

INTRODUÇÃO

Sob a custódia das crises globais que assolaram a sociedade como um todo, observa-se uma mudança pragmática nas relações trabalhistas hodiernas. Perfaz-se uma nova morfologia social de trabalho proveniente da força do capitalismo global, que se caracteriza pela precarização do trabalhador. O que está em cheque agora não é somente a força física do trabalhador, mas a sua subjetividade.

Desde a Primeira Revolução Industrial as engrenagens do mundo capitalista têm girado de modo feroz e o trabalhador tem ficado para trás. A medicina do trabalho somente se deu conta da importância do ambiente de trabalho salutar e dos efeitos daí decorrentes à saúde psíquica dos trabalhadores no final do século XX.

As práticas que remontam ao taylorismo trouxeram ao trabalhador de hoje doenças que outrora jamais poderiam ser previstas. A adoção de remuneração flexível, plano de metas, dentre outros mecanismos, inicia a captura do sujeito, que se torna, segundo Giovanni Alves (2011, p. 40) “carrasco de si mesmo” em prol dos interesses administrativos.

O presente artigo discute acerca das relações trabalhistas eivadas pelo assédio moral organizacional e como este instituto se contextualizou historicamente, ou seja, quais as transformações laborativas que tiveram papel elementar na ascensão desta forma de assédio.

A primeira parte do texto se dedica a aclarar como a saúde do trabalhador vem sendo abordada ao longo da história, em que momento nasceu a preocupação com a saúde do trabalhador e até onde progrediu.

A segunda parte do texto aborda os modos de produção capitalista e como estes influem diretamente na saúde do trabalhador, explicitando por que meios o sofrimento psíquico do mesmo se apresenta.

Por fim, far-se-á uma crítica a ingerência judiciária no amparo àqueles que, em decorrência da relação de trabalho e do modo como se organiza o mesmo, findam por serem acometidos por transtornos psíquicos.

No atinente a metodologia da pesquisa, o ponto de partida foi o levantamento bibliográfico pertinente ao tema, em especial as obras do autor Christophe Dejours, que muito influenciaram a medicina do trabalho, a fim de reunir elementos e os entendimentos aplicáveis para a formação de convicção e esclarecimentos necessários.

1 PRÉ-HISTÓRIA DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Nos primeiros momentos do capitalismo industrial - cujo nascimento remonta à meados do século XVIII com a Primeira Revolução Industrial - não havia preocupação específica com a saúde do trabalhador. Dejours, ao estudar a saúde do trabalhador na França, alude que a luta pela saúde, nesta época, identifica-se com a luta pela sobrevivência, dadas as péssimas condições de trabalho existentes. Para o autor, “viver para o operário é não morrer” (DEJOURS, 1992, p. 14). Essa fase ficou conhecida como “Pré-história da saúde do trabalhador”.

Este período, marcado por grande sofrimento proletário, é denominado pela literatura como “miséria operária”, em virtude da pauperização da classe trabalhadora, submetida à intensa exploração, com imposição de elevado grau de exigências. A miséria é concebida como flagelo, comparável a uma doença contagiosa.

A primeira reação a este flagelo ocorreu com o movimento higienista, que versa sobre a insalubridade pública, fazendo sentir a necessidade das leis sanitárias como meio de evitar epidemias e mortes. O conjunto de medidas apresentado pelos higienistas buscava a preservação das classes privilegiadas e não dos operários.

Em concomitância, surgiram, também, o movimento das ciências morais e políticas e o movimento dos grandes alienistas (Esquirol, Pinel, Orfila). O movimento das Ciências Morais e Políticas tinha por objetivo a proposição de soluções ao restabelecimento da ordem moral e social nas aglomerações proletárias, bem como a autoridade da família. Miséria, fome, promiscuidade são condições propiciadoras da criminalidade, da violência e da prostituição. Apelou-se para especialistas e cientistas quando burguesia perde a credibilidade e sua imagem de cunho humanista por causa de seu comportamento em relação à classe operária.

O movimento dos grandes alienistas surgiu com o fito de estudar os fenômenos insólitos derivados dos desvios e atentados individuais à ordem social.

Todavia, foi a solidariedade operária nos movimentos de luta e de reivindicação que provocou a intervenção do Estado nas relações de trabalho oriundas da industrialização. Estas lutas e reivindicações tinham por objetivo a salvaguarda da própria vida e a construção da liberdade de organização sindical e política. O direito à sobrevivência e, como forma de alcançá-lo, à liberdade de organização. A “redução da jornada de trabalho” emergindo como palavra de ordem.

Mesmo face da insurgência da classe proletária, suas demandas não encontram guarida durante quase 50 anos. Somente no final do século XIX é que surgem, na França, leis sociais pertinentes à saúde do trabalhador.

