



## ASSÉDIO MORAL E REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

Terezinha Martins dos Santos Souza<sup>1</sup>

**Resumen:** El artículo relaciona el origen del *asedio moral* con la reestructuración productiva del capital, en que la emoción y sus sucedáneos desempeñan un papel fundamental. Se analizan las formas de organización de la producción surgidas a finales del siglo XX, relacionadas al surgimiento de una nueva forma de padecimiento de la clase trabajadora, tanto mas grave cuanto menos explícita es, denominada *asedio moral*.

**Palabras Clave:** asedio moral - organización del trabajo - acoso moral - salud del trabajador - materialismo histórico-dialéctico - psicología social.

**Resumo:** O artigo relaciona a origem do assédio moral com a reestruturação produtiva do capital, em que a emoção e seus sucedâneos desempenham um papel fundamental. Analisam-se as formas de organização da produção surgidas no final do século XX, relacionando-o ao surgimento de uma nova forma de adoecimento da classe trabalhadora, tanto mais grave quanto menos explícita, denominada de Assédio Moral.

**Palavras-chave:** Assédio Moral, Organização do Trabalho, Acoso Moral, Saúde do Trabalhador, Materialismo histórico-dialéctico, Psicologia Social.

### Introdução

Partindo do pressuposto de que a forma como os seres humanos trabalham determina a forma como eles vivem e adoecem, este artigo busca relacionar a origem do assédio moral – caracterizado como doença do trabalho – com o atual momento de reestruturação produtiva do capital, em que a emoção e seus sucedâneos desempenham um papel fundamental. Para pesquisar o surgimento de novas facetas (assédio moral) de uma velha exploração (o assalariamento da força de trabalho), em determinado período histórico (final do século XX e início do século XXI) buscou-se saturar de determinações esse objeto, da

---

<sup>1</sup> Dra. en Servicio Social. Profesora Adjunta de la Universidad Federal del Recôncavo de Bahia, Brasil.



sua gênese ao seu desenvolvimento no capitalismo, bem como traçar suas tendências atuais e futuras. Para realizar a discussão entre o modo de efetuar o trabalho no atual momento de reestruturação produtiva do capital, neste início do século XXI e os adoecimentos que daí emergiram, inicia-se pela análise das novas formas de organização da produção surgidas no último cartel do século XX. Neste contexto, aponta-se para o surgimento de uma nova forma de adoecimento da classe trabalhadora, tanto mais grave quanto menos explícita, denominada de Assédio Moral.

O pensamento conservador busca estender a duração dos fenômenos para períodos longos, em que ele existia apenas como traço, esporadicamente, o que faz com que ele seja descontextualizado, generalizando-o e perdendo as especificidades. Contrapondo-se a esta tendência, este artigo busca situar a gênese histórica do assédio moral, que se inicia em meados dos anos 1970, período histórico em que o capital promove e articula uma monumental reestruturação produtiva, de substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto (Marx, 1989b), em que se assiste à destruição, precarização e eliminação de postos de trabalho.

As novas formas de organização da produção, que se configuram a partir dos anos 1970 em todo o planeta, recebendo vários nomes (pós fordismo, toyotismo, ohnismo etc.), trazem em seu bojo mudanças tanto político-econômicas como ideológicas, incidindo sobre a objetividade/subjetividade da classe trabalhadora.

Estudiosos como Antunes, Gounet, Braverman, Chesnais têm buscado compreender o atual padrão de acumulação de capital, sobretudo por intermédio do processo de reestruturação produtiva, implantado pelo capital na passagem dos anos 1970 e 1980, denominado por muitos por “3ª. revolução industrial” (Tumolo, 2003), enfatizando as discussões acerca da centralidade e metamorfoses do mundo do trabalho. Para Tumolo (2003), embora haja uma razoável produção teórica a esse respeito, ainda estamos longe de alcançar um patamar sequer satisfatório de apreensão destes fenômenos, seja devido à complexidade crescente que estes processos apresentam, seja devido à sua contemporaneidade, o que faz com que certos traços não se destaquem e outros ainda estejam inconclusos, em construção. O referido processo tem se caracterizado tanto pela introdução de inovações tecnológicas (robótica, informática) como por introduzir novas formas de organização e gestão do trabalho, tendo como consequência o alargamento do



horizonte, no âmbito das discussões teóricas. As referidas discussões que buscam apreender o fenômeno – as metamorfoses no mundo do trabalho - abarcam desde as formas de inserção na estrutura produtiva, até as formas de representação sindical e política, abrangendo tanto a materialidade destas transformações como a subjetividade dos sujeitos-trabalhadores envolvidos neste processo.

