

A TRAJETÓRIA DO *SELF* E AS VIOLÊNCIAS PSICOLÓGICAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

THE SELF TRAJECTORY AND PSYCHOLOGICAL VIOLENCES IN THE WORK

Mateus Bender¹

Larissa Papaleo²

¹ Mestre em Sociologia pela Universidade Federal de Pelotas. Graduado em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande.

² Doutoranda em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre e graduada em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina.

Resumo: Através de uma pesquisa bibliográfica, são analisados alguns fatores que contribuíram para a caracterização social da violência psicológica no trabalho. Diante da análise social teórica de Anthony Giddens e Ulrich Beck sobre as mudanças subjetivas dos indivíduos ("self") em nossa modernidade reflexiva, objetiva-se investigar alguns elementos que tornaram imorais as violências psicológicas no ambiente de trabalho. Primeiramente, busca-se resgatar o fundamento teórico dos autores e a concepção de "self" na atual modernidade reflexiva. Posteriormente, avalia-se o contexto social que modificou as regras morais acerca das violências psicológicas no trabalho. Conclui-se que a moralidade imposta no ambiente de trabalho, até certo momento histórico, não se atentava às questões psicológicas dos envolvidos nas relações laborais. Portanto, essa amoralidade ou ausência de regras que ordenam as ações dos indivíduos, banalizavam essas violências psicológicas, sendo vistas socialmente como formas de exercício do poder diretivo do empregador, onde a ação violenta estava de acordo com as regras morais dispostas no ambiente laboral.

Palavras-Chave: Subjetividade; Trabalho; Violência; Subjetividade e Saúde do Trabalhador.

Abstract: Through a bibliographical research, some factors that contribute to the social characterization of psychological violence at work are analyzed. Faced with the theoretical social analysis of Anthony Giddens and Ulrich Beck on the subjective changes of the individuals (self) in our reflective modernity, we aim to investigate some elements that have made the psychological violence in the work environment immoral. Firstly, it seeks to rescue the theoretical foundation of the authors and the conception of self in the current reflective modernity. Subsequently, the social context that modified the moral rules about psychological violence at work is evaluated. It is concluded that the morality imposed in the work environment, until a certain historical moment, did not pay attention to the psychological questions of those involved in labor relations. Therefore, this amorality or absence of rules that order the actions of individuals, trivialized these psychological violence, being seen socially as forms of exercise of the directive power of the employer, where the violent action was in accordance with the moral rules arranged in the working environment.

Keywords: Subjectivity; Work; Violence; Subjectivity and Health of the Worker.

Resumen: A través de una investigación bibliográfica, analiza algunos de los factores que contribuyeron a la caracterización social de la violencia psicológica en el trabajo. Teniendo en cuenta el análisis social teórico de Anthony Giddens y Ulrich Beck, en los cambios subjetivos de los individuos (*self*) en nuestra modernidad reflexiva, tiene como objetivo investigar algunos elementos que hicieron de la violencia psicológica en el lugar de trabajo inmoral. En primer lugar, se busca rescatar la base teórica de los autores y el diseño de la propia corriente de la modernidad reflexiva. Posteriormente, se evalúa el contexto social que modifica las reglas morales acerca de la violencia psicológica en el trabajo. Llegamos a la conclusión de que la moralidad impuesta en el lugar de trabajo, hasta un cierto momento histórico, no atendió a los problemas psicológicos que intervienen en las relaciones laborales. Por lo tanto, esta amoralidad o ausencia de normas que ordenan las acciones de los individuos, banalizaban esas violencias psicológicas, siendo visto socialmente como el ejercicio del poder del empresario, siempre que la acción violenta estaba en conformidad con las normas morales establecidas en el ambiente de trabajo.

Palabras Clave: Subjetividad; Trabajo; Violencia; Subjetividad y Salud Ocupacional.

1 Considerações Iniciais

Todas as gerações acreditam que estão vivendo uma grande mudança no estilo de vida. Assim como acreditamos que a tecnologia da informação e a digitalização provavelmente transformarão nossas vidas, as gerações anteriores acreditaram que o avião, a eletricidade ou a máquina a vapor fariam o mesmo por elas: e estavam certas. Ainda, se achamos que o ritmo de mudança social é de tirar o fôlego, a transformação torna-se cada vez mais radical em todos os aspectos de nosso cotidiano. Mas não somos os únicos a presenciar as mudanças (GIDDENS & HUTTON, 2004).