2 PREOCUPAÇÃO COM A SAÚDE DO CORPO

Somente após a primeira guerra mundial, quando o movimento operário se solidificou, é possível falar na conquista do direito de viver, embora inexistisse uma uniformidade de condições de existência para o conjunto da classe operária.

Observa-se, então uma preocupação específica com a proteção à saúde do corpo: salvá-lo dos acidentes de trabalho, prevenir doenças profissionais, assegurar aos trabalhadores cuidados e tratamentos adequados.

A primeira guerra mundial é tomada como marco em virtude das mudanças por ela acarretadas que tornaram possível esta evolução no tratamento da saúde do trabalhador. Dentre tais condições estão o incremento na produção industrial, o esforço de produção para atender às necessidades da guerra, a experiência de redução da duração do trabalho nas indústrias de armamento; o desfalque de trabalhadores, conseqüente ao número de mortos e feridos de guerra, os esforços de reconstrução. Todos estes fatores provocaram uma reviravolta na relação homem-trabalho.

Neste período merece destaque surgimento do taylorismo. Em 1911, Frederick Winslow Taylor apresenta sua teoria da administração científica do trabalho, que ficou conhecida como modelo de organização do trabalho taylorista (CALVO, 2014, p. 31). Organização científica do trabalho que causa efeitos maléficos ao corpo humano, este método tinha a finalidade de aumentar a produtividade nas fábricas e deu ensejo a manipulação psicológica do homem trabalhador. A técnica desenvolvida por Taylor gerou exigências fisiológicas até então desconhecidas, especialmente no concernente ao tempo e ao ritmo de trabalho. As performances desenvolvidas são absolutamente novas e têm o corpo como principal ponto de impacto dos prejuízos do trabalhador.

O taylorismo consistia na eliminação dos tempos mortos, que ele denominou de “vadiagem” mediante a submissão dos trabalhadores a um mesmo ritmo na produção sem considerar as particularidades de cada indivíduo, tais quais: o sexo, a idade e a estrutura mental. Todos teriam que seguir o mesmo ritmo, o mesmo *modus operandi*. De acordo com Marx (1988, p. 269), a divisão manufatureira do trabalho “é uma criação totalmente específica do modo de produção capitalista”, seu produto se opõe à conjecturações intelectuais no processo material de produção. Neste modo de produção verificou-se a desassociação entre o trabalho intelectual e o manual, porquanto ao trabalhador é delegado apenas parte do processo produtivo, tornando-lhe obscura a completude da produção. Ademais, o procedimento de produção foi fracionado em gestos simplificados, em observância ao princípio de que não deveriam ser utilizados vários métodos operacionais pela

mesma pessoa, havendo, entre cada um deles, uma intervenção da direção. Dejours (1992, p. 19) vaticina que “ao separar, radicalmente, o trabalho intelectual do trabalho manual, o sistema Taylor neutraliza a atividade mental dos operários”.

De acordo com Adriana Calvo (2014, p. 31), o taylorismo apregoava que para a produção em larga escala era necessário fragmentar as tarefas, cronometrar o tempo e aperfeiçoar os métodos de trabalho. O modelo, portanto, consistia na divisão do processo produtivo em operações singulares, compostas por movimentos mecânicos e repetitivos.

Posteriormente, o método taylorista foi utilizado por Henry Ford em suas fábricas, nas quais a produção dos automóveis se perfazia por meio de linhas de montagem. O binômio taylorismo/fordismo foi a forma pela qual o capitalismo se desenvolveu durante todo o século XX, porém apresentam elementos de continuidade relativamente à grande indústria do século XIX (ANTUNES, 2012, p. 19).

Após a primeira guerra, o movimento operário pelega por melhorias na relação saúde-trabalho. Em 1915 aparecem as bases de uma verdadeira Medicina do Trabalho. Na França, foram votadas leis importantes concernentes à indenização das doenças e aos cuidados com os doentes. Como por exemplo: reconhecimento de doenças profissionais, em 1919; criação de comissão de higiene industrial, em outubro de 1919; criação de um comitê consultivo de seguros contra acidentes de trabalho. Por outro lado, a partir de 1903 vinha se observando uma tendência em favor da atenuação dos riscos e da insalubridade, a qual se solidifica com a lei de 1919, alterada em 1951, que estabelecia a obrigatoriedade de dispositivos de proteção de eficácia reconhecida, quando existentes, para as máquinas ou partes delas. (DEJOURS, 1992, p. 20)

De acordo com Sebastião Geraldo de Oliveira (2007, p. 109) a produção em série, oriunda da Revolução Industrial, evidenciou a fragilidade do trabalhador na luta desleal com a máquina, sendo crescente o número de mortos, mutilados, doentes, órfãos e viúvas. A ordem de trabalho estabelecida clamou pelo surgimento da Medicina do Trabalho, cuja característica primordial foi a colocação de um médico no interior da empresa para atender o trabalhador doente, com fulcro de manter a mão-de-obra produtiva. Em 1919, por meio do Tratado de Versailles nasce a Organização Internacional do Trabalho – OIT, que insuflou a produção de normas preventivas, pois desde sua primeira reunião, no ano de seu surgimento, foram adotadas seis convenções que visavam à proteção à saúde, bem-estar e integridade física dos trabalhadores, tratando da limitação da jornada, desemprego, proteção à maternidade, trabalho noturno das mulheres, idade mínima para admissão de crianças e trabalho noturno dos menores.