Para analisar a ocorrência do Assédio Moral, de forma diferenciada conforme o gênero/etnia/classe a que trabalhador/a, buscou-se uma teoria – o materialismo histórico dialético – que permitisse trabalhar as questões do poder e o nó raça/classe/gênero não como variáveis independentes que afetam o psiquismo, mas como seus elementos constitutivos.

### **Saúde, Trabalho E Emoção**

A discussão sobre a saúde mental e o trabalho data do início do século XX (1917) e as estatísticas e os trabalhos na área de saúde mental foram construídos até recentemente, com objetivos epidemiológicos ou de saúde pública e não levando em conta a saúde do/a trabalhador/a. O trabalho não era considerado como um agente etiológico digno de nota. No último cartel do século XX, os processos econômico-político-sociais, culminaram em transformações diversas, em um processo conhecido como globalização<sup>2</sup>. Este processo provoca inúmeras metamorfoses no mundo do trabalho, que engendram mudanças na objetividade e subjetividade dos/as trabalhadores/as. Estas mudanças, apesar de significativas, provocam uma mutação no padrão de acumulação e não no modo de produção, ocorrendo uma mobilização da afetividade para o trabalho, para construir o processo de cooperação/cooptação. Partindo da premissa de que cada momento histórico faz emergir as emoções necessárias para sua manutenção (Vigotski, 1999), sendo que as emoções constituem-se enquanto fenômeno histórico, constata-se a partir do último quartel do século XX que as novas formas de gestão reivindicam o apelo às emoções. Até o período citado, as emoções eram consideradas como negatividade, como obstaculizadoras da razão; assume depois feições de positividade, mas de forma pragmática (Sawaia, 2002). Estes novos usos das emoções na reestruturação produtiva, gestam subjetividades diversas, que

---

<sup>2</sup> A tradição anglo-saxã nomeia tal processo como globalização e a tradição francófona o nomeia como mundialização, o que implica não só em mudanças de nomenclatura, mas em abordagens teóricas diferenciadas.



vão do sentir-se discriminado(a)/revoltado(a) até o/a sentir-se incluído/a, adaptado/a. (Souza, 2006).

Vigotski afirma que as emoções só podem ser compreendidas no contexto de toda a dinâmica da vida humana (1999a), uma vez que elas ocupam uma função central na configuração da consciência e estabelecem nexos com as determinações sociais, o que as colocam como categoria analítica fundamental. As emoções humanas se diversificam a cada novo passo dado pelo ser humano, no seu desenvolvimento histórico, produzem alterações em toda a diversidade de conteúdo de sua vida psíquica. A história social dos seres humanos é sempre a história do seu **desenvolvimento individual**, tenham ou não consciência deste fato (Marx, 1989), o que significa que apesar de a maioria das correntes que atuam na Psicologia ignorarem solenemente o estudo do modo de produção capitalista, para conhecerem o seu objeto de estudo, que é o ser humano singular, é esta história das relações de produção que nos fornecerá as pistas do por que e do como, do motivo da ação humana. (Leontiev, 1978).

São as relações materiais que formam a base de todas as relações humanas, sendo que estas relações materiais nada mais são que as formas necessárias nas quais se realiza a sua atividade material e individual (Marx, 1989). Assim, analisar-se-á as formas de organização da produção no capitalismo – o fordismo, taylorismo, toyotismo – para apreender como no atual momento da reestruturação produtiva surge o assédio moral como prática de gestão do mundo do trabalho.

### **As Novas Formas de Organização do Trabalho**

Os seres humanos, que produzem as relações sociais segundo a sua produção material, criam também as idéias, as categorias, isto é, as expressões abstratas ideais destas mesmas relações sociais. Estas categorias são produtos históricos e transitórios, e a subjetividade é um destes produtos históricos e transitórios, subjetividades diversas gestadas diferentemente conforme a classe, gênero, etnia, a que o individuo pertence, em cada um desses momentos históricos. As forças materiais correspondentes às determinações estruturais fundamentais da sociedade, produzem os seres humanos de que precisam, em cada aspecto da vida, por meio da qual podem impor seus imperativos estruturais destrutivos sobre a sociedade como um todo (Mészáros, 2004). A lógica mercantil que rege as relações



econômicas acaba por penetrar os corações e mentes, constituindo as objetividades/subjetividades dos seres humanos. Desta forma, a gênese da constituição das subjetividades deve ser buscada nas formas históricas constituídas de modos diferenciados segundo a classe, o gênero e a etnia e cujo processo de constituição apresenta formas diferenciadas sob a vigência do fordismo/taylorismo e o toyotismo.

A partir do início do século XX a produção é organizada basicamente em três modos: taylorismo, fordismo, toyotismo. Foge ao escopo deste artigo discutir as características do período intitulado taylorismo/fordismo, visto que o Assédio Moral se inicia no momento histórico posterior a eles, denominado Toyotismo (Barreto, 2000).