Independente dos acontecimentos em uma geração precedente, ainda é verdade que este século iniciou em um momento em que tudo parece ser questionado. O que proporciona à mudança contemporânea poder e ímpeto são as modificações econômicas, políticas e culturais

resumidas sob a denominação “globalização”. É a interação entre a extraordinária inovação tecnológica e o alcance mundial promovido por um capitalismo global que resultam em mudanças radicais. As alterações sociais modernas possuem uma rapidez, uma inevitabilidade e uma força que nunca possuíram em períodos históricos anteriores (GIDDENS & HUTTON, 2004).

As práticas sociais, atividades culturais, a convivência, as relações comerciais e a educação são cada vez mais orientadas por novas tecnologias de informação e comunicação. A ciência, ou, como afirma Giddens (2000), o conjunto de saberes especializado nas mais diversas áreas do conhecimento, juntamente com a tecnologia gerou uma nova perspectiva para o contexto social, que está em construção e que se diferencia do período tradicional, ou seja, da sociedade industrial. A superação de barreiras geográficas (no sentido das distâncias) e temporais nas relações de sociabilidade, no contato entre pessoas e nas trocas comerciais, cada vez mais globais, modifica a noção do espaço e do tempo social. A ciência e a tecnologia tornaram-se elas próprias globalizadas. Assim, o processo de modernização torna radical a dinamicidade das relações sociais, ou seja, as mudanças abrangem diversas áreas em uma grande extensibilidade (GIDDENS, 1991).

As reflexões propostas pelos sociólogos Anthony Giddens, Scott Lash e Ulrich Beck, parceiros na publicação de “Modernização Reflexiva”, em 1994, questionam nosso momento histórico e apresentam propostas para a caracterização de nosso tempo (GIDDENS, LASH, & BECK, 2012). A análise destes autores servirá de base teórica para esta pesquisa, pois apresentam concepções diversas acerca das transformações do mundo atual, o processo de crise e as consequências advindas delas. Destacam a ideia de que vivemos em um mundo cada vez mais reflexivo, que estimula a crítica ativa e autoconfrontação. A teoria social da modernidade reflexiva envolve um processo de individualização e de destradicionalização em que a tradição muda seu status, sendo constantemente contestada. Deste modo, embora

Giddens concentra-se na desincorporação e na reincorporação, Beck na individualização, [...] e Lash se concentra na estetização e nas formações comunitárias” (BECK, 2012, p. 176), os autores convergem suas linhas de trabalho caracterizando uma teoria social para a modernidade (GIDDENS, LASH, & BECK, 2012).

A modernidade deve ser entendida em um nível institucional, no entanto as mudanças introduzidas pelas instituições modernas influenciam

de maneira direta na vida individual e, portanto, com a sua subjetividade. Os autores remetem a ideia de que o mundo social está influenciado pela reflexividade das instituições, dando origem a uma ideia de crise institucional, de imprevisibilidade e de risco instaurado nas relações sociais (BECK, 2011). Uma das características da modernidade atual é a crescente interligação entre os dois “extremos” de extensividade e intensividade: influências globalizadoras de um lado, e tendências pessoais, por outro (GIDDENS, 2001).

É errado pensar que a globalização afeta unicamente os grandes sistemas, como a ordem financeira mundial. A globalização não diz respeito apenas ao que está “lá fora”, afastado e muito distante do indivíduo. É também um fenômeno que se dá “aqui dentro”, influenciando aspectos íntimos e pessoais de nossas vidas particulares. A identidade do indivíduo está sendo modificada crescentemente e radicalmente ao longo dos últimos séculos. A individualização e a crescente instauração da insegurança diante do imprevisível originam novas situações de riscos à saúde psicológica do indivíduo (GIDDENS, 2001).

A “crise da civilização”, utilizada por Dejours (2013) para designar uma série de contestações da sociedade, testemunha preocupações surgidas em uma nova ordem social, que se radicalizou na segunda metade do século XX. A perda da confiança na capacidade da sociedade industrial em trazer a felicidade, o desenvolvimento de um inegável cinismo, no nível dos órgãos dirigentes, resultou numa contestação do modo de vida como um todo. A sensibilidade às cargas intelectuais e subjetivas impostas no ambiente de trabalho preparou o terreno para as preocupações com a saúde mental dos trabalhadores (DEJOURS, 2013).