Depois da segunda guerra, ainda na França, ocorreu nova onda de providências pertinentes à saúde do trabalhador, resultante da relação de forças recém-conquistada na Resistência. O programa da Resistência, parcialmente implantado, fez surgir novas esperanças com a institucionalização da Medicina do Trabalho (1946), da Previdência Social (1945), dos Comitês de Higiene e Segurança (1947). Sebastião Geraldo de Oliveira (2007, p. 109) aduz que se alarga o conceito de saúde, com a criação da Organização Mundial de Saúde – OMS, em 1946 e o Brasil amplia as normas de segurança e medicina do trabalho, instituindo os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT - e as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPA.

Durante esta fase simultaneamente às reivindicações sobre duração do trabalho, férias, aposentadoria, salários, havia intensa luta operária para a obtenção de medidas preventivas de acidentes de trabalho, contra as doenças e ao direito aos cuidados médicos. O foco nesta época era a saúde do corpo, porque este era diretamente o atingido pela exploração. O corpo aparece como primeira vítima do trabalho industrial. Conforme assinala Dejours, a hodierna quadratura trabalhista já autoriza a revisão desta concepção, considerando-se que atualmente se reconhece que a exploração do corpo, mediante estratégias de adestramento, domesticação ou docilização no sentido de eliminar resistências, que têm repercussão sobre a saúde psíquica e não somente física.

No pós-segunda guerra, aparece a disciplina denominada de psicopatologia do trabalho, fundada por um grupo de médicos pesquisadores, liderados por L. Le Guillant, cujo objeto é estudo clínico e teórico da patologia mental decorrente do trabalho. Hoje mais conhecida como “análise psicodinâmica das situações de trabalho” ou simplesmente “psicodinâmica do trabalho. (DEJOURS, 2007, p. 21).

Até 1968, a tônica foi no sentido de obter melhorias das condições de trabalho (ambiente físico – temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação altitude: ambiente químico – produtos manipulados, vapores, gases tóxicos, poeiras, fumaças, etc.); ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos; condições de higiene, de segurança e as características antropométricas do local de trabalho. A luta pela sobrevivência dá lugar à luta pela saúde do corpo.

Há, ainda, que se registrar o aparecimento dos modos pós-fordistas de organização do trabalho, dentre os quais o Toyotismo, concebido, no Japão, pelo engenheiro Taiichi Ohno, aplicado na fábrica Toyota. Este modelo é fruto da Terceira Revolução Industrial, também conhecida como Revolução Tecnológica, e se espalhou a partir da década de 1960, tendo sido exportado para a Europa e Estados Unidos. Caracteriza-se por ser um sistema flexível de mecanização voltado para a

produção apenas do necessário, evitando-se o excedente e ajustando a produção à demanda do mercado; pela mão-de-obra multifuncional e qualificada, sendo os trabalhadores educados e treinados para conhecer todas as etapas do processo produtivo; qualidade total em todas as fases de produção, evitando-se, ao máximo, o desperdício de matéria-prima e de tempo.

O trabalho no toyotismo é mais desregulamentado e informalizado, mais intensificado seguindo o critério de metas, competências etc. Realiza-se em equipes e, por isso, provoca competição desenfreada entre os empregados. Sob o pretexto de envolver o trabalhador com os objetivos da empresa, expropria-lhes o intelecto.

A distinção entre a fábrica atual e a taylorista/fordista está no desenho espacial, no espaço de trabalho, na organização sócio-técnica e de controle do trabalho. Segundo Ricardo Antunes não tem mais divisórias, não tem mais o restaurante do peão e o da gerência, os empregados são chamados de colaboradores, sendo só aparentemente mais participativa e mais envolvente e só aparentemente menos despótica, pois alienação é mais intensamente interiorizada. Fortalece-se o processo que Marx denominou de personificação do capital, pois o toyotismo quer envolver ainda mais a classe trabalhadora por isso lhe faz algumas concessões. Representa, de acordo com o mesmo autor, a transformação do trabalhador num déspota de si mesmo. Trata-se uma forma mais interiorizada e mais complexa de alienação (ANTUNES, 2012, p. 21). É mais um método que sutilmente extrai a inteligência das pessoas. Ele as ensina a colaborar sem as obrigar a obedecer, por meio do sistema de prêmios. Maurício Tragtenberg foi quem primeiro identificou a manipulação psicológicas nas organizações, denominando-a psicomanipulação: “existe atualmente a psicomanipulação. Ou seja, não só a mais-valia é extraída do trabalho; há a perda do seu 'ser' em detrimento do bom desempenho profissional, tendo como única finalidade a rentabilidade” (SILVA, 2012, p. 103).