Compreender o atual padrão de acumulação de capital, sobretudo por intermédio do processo de reestruturação produtiva, implantado na passagem dos anos 1970 e 1980 tem sido o objetivo da pesquisa de teóricos/as de diferentes perspectivas, que empreenderam discussões sobre a centralidade e metamorfoses do mundo do trabalho.

O atual padrão de acumulação de capital, em sua fase recente de reestruturação produtiva ou acumulação flexível, tem se caracterizado por implementar transformações no mundo do trabalho, especialmente no modo de gerir o trabalho, em que novas formas se apresentam como se fossem menos despóticas. O controle/gestão que a empresa exerce sobre o processo de trabalho é um elemento determinante de materialização da submissão real do trabalho ao capital. As mudanças operadas nos processos de trabalho e o controle que a empresa exerce sobre eles têm como consequência, por um lado, a potenciação do capital na medida que aumenta a extração da mais-valia e, por outro, tem servido como instrumento de neutralização, obstrução e destruição das formas de resistência e organização dos/as trabalhadores/as.

Para Antunes (1999), o novo modo de acumulação capitalista emerge como consequência de três grandes movimentos. O primeiro decorre do fato de que na segunda metade dos anos 1960, o sistema taylorista/fordista entrou em crise, crise esta que é a expressão fenomênica de uma crise estrutural do sistema capitalista, cujas causas, são econômicas, políticas e ideológicas. Até 1970, a indústria que vigorava era de base taylorista/fordista, substituindo a manufatura, na qual o trabalho é fundado na destreza manual, que comanda a ferramenta: o capital controla o trabalho, submete-o, mas é uma subsunção formal. Com o advento da maquinofatura (1850/1860), a grande indústria, o



trabalho perde a destreza e torna-se apêndice da máquina ferramenta, o trabalho subordinado à máquina, a máquina dita o ritmo, instaura-se o processo de subsunção real. Neste momento, o capital conclama a força de trabalho de mulheres e crianças, porque com a máquina ele prescinde tanto da destreza manual quanto da força física. Mas é só com a organização da produção em moldes tayloristas (com o cronômetro medindo tempos e movimentos) e com a homogeneização e intensificação da produção fordista, que ocorre o ápice dessa grande indústria. Para Antunes (1999), o binômio taylorismo/fordismo tem de ser tratado de forma articulada, pois, para o capital, a proposta tayloriana e fordista acaba sendo um casamento feliz. Controlado e massificado, prescindindo da força e da habilidade do trabalhador (homem), o trabalho converte-se em apêndice da máquina, que o usa e dita o ritmo, ele se adapta a ela. A nítida separação, que ocorre entre os processos de execução e formulação, contribui enormemente para despojar o/a trabalhador/a do seu saber e conseqüentemente de seu poder de reação. Apesar de o taylorismo e o fordismo terem origem comum, nos EUA, enquanto modo de gestão da produção, eles se estendem – não só para fora dos setores industriais, em que originalmente surgiram, penetrando também em outros setores, como nos serviços – mas também para outros países, tornando-se um modo de gestão da produção hegemônico, até o final dos anos 1960.

O toyotismo é vigente no século XXI, mas coexiste com o fordismo e taylorismo e tem como traço central o controle agora não mais exercido, formalmente, por uma pessoa denominada para tal fim e como tal reconhecida, como o supervisor, mas é um controle internalizado, a ponto de dispensar o supervisor, o controle é exercido de cada um sobre si mesmo e sobre o outro, parceiro de tarefas.

No fordismo/taylorismo, o que modela a subjetividade do/a trabalhador/a é o estudo de tempos e movimentos, a partir do incentivo do salário diferenciado para produções diferenciadas, em que o/a trabalhador/a incorpora o ‘desejo’ de aumentar a produção e passa a reorientar sua percepção para tal fim (Heloani, 2002). No toyotismo, o instrumento usado para modelar a subjetividade é a emoção. A adesão do/a trabalhador/a aos programas de elevação de produtividade se transformou em uma questão de importância fundamental e, para obtê-la, foram criadas as novas formas de gestão de produção. Estas novas formas de gestão buscam harmonizar um maior grau de autonomia dos/as trabalhadores/as para organizar um setor de produção, com o desenvolvimento de mecanismos de controle mais



sutis, que visavam difundir a dependência ou a incapacidade do trabalho em relação ao capital.