Ao passo que na sociedade atual a violência física já não é mais aceita como em um período precedente, a agressão psicológica torna-se frequente. Além disso, a violência física é mais chocante e de fácil configuração, ao passo que a violência psicológica é de difícil caracterização e, por vezes, silenciosa (THOME, 2009). Neste contexto, inúmeras pesquisas caracterizaram espécies de violências psicológicas, embora existentes desde o início das relações de trabalho. Objetiva-se, portanto, analisar a construção das violências psicológicas no ambiente de trabalho diante das mudanças sociais propostas pela modernização reflexiva.

2 A subjetividade na modernidade reflexiva: a trajetória do self

Na medida em que a tradição e o costume perdem força em nossa modernidade, de forma global, a própria base de nossa identidade se altera. Em situações tradicionais, o senso de identidade é sustentado em grande parte pela estabilidade das posições sociais ocupadas pelos indivíduos na comunidade local. No momento em que a tradição declina e a escolha do estilo de vida se impõe ao indivíduo, a identidade não fica isenta (GIDDENS, 2001).

As alterações da identidade dos indivíduos ao longo da modernidade tornam necessárias as buscas pela autoidentidade ou por uma forma de identidade "criada" no ambiente social. A subjetividade do indivíduo torna-se central na modernidade, trazendo novas reflexões sobre a sua importância nos mais diversos campos. Isto explica, segundo Giddens (2000), porque as terapias e aconselhamentos de todos os tipos se tornaram tão populares nos países ocidentais (GIDDENS, 2000; 2001; HIRIGOYEN, 2012).

Diante da importância da subjetividade do indivíduo moderno, Giddens (2013) analisa e distingue três conceitos básicos: O "eu", o "agente da ação" e o "self". O "eu" é uma característica essencial no monitoramento reflexivo da ação, mas não deve ser identificado com o agente nem com o "self". Por "agente" ou "ator", ele entende o sujeito humano total, localizado no tempo-espaço corpóreo do organismo vivo; já o "eu" seria diferente do "self", pois não tem imagem. Segundo o autor, o "self" é a soma daquelas formas de recordação por meio das quais o agente caracteriza reflexivamente "o que" está na origem de sua ação. "O 'self' é o agente enquanto caracterizado pelo agente. Self, corpo e memória estão, portanto, intimamente relacionados" (GIDDENS, 2013, p. 59).

O "self" é visto como um projeto reflexivo, pelo qual o indivíduo é responsável. Nós somos não o que somos, mas sim o que fazemos de nós. Não seria verdade dizer que o "self" é entendido como inteiramente vazio de conteúdo, pois há processos psicológicos de autoformação, e necessidades psicológicas, que fornecem os parâmetros para a reorganização do "self". De outro modo, porém, aquilo em que o indivíduo se torna dependente dos esforços reconstrutivos em que se empenha. Estes são muito mais do que o simples "tentar conhecer-se melhor": o autoconhecimento está subordinado ao objetivo mais englobante e fundamental de construir e reconstruir um sentimento de identidade coerente e recompensador.

O "self" não é apenas uma entidade passiva, determinada por influências externas; ao forjarem as suas autoidentidades, e

independentemente do caráter reduzido dos seus contextos de ações específicas, os indivíduos contribuem para (e promovem diretamente) influências sociais em consequências e implicações globais. Assim, o "self" forma uma trajetória de desenvolvimento do passado para o futuro antecipado; o indivíduo se apropria do seu passado, passando-o pelo crivo do que é antecipado para um futuro (organizado). A sua trajetória tem uma coerência que advém de uma consciência cognitiva das várias fases do tempo de vida (GIDDENS, 2001).

A reflexividade do "self" afeta de modo penetrante tanto o corpo quanto os processos psíquicos. O corpo é cada vez menos um "dado" extrínseco, funcionando fora dos sistemas internamente referenciais da modernidade; ao contrário, ele mesmo passa a ser reflexivamente mobilizado. O "culto" ao corpo perfeito e a sanidade psicológica estão intimamente ligadas a um estilo de vida proposto socialmente. Deste modo, a busca por estes valores está acima da própria autoidentidade.

Processos de mudanças, situações críticas ou crises existenciais, tão frequentes no atual estágio da modernidade, ligam-se intrinsecamente às influências globalizantes; o simples sentimento de "vítima" dessas transformações já é perturbador. A radicalidade, característica da modernização reflexiva, abrange também a subjetividade, penetrando cada vez mais no terreno próprio da atividade individual e da constituição do "self". Alcançar o controle sobre as mudanças, no que concerne ao estilo de vida, exige um engajamento com o mundo social exterior e não uma retração diante dele. Todavia, em condições sociais modernas, as crises tornam-se endêmicas, tanto no nível individual quanto no coletivo. A "crise" existe sempre que as atividades ligadas aos objetivos importantes da vida de um indivíduo ou coletividade pareçam subitamente inadequadas. Portanto, as crises tornam-se uma parte "normal" da vida, mas por definição não podem ser rotinizadas (GIDDENS, 2001).