Somente a partir de 1968 começa a despontar o interesse pela saúde mental. O conflito que opõe trabalho e a vida mental ainda era pouco explorado. Do lado dos operários, em 1980, não havia discurso explícito. O movimento operário teria dificuldade em levá-lo à discussão. Naquele ano de 1980, quando publicou *A loucura do trabalho*, Dejours dizia que a luta pela saúde mental ainda balbuciava.

Hoje os estudos já evoluíram e as pesquisas quanto ao tema influenciaram no surgimento de leis que guarnecem a saúde do trabalhador, muito ainda precisa ser feito, mas as conquistas vêm gradualmente aparecendo.

2.1 SOFRIMENTO E TRABALHO

O sofrimento psíquico causado pelo trabalho é objeto da disciplina denominada de Psicodinâmica do Trabalho, que surgiu como crítica à psicopatologia do trabalho, a qual se limitou somente a estudar o trabalho como sofrimento, ignorando os prazeres que o labor pode proporcionar. Reconhece-se que o trabalho tem efeitos poderosos sobre o sofrimento psíquico, contribuindo para agravar os já existentes e sendo capaz de levar o indivíduo à loucura. Todavia, assim como pode ser patogênico, o trabalho pode ser estruturante, transformando o sofrimento em prazer, a tal ponto que, em certos casos, o indivíduo que trabalha preserva mais sua saúde do que aquele que não trabalha. Depende de uma dinâmica complexa cujas principais etapas são identificadas e analisadas pela psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 2007, p. 21).

A fonte de nocividade para a saúde mental do trabalhador é a organização do trabalho, que designa a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade etc.

Os modelos de gestão da produção e do trabalho humano que despontaram no capitalismo, seja taylorista, seja fordista ou pós-fordistas, produziram impacto negativo sobre a saúde do trabalhador e sobre sua qualidade de vida. Ricardo Fonseca (2012, p. 6- 7) vaticina que a sociedade pós- industrial liberta os movimentos do trabalhador da correia “taylorista” de produção. Livra seus gestos corporais, mas exige total integração da mente, da alma do trabalhador, mais que aprisionar o corpo, as novas organizações do trabalho aprisionam a subjetividade, a alma do homem-que-trabalha. Afetam mais profundamente, o desejo, o querer, fato que se comprova na ideia corrente de que o responsável pela própria empregabilidade é o obreiro.

Ricardo Antunes (2000, p. 34) afirma que “novos processos de trabalho emergem, onde o *cronômetro* e a *produção em série* e de *massa* são substituídos pela flexibilização da produção, pela “especialização flexível”, por novos padrões de busca de produtividade, por novas formas de adequação da produção à lógica do mercado”. Esses novos paradigmas de organização do trabalho causam males que superam a esfera física, adentrando em uma seara outrora desconhecida, a psique da massa proletária.

Diversas pesquisas científicas atestam que a saúde física do trabalhador pode ser afetada pelas condições de trabalho (ambiente físico, condições de higiene e segurança etc.) e a saúde psíquica pela organização do trabalho (divisão e conteúdo das tarefas, divisão de responsabilidades, relações de poder). Os estudos deixam clara a importância do bem-estar e da saúde do trabalhador, tendo em vista que é no local de trabalho que os empregados passam a vultosa parte de seu tempo.

A organização autoritária do trabalho leva o trabalhador a adotar comportamentos estereotipados e ao abandono do comportamento livre, entendido este como aquele que contém uma tentativa de transformação da realidade conforme os desejos do executor. Na organização científica do trabalho (OTC), ocorre um processo inconsciente de anulação do comportamento livre. A anulação é sorrateira, muda e invisível.

Foi Taylor o grande autor da organização do trabalho, com um método de divisão de tarefas que implicava na separação total entre a concepção, a idealização do produto final da atividade do trabalhador. Com isso opera-se a desapropriação do “know-how”, do saber operário, da liberdade de invenção, da originalidade do operário. Simultaneamente se verifica a desarticulação da coletividade de trabalhadores e estes se transformam em meros corpos dóceis, isolados e sem iniciativa. Chega-se, então ao momento de adestrar, treinar, condicionar esta força potencial desprovida de forma humana. É o homem macaco de Taylor, “a multiplicação das relações operário-empregador vem acompanhada de uma simplicidade em conceber o homem ao trabalho” (DEJOURS, 1992, p 42). É bastante divulgada a resposta de Taylor à Corte Suprema dos Estados Unidos, quando teve que prestar contas, frente aos juizes, do seu sistema considerado desumano na época. E para justificar suas inovações Taylor comparou o novo operário ao chimpanzé como argumento para convencer o júri. (DEJOURS, 1992, p. 42)

O ser humano deve executar suas tarefas de acordo com o seu modo pessoal e não se submeter ao modo de proceder estabelecido uniformemente para todos, sem considerar as peculiaridades de cada um. Ainda que o procedimento não seja o mais eficaz sob a ótica do rendimento, o estudo do trabalho artesanal mostra que, normalmente, o operário consegue encontrar o melhor rendimento respeitando seu equilíbrio fisiológico.