Para tornar a empresa altamente competitiva e flexível, buscaram-se características pessoais nos/as trabalhadores/as, como desenvolver a ‘iniciativa’, a ‘atividade cognitiva’, a ‘capacidade de raciocínio lógico’ e o ‘potencial de criação’ – para possibilitar respostas imediatas por parte dos/as trabalhadores/as. A empresa organiza mecanismos de controle indiretos sobre a atuação dos indivíduos, para que ela possa manter a confiabilidade sobre as decisões delegadas. Sendo assim, ao lado da ‘autonomia’ concedida, constroem-se situações que levam os indivíduos a assimilar subjetivamente as regras de funcionamento da companhia, a incorporarem-nas como elementos de sua percepção e, por último, a reordenarem até a sua subjetividade para garantir a persistência dessas regras. Ocorre uma substituição de ordens por regras, possível por meio de uma codificação da realidade e um sistema de valores que orientam a percepção dessa mesma realidade. O sistema de regras se estrutura como uma gramática, cujo objetivo é a identificação do/a trabalhador/a com os valores da empresa, em particular a subordinação necessária do trabalho ao capital (Heloani, 2002). O capital não abre mão do exercício do poder, porém amplia o campo em que ocorre o nível de decisões e autoriza certos elementos, que uma pirâmide hierárquica constitui como ‘tomadores de decisões’. Ocorre um sutil processo de transferência da identificação, que no fordismo ocorria entre pessoas – de trabalhador/a para trabalhador/a – para a identificação do/a trabalhador/a com a empresa, em um processo vulgarmente classificado como ‘vestir a camisa’. Agora não basta vender a força de trabalho, é necessário vender também a ‘alma’. Nesse processo, as relações pessoais e sociais perdem suas particularidades para se submeterem a uma outra gramática mais abstrata: a da produção e a do lucro. Esta identificação com a empresa não suprime a contradição real existente no trabalho subsumido ao capital, bem como das possíveis formas de contestação, de maneira que não é possível ao capital abrir mão do controle. Ele exerce então o poder por meio de contradições, isto é, combina vantagens com restrições (Heloani, 2002), em que as vantagens são explicitadas em todos os códigos de poder da empresa: promoções, benefícios, enquanto que as restrições são implicitamente formuladas e se referem às exigências constantes de subordinação e dedicação à empresa (‘vestir a camisa’).





A exploração dos/as trabalhadores/as é conseguida utilizando-se de três meios (Gounet, 1991): 1) a intensificação do trabalho (cada trabalhador/a deve ser cada vez mais veloz, reduzir os ‘tempos mortos’ de forma que, neles, novas tarefas sejam executadas); 2) a terceirização (que reduz os salários e degrada a proteção social nas fábricas e outros locais de trabalho); 3) ao dividir as unidades de produção em locais menores, ao alocar os/as trabalhadores/as em firmas menores, divide-os/as, isola-os/as e obsta suas possibilidades de organização e conseqüente reação. Os contratos de trabalho, no interior da mesma empresa, se tornam cada vez mais diferenciados: uns são permanentes, outros temporários, alguns/algumas trabalhadores/as são simples auxiliares, outros/as chefes. Todos eles/elas divididos/as em pequenas unidades, que competem entre si, cada um/a responsável por determinada cota de produção, que funcionam como uma empresa dentro da empresa. Cada indivíduo é instado, desta forma, a se sentir diretamente responsável pelo sucesso ou fracasso da equipe, o que gera um clima de fiscalização permanente de cada um sobre todos os outros e vice-versa.

As metamorfoses que ocorrem no mundo do trabalho são significativas, mas provocam uma mutação no padrão de acumulação e não no modo de produção. As mudanças se dão tanto na objetividade como na subjetividade da classe trabalhadora, em que há um mobilizar da afetividade para o trabalho, o uso da emoção para construir processo de cooperação/cooptação. Quando surge no Oriente o toyotismo instala-se sobre uma base material e ideológica muito diversa em relação ao Ocidente: no Japão, existia o emprego vitalício, que facilitava a cooptação, pois havia uma base material, para que os laços afetivos do/a trabalhador/a com a empresa se estabelecessem; no Ocidente, todavia, não há emprego vitalício, o que exige a criação de novas formas mais refinadas (porque lhe falta a base material) de cooptação. Harvey (1994) cunhou o termo acumulação flexível, para expressar essa nova fase do capital, em que acumulação expressa o substantivo, o que é estrutural e flexível expressa o adjetivo, o conjuntural, o que muda. Harvey expressa aqui que o capitalismo tem como objetivo a acumulação, o que é imutável, no capitalismo, mas que ele pode assumir diversas formas para atingir seu objetivo, pode adotar diversas artimanhas para consegui-lo, como a flexibilização: de horários, contratos de trabalho, local de trabalho, na atual forma toyotista.





