

A tridimensionalidade do assédio moral em um sistema capitalista

 web.archive.org/web/20181204154550/http://www.justificando.com/2016/06/22/a-tridimensionalidade-do-assedio-moral-em-um-sistema-capitalista

Patrícia Maeda

22 de junho de 2016



Os primeiros estudos específicos sobre assédio moral no trabalho surgiram na década de 1990, quando Leymann conceituou o assédio moral como sendo um terror psicológico no local de trabalho. Mas a violência no trabalho sempre existiu. Então, por que o interesse pelo tema aumentou a partir de 1990?

No período pós-Segunda Guerra Mundial até meados da década de 1970, o capitalismo experimentou uma fase de quase pleno emprego e crescente taxa de lucro, chamada de “Trinta anos Gloriosos”. Por diversos motivos, cuja explanação extrapola nosso tema de hoje, a taxa de lucro passou a diminuir e um marco histórico dessa crise do capitalismo foi a crise do petróleo iniciada em 1973. Então, as transformações no mundo do trabalho nessas três últimas décadas refletem a ofensiva do capital mundial em retomar a taxa de lucro no período pré-crise do petróleo no movimento que conhecemos como neoliberalismo, ditado pelas recomendações do Consenso de Washington.

A ideologia neoliberal tomou força no Brasil a partir dos anos 1990, trazendo consigo as propagandas da modernidade e da flexibilização como fundamento para “repensar o direito do trabalho”, o que, no concreto, significava destruir a ideia de proteção do trabalhador como se fosse algo necessário ou até mesmo inevitável para o aumento de produtividade ou de competitividade no cenário global. O direito do trabalho passou a ser visto como o entrave à lógica do mercado mundial e vem sofrendo ataques desde então. Isso se reflete nas relações de trabalho, de modo que se tem verificado na reestruturação produtiva pós-fordista uma forte tendência à precarização do emprego e das condições de trabalho.

De um lado, podemos falar em precarização do emprego, pois as reestruturações ditas “flexíveis” normalmente afastam o trabalhador do seu real empregador, desvirtuando a forma de contratação pela subcontratação por meio de terceirização, quarteirização e pejetização. Outra forma de tornar o contrato precário é celebrá-lo por tempo determinado ou como contrato temporário em atividades permanentes da empresa. De outro, as condições de trabalho também são precarizadas pela redução de direitos sociais; pela normalização da prorrogação da jornada; pela intensificação do ritmo de trabalho, com uso de tecnologias, por exemplo, que extirpam todo “tempo morto” nos processos de trabalho (processo judicial eletrônico e trabalhador multifuncional); pela densificação do trabalho, com a imposição de metas e métodos de avaliação individual. No Brasil, esse quadro de reestruturação produtiva é somado à falta de proteção contra a dispensa arbitrária e à ameaça constante de desemprego. Nesse contexto, temos a dimensão estrutural, que propicia o assédio moral e prejudica a cooperação entre os trabalhadores e sua mobilização como classe social.

Além disso, a forma de gestão atual privilegia a produtividade à lealdade. A empresa deseja extrair a maior produtividade possível do trabalhador, sem se preocupar em torná-lo leal à organização. Chama-o de colaborador, mas não preserva sua capacidade produtiva futura, pois o objetivo é obter os melhores resultados a qualquer custo. Nessa racionalidade, o que importa é a saúde da organização, ainda que à custa da saúde do trabalhador, sobretudo o temporário, que corresponde à expectativa da lógica de investimento a curto prazo. A ele tudo é efêmero e nada é garantido: o emprego, os benefícios sociais, o futuro...

O assédio moral tem três ingredientes básicos: a parte vítima (uma ou mais pessoas), o agressor (um ou mais) e um contexto (ambiente de trabalho). A tendência é a de individualizar o problema, tratando apenas dos dois primeiros ingredientes e não alterando o ingrediente mais complexo, ou seja, o contexto[1].