Outro fator negativo sobre a saúde psíquica do trabalhador é a repetição. A desvinculação do trabalho físico repetitivo de qualquer atividade intelectual provocada pela OTC acarreta a perda de identidade do trabalhador, sua despersonalização e provoca sofrimento psíquico.

Dejours afirma categoricamente que mesmo os indivíduos dotados de sólida estrutura psíquica podem ser vítimas de paralisia mental pela organização do trabalho. O sofrimento se manifesta, principalmente, por meio da insatisfação e da ansiedade. Esses sentimentos se condensam numa vivência depressiva dominada pelo cansaço, que não provém apenas do esforço físico, mas do esforço em realizar uma tarefa sem conteúdo significativo, quer em relação ao sujeito, quer em relação ao objeto. É o sentimento conhecido por indignidade operária, que traduz a

vergonha de ser apenas o apêndice de uma engrenagem, de não possuir criatividade e inteligência, de estar despersonalizado. Não raro, também se faz presente o sentimento de inutilidade.

Este sentimento ocorre tanto com o operário que trabalha na linha de produção, como para o escriturário ou bancário que executa uma tarefa de contabilidade pois não conhecem a significação em relação ao conjunto da atividade da empresa. Pior que isto é sentir que seu trabalho é desprovido de significação humana. Não significa nada para a família, nem para os amigos, nem para o grupo social e nem para o quadro de ideal social, altruísta, humanista ou político. Poucos ainda acreditam no mito do progresso social ou na participação em uma obra útil. Aumentam as queixas sobre a desqualificação, que não é apenas redução nos índices e nos salários. Trata-se mais da imagem de si que repercute do trabalho. Se a tarefa é mais complexa, exige *know how*, responsabilidade e riscos ela se torna mais admirada pelos outros. A vivência depressiva reúne todos estes sentimentos: indignidade, inutilidade, desqualificação aos quais se acrescenta o cansaço, pois este é mais elevado na realização de tarefas para os quais o sujeito não está motivado, não há desejo, não há envolvimento afetivo. (DEJOURS, 1992, p. 49).

Os modelos de organização pós-fordistas acrescentaram novos males aos existentes, dentre os quais se destacam a captura da subjetividade e a quebra do sentimento de coletividade, que precarizam o trabalho. O envolvimento participativo preconizado pelo toyotismo é, na realidade, fruto de manipulação que acentua o caráter alienado ou estranhado do trabalho. O engajamento do empregado nas políticas e objetivos da empresa é essencial para que estes novos métodos de gestão concretizem os resultados colimados. (ARAÚJO, 2006, p. 110-119). A gestão organizacional dá ênfase ao comprometimento do empregado como se este fosse o responsável pelo sucesso do empreendimento. Ele tem que ser qualificado, competitivo, energizado para alcançar as metas, ainda que inatingíveis, e controlem a produtividade dos companheiros. (DRUCK; FRANCO; SELLIGMAN-SILVA, 2010, p. 237-238). Exige-se também que não expressem insegurança, insatisfação, esgotamento e sofrimento invisível além de fadiga e *stress*. (ALKIMIN, 2013, p. 68-70).

Acrescente-se ainda a instrumentalização do medo. A exploração do sofrimento em prol do aumento da produtividade. O medo de ser despedido, de não corresponder às demandas da empresa, de ser humilhado, da exclusão social é utilizado estrategicamente para conseguir o controle, a submissão e aumento de produtividade. A fixação dos critérios de produtividade, das metas etc, causam erosão da vida mental do trabalhador tornando-o dócil à implantação de um comportamento condicionado favorável à produção. O sofrimento mental transforma-se elemento intermediário

necessário à submissão do corpo. As ferramentas de gestão são na verdade instrumentos de repressão e de dominação pelo medo. (DEJOURS, 2010, n.p.).

O clima organizacional se deteriora, a competitividade desmancha a solidariedade. Os colegas não se mobilizam diante do sofrimento dos outros o que incentiva a prática de comportamentos desleais que passam a ser encarados como normais. É a banalização do mal. O ser humano de maneira geral, perdeu a capacidade e a sensibilidade de se surpreender: assiste passivamente às piores tragédias.