No atual padrão de acumulação flexível, as características dos novos processos produtivos são variadas: efetua-se a substituição do trabalho desqualificado pelo/a operário/a polivalente em que o/a operário/a ‘aparece’ como integrando uma equipe, ao invés da linha individualizada, produzindo elemento para a ‘satisfação’ da equipe que está na linha, ao invés de mercadorias para alguém que não se conhece. Este processo solicita todo um envolvimento emocional por parte dos/as trabalhadores/as, toda uma nova sociabilidade; a flexibilização da produção, assim como novos padrões de produtividade, novos padrões de gestão de força de trabalho emergem, baseados na ‘cooptação’ dos/as trabalhadores/as, no seu envolvimento emocional com a empresa, na cooperação, no envolvimento manipulatório, socialidades forjadas na lógica de produção de mercadorias.

Mas para implantar alguns desses mecanismos de cooptação, não basta apenas o convencimento, ao contrário, se constrói essa adesão em cima de uma forte base material de organização da produção. Analisando dois dos modos de organizar a produção, que se transformam em mecanismos de cooptação: a flexibilização e a terceirização, observa-se que a flexibilização ocorre baseada em uma organização, enquanto nas instalações fordistas havia uma máquina para cada trabalhador/a, no toyotismo, um/a trabalhador/a opera quatro máquinas. Tal fato traz uma cadeia de conseqüências: 1) cada trabalhador/a precisa ser flexível, isto é, ter várias habilidades para operar quatro máquinas diferentes e não uma só, especializada; 2) como um/a só trabalhador/a pode operar quatro máquinas ao mesmo tempo, a empresa pode dispensar três trabalhadores/as; 3) o/a trabalhador/a que opera quatro máquinas simultaneamente necessita de um grau tão grande de concentração no trabalho, que não lhe sobra tempo para entrar em contato com seus pares e eventualmente organizar qualquer resistência. Quanto à terceirização, processo em que uma empresa contrata uma outra, para que esta última efetue determinadas fases da sua própria produção, não é uma estratégia nova, mas em fases anteriores era apenas um processo suplementar, enquanto, no toyotismo, se tornou estratégia central, pois a instalação toyotista (Antunes, 1995) produz no máximo vinte 25% dentro dela, enquanto a instalação fordista produzia 75% dentro dela. A terceirização permite ganho duplo, visto que tanto economiza custos como, ao separar e fragmentar os locais em que se produz, separa e fragmenta também o/a operário/a – massa que fazia greves.



O toyotismo tem uma diferença qualitativa com relação ao taylorismo: o/a trabalhador/a deve pensar na empresa como se fora sua casa. No toyotismo, torna-se necessário que se envolva os/as trabalhadores/as, que se criem novos mecanismos de envolvimento e participação. Esse mecanismo de participação faz com que ele se torne menos despótico, mas constrói um estranhamento mais complexo, de mais difícil desvelamento. Este processo também põe a possibilidade de uma rearticulação das instâncias estatais e um novo tipo de trabalhador/a, integrado/a na lógica societal mercantil.

As modificações, introduzidas pela nova forma de gestão do trabalho, aumentam ainda mais a exigência sobre os/as trabalhadores/as, mesmo que apareça como uma forma mais democrática de gestão de pessoal. No que se refere à intensificação do trabalho, o toyotismo eleva ao paroxismo a luta contra os tempos mortos. Muda a relação um/a trabalhador/a, uma máquina, para uma equipe/um sistema, em que cada trabalhador/a opera em média cinco máquinas. A 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. Como a produção pode aumentar e logo em seguida pode diminuir, o/a trabalhador/a deve ser flexível para trabalhar mais horas hoje e, menos amanhã. Tal variação redundante em que o/a trabalhador/a disponibiliza mesmo o tempo do não-trabalho, para uma eventual 'utilização' pelo patrão, o que vai plantando as bases subjetivas para a subsunção (submissão) real de toda vida social ao capital (Tumolo, 2003), na medida em que o/a trabalhador/a, psiquicamente, está sempre à disposição da empresa, sempre alerta para atender ao seu chamado. Sua vida fora do trabalho é perpassada pela empresa, por não ter como assumir, no tempo do não-trabalho, outros compromissos que demandem horário fixo, pois este horário pode coincidir com o horário em que a empresa, porventura, o/a solicite.

Outra exigência necessária no perfil do/a trabalhador/a toyotista é a polivalência. A organização do trabalho em forma de equipe significa que o/a trabalhador/a deve não só desempenhar seu papel, como também auxiliar um outro membro da equipe que venha a faltar, morrer ou... ser despedido. A polivalência é necessária não só para desempenhar o papel do outro membro da equipe, caso necessário, mas principalmente para exercer sua própria função, o/a trabalhador/a que opera em média cinco máquinas, pode se deparar com máquinas muito diferentes e deve saber lidar com elas; em momentos de baixa produção de



um grupo de máquinas, ele/ela pode ser chamado a executar outras funções, que podem ser bem diversas da sua função original e deve estar pronto/a para isto.