No assédio moral no trabalho, sempre há a interação entre o meio ambiente de trabalho e as pressões, ameaças, constrangimentos, discriminações, que podem ocasionar uma situação de ansiedade, de estresse e adoecimento em atividades prolongadas e extenuantes, além do medo de perder o emprego. São fatores de risco que potencializam o assédio moral: prazos rigorosos, aumento do ritmo de trabalho, atividades extenuantes, diminuição de número de trabalhadores, rotatividade, afastamentos e adoecimentos, entre outros. Assim, o assédio tem uma dimensão organizacional, como parte de uma estratégia de gestão: prática sistemática de revista íntima; punição por não alcançar meta; rebaixamento de função de trabalhador exemplar; isolamento do adoecido que retorna à empresa; desrespeito constante e ofensas com uso de nomes pejorativos; controle para ir ao banheiro; existência de salas de torturas etc.[2].

Tem ainda uma dimensão individual, que pode ter uma origem patológica, mas sempre se manifesta num ambiente conivente a essa violência. Em geral, é uma patologia social, organizacional, que fere a dignidade humana no trabalho e, portanto, deve ser visto como um problema social do capital que só será resolvido com uma atuação constante, frequente e sistemática relacionada às próprias organizações.[3]

Apesar de vários estudos revelarem o assédio moral como um problema organizacional, as empresas pouco investem em medidas de prevenção. Ao contrário, parecem valer-se dele como forma de extração de mais-valor. Valquíria Padilha apresenta estatísticas divulgadas pelo Jornal Brasil de Fato sobre o setor bancário no Brasil: em 2013, 66% dos bancários relataram sofrer assédio moral no trabalho, e 80% destes passaram por situações constrangedoras no trabalho pelo menos uma vez por semana; em 2009, houve uma tentativa de suicídio por dia no setor bancário e, dessas, uma se consumou a cada 20 dias. A maior causa de assédio moral é a pressão por metas, que provoca também a tentativa de suicídio, adoecimento, depressão e síndrome do pânico entre os trabalhadores do setor bancário[4].

Se, por um lado, não é possível dizer que as condenações das empresas ao pagamento de indenização por assédio moral pelo Poder Judiciário tenham surtido o efeito de se repensar a forma de gestão[5], por outro, algumas notícias dão conta de que, no Brasil, empresas nacionais e transnacionais de grande porte passaram a contratar seguros contra indenização por assédio moral[6], o que nos sugere que até mesmo uma decisão judicial condenando um empregador ao pagamento de uma indenização por assédio moral pode ser funcional para o sistema capitalista, sobretudo para o capital financeiro.

Nos limites do capitalismo, é necessário compreender que situações violadoras de direitos fundamentais do trabalhador, como no caso de assédio moral, não podem ser subjetivadas, no sentido da análise assediador versus assediado, sob o risco de não avançarmos em sua prevenção.

A prevenção deve ser a luta da classe trabalhadora, mas ela não é possível num ambiente de trabalho degradado, com redução de direitos trabalhistas, prorrogação de jornada, intensificação do ritmo do trabalho e estímulo à competição entre trabalhadores. A luta, portanto, deve ser pela promoção de todo direito social como forma de prevenção desse mal, que é o assédio moral, e não apenas pela monetarização do ilícito, com enfoque apenas na responsabilização e na indenização do assédio moral. A consciência de que o silêncio quanto ao assédio sofrido por um colega de trabalho implica no risco de ser vítima amanhã só aflorará num ambiente de cooperação e não de concorrência.

Patrícia Maeda é Juíza do Trabalho e membro da Associação Juízes para a Democracia (AJD). Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo

- [1] SOARES, Angelo. Assédio moral: o estresse das vítimas e das testemunhas. In: SEMINÁRIO COMPREENDENDO O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. [Trabalhos apresentados], p. 35/36.
- [2] BARRETO, Margarida. Assédio moral: trabalho, doenças e morte. In: SEMINÁRIO COMPREENDENDO O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. Op. cit., p. 20.
- [3] HELOANI, Roberto. Assédio moral no trabalho. In: SEMINÁRIO COMPREENDENDO O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. Op. cit., p. 34.
- [4] PADILHA, Valquíria. Capitalismo, modelos de gestão e assédio moral no trabalho. In: PADILHA, Valquíria (Org.). Antimanual de gestão: desconstruindo os discursos do management, p. 145.
- [5] Foi o terceiro assunto mais demandado na Justiça do Trabalho em 2014. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Relatório Justiça em Números 2015. p. 282. Disponível em: . Acesso em: 4 nov. 2015.
- [6] EMPRESA LANÇA seguro contra assédio moral. YouTube. Publicado em 9/10/2007. Duração: 0:30. Disponível em: . Acesso em: 18 set. 2015.