas sob a forma do questionário que segue em anexo.

Peço-lhe o obséquio de respondê-lo **até o dia 30/05/2015**, a fim de que eu possa compilar os dados e escrever o relatório final.

Após a apresentação e aprovação do TCC, uma cópia do mesmo lhe será enviada por meio digital.

A sua colaboração é fundamental.

Atenciosamente,
Leonardo Fernandes Valladares.
DRE 108074672

ANEXOS

ANEXO A



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO – UFRJ
Escola de Serviço Social – ESS - 2015.1
Av. Pasteur, 250 - Campus Praia Vermelha - Rio de Janeiro – RJ
CEP: 22290-240 - www.ess.ufrj.br

Sr(a) Professor(a)

Apresento-lhe o aluno LEONARDO FERNANDES VALLADARES, estudante de graduação da Escola de Serviço Social, que está na fase de coleta de dados de seu TCC intitulado: **O assédio moral e suas implicações na saúde dos alunos trabalhadores do curso noturno de serviço social da UFRJ.**

Para tanto, solicito que o mesmo possa utilizar não mais que 10 minutos de sua aula a fim de se dirigir aos demais estudantes, explicando-lhes os objetivos de sua pesquisa, e coletar os endereços eletrônicos daqueles que são objeto de investigação, a fim de enviar-lhes o questionário por meio eletrônico.

Agradeço-lhe a colaboração desde já.

Janete Luzia Leite
Pesquisadora Principal (UFRJ)
e-mail: janeteluziaufrj@gmail.com