Mas as mudanças introduzidas nas empresas não ocorrem sem resistência dos/as trabalhadores/as que rebelaram-se no Ocidente, há pouco tempo, e a quem o capital interessava atrair, de uma forma nova, mais ‘democrática’. Gesta-se então um conjunto de normas objetivas, que para além de atuar sobre o fazer concreto do/a trabalhador/a, buscava criar uma nova subjetividade na classe.

A vigilância exercida de fora passa a ser dispensável, o/a trabalhador/a internaliza as regras, toma-as como suas, adota-as. O que dificulta (mas não impossibilita) as possibilidades de rompimento, pois não há como burlar aquilo que não se reconhece como controle, não há como burlar a autovigilância.

### **A origem do assédio moral**

É neste modo de organizar o trabalho que surge o Assédio Moral. O capital exerce poder não apenas no nível de decisões que toma, mas delimita o campo e autoriza *certos* elementos a se constituírem como ‘tomadores de decisões’ (chefes). O processo de identificação entre pessoas transferido para a identificação com a organização, e nesse processo transferencial todas as relações pessoais e sociais são apropriadas de suas particularidades para se submeterem a outra gramática mais abstrata: a da produção e a do lucro. Os/as trabalhadores/as suprimem as suas particularidades e se identificam com lógicas abstratas formalmente desconectadas de sua subjetividade. Utilizando-se dessa identificação, como já foi discutido anteriormente, a empresa exerce o poder por meio de contradições, isto é, combina vantagens com restrições, sendo que as vantagens são alardeadas por todos os códigos de poder da empresa e as restrições são implicitamente formuladas e se referem às exigências constantes de subordinação e dedicação à empresa.

Aqui o assédio moral surge como uma forma de restrição àqueles que, consciente ou inconscientemente, por escolha (ativista sindical) ou por acaso (adoecidos do trabalho), não obedeceram às exigências formuladas pela empresa. Barreto (2000) define o Assédio Moral como a exposição dos/as trabalhadores/as a situações de humilhações repetitivas e prolongadas ligadas à situação de trabalho e no exercício de suas funções. São atos de intimidação e práticas vexatórias ligadas ao exercício do trabalho.



O Assédio Moral se caracteriza por ocorrer na situação de trabalho (é diferente de dano moral, que pode ocorrer em qualquer situação da vida cotidiana); degradação deliberada das condições de trabalho, envolve repetição no tempo, **não é um fato isolado**, envolve poder (atitudes e condutas abusivas dos chefes em relação aos subordinados), utiliza gestos, não necessariamente obscenos, mas vexatórios e humilhantes. (O assédio sexual pode estar dentro do assédio moral, mas não é o único). Manifesta-se de várias formas como: impedindo a vítima de se expressar (é o agressor-individual ou coletivo- que decide o que pode ser dito ou não, a vítima não pode mais se fazer ouvir), isolando a vítima, não lhe dirige a palavra e se tomam medidas para que os colegas não o façam não cumprimentar (recusa de nos reconhecer até fisicamente, o que é terrível para a auto-estima), isolam a vítima de toda a informação (ignorar o que a pessoa perguntou ou providências que pediu com relação a uma tarefa), desmoralizar a vítima junto aos colegas (mínimos detalhes ou deficiências são expostos, até mesmo sua vida pessoal vem à tona e é motivo de ironias; perguntar inúmeras vezes se entendeu uma tarefa simples (insinuando a ‘burrice’), tenta fragilizá-la diante do grupo, faz piadinhas, ironias, comentários impróprios sobre sua forma de falar, gesticular ou vestir, desacreditar a vítima no seu trabalho (ela é obrigada a executar tarefas inferiores ou superiores à sua ou tarefas sem importância – que todos sabem que não servirá para nada – , o que ficará numa gaveta qualquer), chamar a atenção aos berros em frente aos outros, dirigir-lhes olhar de desprezo, iniciar as reuniões colocando medo nas pessoas, comprometer a saúde da vítima, submetendo-o a um regime de ‘perseguição’ psicológica, o que pode levar a vítima a desmoronar rapidamente e desenvolver sintomas psicossomáticos graves de longa duração, invalidez e morte (suicídio).

Os maiores atingidos são os trabalhadores que contestam, questionam e dão sinais de resistência (humilhar é uma forma de deixá-lo submisso); os adoecidos do trabalho (pois já não são produtivos como antes) . Para Barreto (idem), as características do Assédio Moral são claramente identificáveis: 1) ocorre na situação de trabalho; 2) degradação deliberada das condições de trabalho; 3) envolve repetição no tempo, não é um fato isolado; 4) envolve poder (atitudes e condutas abusivas dos/das chefes/as em relação aos/às subordinados/as); 5) utiliza gestos, não necessariamente obscenos, mas vexatórios e humilhantes, de forma que o assédio sexual pode estar dentro do assédio moral, mas não é o único fator.