O estímulo à competição, inerente aos métodos de organização do trabalho, segundo Seligmann Silva, “exacerbou o individualismo e dilacerou laços de companheirismo e solidariedade. Ao mesmo tempo, dissolveu os laços de confiança – especialmente nos ambientes de trabalho. Mas essa dissolução contaminou também o cotidiano e até a vida familiar. O isolamento social, expresso no temor do contato com o outro, é bem demonstrado na preferência de muitos pelo contato virtual, sem aproximação entre pessoas. A virtualidade assumiu um papel central no cotidiano de homens, mulheres e mesmo das crianças. O outro se tornou ameaça, pois foi instaurado o reinado da competição generalizada e isso estimulou não apenas o distanciamento entre as pessoas, mas também uma regressão: o recolhimento de cada um dentro de sua concha narcísica. A generosidade tornou-se rara e a gratidão mais rara- ao mesmo tempo em que a ética foi diminuindo no cotidiano social e, de modo marcante, nos ambientes de trabalho que se transformaram em arenas de competição permanente e muitas vezes cruel”. (SILVA, 2012, p. 88).

Giovanni Alves reconhece que “por mobilizar, com intensidade e profundidade a alma humana (...) com sua nova cultura de fluidez e precarização do trabalho e da vida social” a nova morfologia social do trabalho contribui de forma significativa para a onda de doenças psicossomáticas da atualidade”. (ALVES, 2011, p. 98).

O ponto máximo no qual a violência psicológica no trabalho pode chegar é o suicídio do empregado. De acordo com Dejours (2010, n.p.) a destruição dos elos sociais no trabalho pelos gestores fragiliza a todos perante a doença mental. É por esta razão que as pessoas se suicidam. Isso não significa que o sofrimento hodierno seja maior que o de outrora, são as defesas dos trabalhadores que deixaram de funcionar.

Com escopo de aclarar tal elucidação, é emblemático o caso dos suicídios ocorridos na Renault, na qual três empregados extirparam a própria vida, no período compreendido entre 2006 e 2007, podendo correlacionar as mortes a uma política organizacional de reposicionamento de mercado denominada “Contrato 2009”, baseada em metas e resultados. Tal política, iniciada em

2006, visava melhorar os resultados financeiros da empresa até 2009 por meio do lançamento de vinte e sete novos veículos em 3 anos. O programa alcançou enorme sucesso não só na França, mas em outros países como foi o caso do Brasil.

Em 20 de outubro de 2006, um engenheiro de 39 anos de idade, um dos responsáveis pelo projeto “Logan”, se atirou do quinto andar do prédio envidraçado do Technocentre da Renault de Guyancourt, na cidade de Yvelines, nos arredores de Paris. De acordo com as testemunhas, o suicídio aconteceu no meio da manhã perante grande número de colegas.

No fim de janeiro de 2007, um funcionário de 44 anos de idade, que trabalhava num “centro de documentação técnica do Núcleo de Desenvolvimento do novo “Twingo”, suicidou-se.

Aproximadamente depois de um mês, um técnico de 38 anos, que seria promovido, suicidou-se tendo declarado em carta ser o trabalho duro demais para suportar.

Ao julgar o primeiro caso, em 2011, o Tribunal de Apelação de Versailles, considerou “imperdoável” a postura da Renault que culminou com suicídio de três empregados, com intervalo de cerca de 6 meses, entre 2006 e 2007, determinando que a família do empregado recebesse indenização tendo em vista o estresse intenso causado ao empregado que chegou a perder 8 quilos e acabar com a própria vida. Entendeu a Justiça que a montadora tinha ciência das más condições de trabalho vividas pelo empregado e foi negligente quanto a isso.

Outro caso bastante divulgado foi o dos suicídios ocorridos na France-Télécom. Esta empresa foi privatizada em 2004 e, em 2006, implantou uma política de reestruturação que previa a despedida de 22 mil empregados em três anos e a transferência obrigatória de trabalhadores para outros cargos e outras regiões do país. No curso dos anos de 2008 e 2009 foram registrados 32 suicídios entre os funcionários, isto é, mais de uma morte a cada mês. O vice-presidente responsável por essa política do terror foi despedido, porém mesmo após sua saída ocorreram outros 25 suicídios no ano de 2010. Um dos empregados escreveu em sua carta suicida: “Eu me suicido por causa do meu trabalho na France Télécom. É a única razão. A desorganização total da empresa me deixou totalmente perturbado”. (VIZZACCARO-AMARAL, 2012, p. 74).

Sem dúvida a situação é alarmante, porém o desemprego acarreta as mesmas consequências, o que pode parecer paradoxal. De acordo Karine Sales (2015, n.p.) foi desenvolvido estudo por pesquisadores suíços que analisou dados da mortalidade de 2000 a 2011 em 63 países do mundo, dentre às economias ocidentais. Durante este período, foram registrados cerca de 230 mil suicídios por ano. Deste total, 20%, somando o montante de aproximadamente 45 mil mortes, são atribuídas ao desemprego.