Barreto (2000) elenca as consequências do Assédio Moral para a saúde do/a trabalhador/a: a humilhação atinge a auto-estima, mina suas emoções, faz com ele/a se sinta indeciso/a, confuso/a e inseguro/a; compromete a identidade (o valor do trabalho na sociedade), dignidade, a auto-estima, aparece o medo, angústia, depressão, sentimento de inferioridade, desejo e tentativas de suicídio; provoca consequências na vida afetiva, social e no trabalho; desestabiliza a pessoa aos poucos, que em alguns casos não suporta a pressão, se sente culpada e pede demissão e em outros casos o/a próprio/a chefe/a sugere discretamente que ele/a peça demissão. Trabalhar se torna um pesadelo e daí surgem e se agravam problemas de saúde: irritabilidade (por qualquer motivo e com pessoas que nada têm a ver com problemas: família, amigos); queixas de dores generalizadas por todo o corpo; distúrbios do sono; medo exagerado; agravamento de dores pré-existentes; depressão; palpitações e tremores; choro fácil; aumento da pressão arterial; diminuição da libido; dores de cabeça; distúrbios digestivos; pensamentos ou tentativas de suicídio.

É necessário ser preciso ao se analisar a gênese do Assédio Moral, pois quem erra no diagnóstico erra no combate, embora o contrário não seja verdadeiro. 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. Esta superestimação das emoções narcísicas, isolacionistas promovidas na reestruturação produtiva, tem levado os/as trabalhadores/as ao abandono da vida pública, dos referenciais de classe, organizativos. O Assédio Moral não é um desvio psicopatológico de um/a chefe/a, mas uma política de gestão de pessoal e como já houve o abandono dos referenciais públicos/políticos, a admissão/demissão ‘aparece’ como se fora por razões pessoais/emocionais, de forma que obsta a reação do sujeito, pois este se culpabiliza pela própria demissão.

O Assédio Moral é vivido diferentemente conforme a classe/gênero/etnia a que o/a trabalhador/a pertença. Como as subjetividades são gestadas diferentemente, conforme o sexo, conseqüentemente a forma de adoecimento destes sujeitos são diferenciadas: a forma de assédio (xingamentos ou sussurros), o que significa humilhação para cada um (ser chamado/a de feia ou de incompetente), qual o significado diferenciado do que é humilhante para homem (ataques a virilidade) e para mulher (ataque à honra e a aparência), como reagem (mulheres compartilham, homens escondem).



### Conclusão

Em suma, o atual padrão de acumulação de capital, em sua fase recente de reestruturação produtiva ou acumulação flexível, tem se caracterizado por implementar transformações no mundo do trabalho, especialmente no modo de gerir o trabalho, em que novas formas se apresentam como se fossem menos despóticas, escondendo, no entanto, o seu contrário, ou seja o aprofundamento da submissão do mundo do trabalho. O controle/gestão (ou o modo como se organiza o trabalho) que o capital exerce sobre o processo de trabalho é um elemento determinante de materialização da submissão real do trabalho ao capital. As mudanças operadas nos processos de trabalho e o controle que o capital exerce sobre eles têm como conseqüência, por um lado, a potenciação do capital na medida em que aumenta a extração da mais-valia e, por outro, tem servido como instrumento de neutralização, obstrução e destruição das formas de resistência e organização dos/as trabalhadores/as. Como conseqüência desse processo assiste-se à emersão de novas formas de adoecimento no trabalho, como o Assédio Moral, que tem produzido sofrimento e morte em proporções cada vez maiores.

### Referencial bibliográfico

- ALVES, GIOVANNI, (2000). O novo (e precário) mundo do trabalho. Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo, Boitempo, São Paulo.
- ANTUNES, RICARDO, (2005). (1999). Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho, Boitempo, São Paulo.
- \_\_\_\_\_, (1995). Adeus ao trabalho?, Cortez, São Paulo.
- ANTUNES, RICARDO (org.), (2002). Neoliberalismo, trabalho e sindicatos. Reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra, Boitempo, São Paulo.
- BARRETO, MARGARIDA, (2003). Violência, saúde e trabalho (uma jornada de humilhações), Educ/Fapesp, São Paulo.
- \_\_\_\_\_, (2000). Uma jornada de humilhações, Dissertação de mestrado em Psicologia Social da PUC/SP, São Paulo.
- BERNARDO, JOÃO, (2000). Transnacionalização do capital e fragmentação dos trabalhadores, Boitempo, São Paulo.



- BIHR, ALAIN, (1998). Da grande noite à alternativa. O movimento operário europeu em crise, Boitempo, São Paulo.
- BRAVERMAN, HARRY, (1977). Trabalho e capital monopolista. A degradação do trabalho no Século XX, Zahar, Rio de Janeiro.
- CHESNAIS, FRANÇOIS, (1996). A mundialização do capital, Xamã, São Paulo.
- DOBB, MAURICE, (1987). A evolução do capitalismo, Guanabara, Rio de Janeiro.
- EINSENSTEIN, ZILLAH (comp.), (1980). Patriarcado capitalista y feminismo socialista, Siglo Veintiuno, Cidade do México.
- GOUNET, THOMAS, (2002). Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel, Boitempo, São Paulo.
- GRAMSCI, ANTONIO, (1984). Americanismo e fordismo. In MAQUIAVEL, NICCOLÒ. A política e o Estado moderno, Civilização Brasileira, Rio de Janeiro.
- HARVEY, DAVID, (1994). Condição pós-moderna, Loyola, São Paulo.
- HELOANI, ROBERTO, (2002). Organização do trabalho e administração, Cortez, São Paulo.
- HIRATA, HELENA et KERGOAT, DANIELE, (1994). A classe operária tem dois sexos. In REVISTA ESTUDOS FEMINISTAS, ano 2, n.º 1. Brasiliense, São Paulo.
- HOBSBAWM, ERIC, (1999). Era dos extremos. O breve século XX (1914-1991), Cia das Letras, São Paulo.
- IZQUIERDO, MARIA JESÚS, (2001). Sin vuelta de hoja, Edicions Bellaterra, Barcelona.
- \_\_\_\_\_, (1994). Uso y abuso del concepto de género. In VILANOVA, MERCEDES (Comp). Pensar las diferencias, I.C.D – Instituto Catalã de La Dona – Universitat de Barcelona, Seminário Interdisciplinar Mujeres y Sociedad, Barcelona.
- \_\_\_\_\_, (s/d). Bases Materiais do sistema sexo/gênero, Universidade Autônoma de Barcelona, São Paulo.
- LEONTIEV, A N, (1978). O desenvolvimento do psiquismo, Livros Horizonte, Lisboa.
- LERNER, GERDA, (1990). La creación del patriarcado, Crítica, Barcelona.
- LOJKINE, JEAN, (2002). A revolução informacional, Cortez, São Paulo.
- MARTINS, SUELI, (1994). Cotidiano e emoções no processo saúde-doença. Análise psicossocial da hipertensão essencial, Tese de doutorado da PUC/SP, São Paulo.





- MARX, KARL, (1991). Manuscritos econômico-filosóficos, Edições 70, Lisboa.
- \_\_\_\_\_, (1989c). A Miséria da filosofia, Global, São Paulo.
- \_\_\_\_\_, (1989a). O capital. Crítica da economia política, Livro 1, Volume II. Bertrand Brasil, Rio de Janeiro.
- \_\_\_\_\_, (1989b). O Capital. Crítica da economia política, Livro 1, Volume I, Bertrand Brasil, Rio de Janeiro.
- MARX, KARL et ENGELS, FRIEDRICH, (1999). A ideologia alemã, Hucitec, São Paulo.
- NETTO, JOSÉ PAULO, (2001). Crise do socialismo e ofensiva neoliberal, Cortez, São Paulo.
- \_\_\_\_\_, (1981). Capitalismo e reificação, Ciências Humanas, São Paulo.
- SAWAIA, BADER, (2002). As artimanhas da exclusão; análise psicossocial e ética da desigualdade social, Vozes, Petrópolis.
- SOUZA-LOBO, ELISABETH, (1991). A classe operária tem dois sexos. Trabalho, dominação e resistência, Brasiliense, São Paulo.
- SOUZA, TEREZINHA, (2006). Emoções e Capital: As mulheres no novo padrão de acumulação capitalista, Tese de doutorado em Psicologia Social pela PUC/SP, São Paulo.
- SWEEZY, PAUL, (1986). Teoria do desenvolvimento capitalista, Nova Cultural, São Paulo.
- TUMOLO, PAULO SÉRGIO, (2003). Trabalho, vida social e capital na virada do milênio: apontamentos de interpretação. Artigo in EDUCAÇÃO & SOCIEDADE, V. 24, n. 82, p. 159-178, Campinas.
- VIGOTSKI, LIEV, (1999a). O desenvolvimento psicológico na infância, Martins Fontes, São Paulo.
- \_\_\_\_\_, (1999b). Teoria e método em psicologia, Martins Fontes, São Paulo.
- \_\_\_\_\_, (1998a). A formação social da mente, Martins Fontes, São Paulo.
- \_\_\_\_\_, (1998b). Pensamento e linguagem, Martins Fontes, São Paulo.