Pode-se ainda mencionar o Karoshi (karo=excesso de trabalho e shi=morte) que é descrito na literatura médica como um quadro clínico extremo ligado ao estresse ocupacional com morte súbita por patologia coronária isquêmica ou cérebro vascular.

São alarmantemente vultosos os horrores e sofrimentos infligidos aos trabalhadores pelos modos de organização da produção capitalista, de modo que não restam dúvidas de que a organização do trabalho é causa de violência psicológica que se manifesta sob a forma do assédio moral organizacional, já reconhecido pela jurisprudência trabalhista como gerador da responsabilidade civil do empregador suscetível de ensejar o pagamento de indenização por dano moral e mesmo material.

O assédio moral organizacional, institucional ou coletivo é aquele que não é praticado por uma pessoa determinada, mas se traduz no conjunto sistemático de práticas, integradas nas estratégias e métodos de gestão, que se traduzem em pressões, humilhações e constrangimentos sobre os empregados para que sejam concretizados os objetivos da empresa, sobretudo o aumento da produtividade e dos resultados. Lis Soboll (2008, p. 86) no que atine a terminologia empregada para expressar este tipo de violência expõe que “expressão organizacional associada ao assédio tem o propósito de destacar que esse tipo de prática se estrutura a partir das estratégias de gestão e divisão do trabalho, ou seja, depende principalmente da maneira como o trabalho está organizado”.

CONCLUSÕES

Os dados supracitados foram trazidos com um intuito reflexivo. O mundo é capitalista, a sociedade capitalista, com empresas organizadas nos moldes capitalistas e que não poderão deixar de sê-lo, sob pena de perder espaço no mercado.

Então, como condenar uma empresa a pagar indenização por danos morais e materiais por adotar métodos que são inerentes ao próprio sistema econômico adotado pelo Estado? Seria o caso de condenar o próprio Estado que permite e promove este sistema?

Em contrapartida, é sabido que ordenamento jurídico pátrio consagra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como princípios fundantes da República (art. 1º, III e IV, da Constituição); consagra a valorização do trabalho humano como fundamento da ordem econômica (art. 170, caput, da CR); a saúde como direito de todos e dever do Estado (art. 196 da CR); o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, incluído o do trabalho (art. 220 e 225 da CR), bem como o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXVII, da CR).

Todas essas normas obviamente amparam o pagamento de indenização por danos morais e materiais. Conquanto, será que esta seria a única solução para tão grave problema? Crê-se que não.

Observa-se que a resposta não pode partir somente do Poder Judiciário, tendo em que conta que nem todas as vítimas de dano o procuram para obter o pagamento de indenização, de modo que a grande maioria permanece prejudicada. Ainda assim, mesmo que todos os trabalhadores batessem às portas do Judiciário clamando por seus direitos, a indenização de um dano já causado não deve ser considerada como melhor opção do que a prevenção à lesão.

É necessário que os dirigentes de grande parte das corporações abram os olhos para as evidências sobre as nocividades de situações de trabalho para a saúde, especialmente para a mente humana.

A médica paraense, Doutora em medicina pela USP, especialista em saúde pública, professora e pesquisadora da mesma universidade, Edith Seligmann Silva (2012, p. 88), assevera que este “fechamento representa imenso desafio para as áreas de saúde e segurança do trabalho, pois, no Brasil, a maioria das empresas ainda possui reduzida oportunidade de debater aspectos de organização do trabalho que já foram identificados pelas pesquisas como fontes de riscos à saúde mental. Torna-se assim evidente a necessidade de assumir o desafio à transformação de um estado de coisas em que vemos o conhecimento científico já acumulado ser desacompanhado de um reconhecimento das situações concretas que exigem mudanças efetivas – isto é, traduzidas em novas práticas organizacionais preventivas”. A mesma autora entende que no Brasil um dos maiores obstáculos ao progresso da prevenção nos ambientes de trabalho é de natureza cultural e ideológica que impregna a mentalidade empresarial.

Seria, portanto, necessário buscar o aperfeiçoamento, a humanização das técnicas de organização, tendo em vista que a sociedade capitalista continuará a existir ainda por muito tempo, Slavoj Žižek adverte que não será fácil o desmonte ou desfazimento do capitalismo no mundo.

Dejours (2010, n.p.) considera que não é preciso acabar com todas as práticas organizacionais. Sugere que deve ser abolido tudo que é quantitativo e objetivo por ser falso. Propõe que as avaliações de desempenho se assentem na qualidade e no desempenho do ofício. Propugna a avaliação feita pelos pares, pela coletividade, avaliação da beleza e elegância do trabalho, o fato de ser conforme as regras profissionais. Para ele é extremamente importante começar a concentrar os esforços na avaliação do trabalho coletivo sobretudo da cooperação, do contributo de cada um, todavia, frisa que como não se sabe analisar a cooperação analisa-se somente o desempenho individual.

Mostra os resultados desastrosos do sistema de avaliação do desempenho individual. A qualidade da produção não melhorou como mostram os casos da General Motors e Toyota. A primeira foi obrigada a alertar os consumidores sobre a má qualidade dos seus pneus e a segunda teve que trocar 1 milhão de veículos por veículos novos ou reembolsar os clientes porque descobriu um defeito de fabricação, de modo que não se pode falar em qualidade total do método japonês. Reitera que: “Temos de aprender a pensar o trabalho coletivo de desenvolver métodos para o analisar, avaliar-para o cultivar. A riqueza do trabalho está aí no trabalho coletivo como cooperação, como maneira de viver juntos. Se conseguirmos salvar isso no trabalho, ficamos com o melhor, aprendemos a respeitar os outros, a evitar a violência, aprendemos a falar e defender o nosso ponto de vista e a ouvir o dos outros”. (DEJOURS, 2010, n.p.).

O mais importante é que, segundo o mesmo autor, no contexto atual é possível adotar formas de labor que se perfaçam de outro modo e existem poucas empresas que o fazem, as quais estão autenticamente preocupadas em conservar o “viver juntos” para tentar achar alternativas a abordagem da gestão, porém reconhece que a desestruturação torna difícil resistir a este propósito. (DEJOURS, 2010, n.p.). Acrescenta que uma empresa que defende os princípios da liberdade, da igualdade e da fraternidade conseguiriam sobreviver no atual contexto de mercado. Declara “Ao contrário do que se pensa, certas empresas e alguns patrões não participam do cinismo geral e pensam que a empresa não é só uma máquina de produzir e de ganhar dinheiro, mas também que há qualquer coisa de nobre na produção, que não pode ser posta de lado. Um exemplo fácil de perceber são os serviços públicos, cuja ética é permitir que os pobres sejam tão bem servidos como os ricos – que tenham aquecimento, telefone, eletricidade. É possível, portanto, trabalhar no sentido da igualdade”.(DEJOURS, 2010, n.p.).

Como se vê, o tema é inconclusivo, não dispõe de uma solução pronta e acabada, estando aberto a reflexão e ao debate, do qual devemos, na condição de juízes do trabalho num país de trabalho precarizado, participar ativamente.

O certo é que é necessário fazer uma assepsia nos modos de organização dos modos de organização do trabalho retirando a conotação de dominação de perda de criatividade.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio Moral na Relação de trabalho*. 3ª. ed., Curitiba: Juruá, 2013.
- ALVES, Giovanni; AMARAL, André Luís Vizzaccaro; MOTA, Daniel Pestana (Org.). *Trabalho e saúde: A precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI*. São Paulo: LTr, 2011.
- ANTUNES, Ricardo. Formas de Alienação e do Estranhamento no Capitalismo Contemporâneo. IN: *Trabalho e Estranhamento - Saúde e precarização do homem-que-trabalha*. São Paulo: LTr: 2012.
- _____. *Adeus ao trabalho?*. 16ª ed. São Paulo: Cortez, 2015.
- ARAÚJO, Adriane Reis de. *O Assédio Moral Organizacional*. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <http://www.sapientia.pucsp.br//tde_busca/arquivo.php?codArquivo=2731>. Acesso em 05 Abril 2016.
- CALVO, Adriana. *O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2014.
- DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho*. Tradução Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5ª ed. São Paulo: Cortez, 1992.
- _____. *A banalização da injustiça social*. 7ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007.
- _____. Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal. 2010. Disponível em <<https://www.publico.pt/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>> . Acesso em 20 maio 2016.
- FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *Saúde mental para e pelo trabalho*. 2012. Disponível em <http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/ricardo_tadeu_marques_fonseca/ricardo_tadeu_saude_para_pelo_trabalho.pdf> Acesso 20 Abril 2016.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil*. Belo Horizonte: Revista do Tribunal Regional da 3ª Região, n. 75. jan/jun. 2007. Disponível em <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_75/Sebastiao_Oliveira.pdf> Acesso 20 Abril 2016.
- SALLES, Karine. *Desemprego leva à depressão e causa 20% dos suicídios no mundo*. 2015. Disponível em <<http://www.boavontade.com/saude/desemprego-leva-depressao-e-causa-20-dos-suicidios-no-mundo>> . Acesso em: 20 Abr 2016.
- SILVA, Edith Seligmann. A precarização contemporânea: A saúde mental no trabalho precarizado. IN: *Trabalho e Estranhamento: Saúde e precarização do homem-que-trabalha*. São Paulo: LTr: 2012.

_____. FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; *As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado*. IN: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, vol. 35, núm. 122, 2010, pp. 229-248 Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho São Paulo, Brasil.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. *Assédio Moral/ Organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

VIZZACCARO-AMARAL, André Luis. *Trabalho, Saúde e Estranhamento na primeira década do século XXI*. IN: Trabalho e Estranhamento: Saúde e precarização do homem-que-trabalha. São Paulo: LTr: 2012.