Os indivíduos inseridos na modernidade tardia podem agir de diversas maneiras diante de situações de crise. A formação contínua da autoidentidade do self é que irá determinar suas respostas. Porém, alguns sentimentos e reflexos subjetivos em nossa identidade, radicalizados com a modernidade, estarão presentes em algum momento de nossas vidas.

Na modernidade tardia, a ansiedade torna-se tão presente em nosso cotidiano que muitas vezes não percebemos. Ela é a contrapartida natural de qualquer tipo de perigo. A ansiedade deriva da capacidade ou da necessidade que o indivíduo tem de pensar prospectivamente, de antecipar possibilidades futuras de forma simulada em relação à ação presente. A

ansiedade deve ser distinguida do medo. Embora também intensificado em nossa modernidade, o medo é uma resposta a uma ameaça específica, tendo, portanto, um objeto definido. Diferentemente, a ansiedade é um estado generalizado das emoções do indivíduo. A ansiedade é substitutiva, ou seja, um sintoma pode substituí-la, sendo “engolida” pelo padrão rígido de comportamento adotado. Podemos compreender a ansiedade essencialmente como um estado de medo organizado de forma inconsciente (GIDDENS, 2001).

A culpa é uma manifestação provocada pelas ansiedades assim estimuladas — é a ansiedade produzida pelo medo da transgressão, quando os pensamentos ou atividades do indivíduo não coincidem com expectativas de um tipo normativo. A culpa carrega a conotação de transgressão moral: é a ansiedade derivada de uma falha ou incapacidade de satisfazer certas formas de imperativo moral no curso de uma narrativa. Portanto, é uma forma de ansiedade proeminente em tipos de sociedade em que o comportamento social é governado de acordo com os preceitos morais estabelecidos (NAMIE & NAMIE, 2013).

Outro sentimento presente na modernidade é a vergonha, inexistente em sociedades tradicionais. Enquanto a culpa é sentida a partir de um erro, a vergonha é oriunda de uma crença que o próprio indivíduo é o erro. Ela remete diretamente para a autoidentidade, pois é essencialmente uma ansiedade sobre a adequação da narrativa com que o indivíduo sustenta uma biografia determinada diante de outro(s). A vergonha é estimulada por experiências nas quais são provocados sentimentos de desadequação ou humilhação. Apesar da possibilidade da vergonha ser um sentimento derivado ou conjunto com a culpa, ela depende de um sentimento de insuficiência pessoal, relacionada à integridade do self, enquanto a culpa é derivada de sentimentos de infração (NAMIE & NAMIE, 2013).

Quanto mais o pulso da tradição se alargava, e quanto mais o projeto reflexivo do *self* surgia, tanto mais as dinâmicas da vergonha vieram a ocupar, em detrimento da culpa, o centro do palco psicológico. Naturalmente, mesmo na fase da modernidade tardia, os mecanismos da culpa permanecem importantes do mesmo modo que os envolvimentos morais centrais persistem – pois [...] a repressão institucional produzida pelas ordens internamente referenciais da modernidade está muito longe de ser completa. (GIDDENS, 2001, p. 143)

A confiança necessária para enfrentar o dia a dia da está ligada à noção de vergonha. Uma experiência de vergonha pode destruir ou ameaçar a confiança. Quando as expectativas são violadas, o resultado pode ser a

perda da confiança nos outros indivíduos ou também no sistema envolvido. Diante de situações como essas:

tornamo-nos estranhos num mundo em que pensávamos estar em casa. Sentimos ansiedade ao percebermo-nos de que não podemos confiar nas nossas respostas às perguntas "quem sou eu?", "onde pertencço?"... com cada violação da confiança tornamo-nos de novo crianças inseguras de nós mesmas num mundo estranho. (LYND, citado por GIDDENS, 2001, p.61)

O isolamento do indivíduo e a depressão intensificam-se em nossa modernidade. Sentimentos de apatia, tristeza e desinteresse por seus próprios valores caracterizam quadros depressivos que podem emergir de situações críticas. Além disso, o indivíduo deprimido, muitas vezes, disfarça os sintomas, pois se sente culpado por não estar à altura das expectativas criadas por outros indivíduos (HIRIGOYEN, 2012b).

Como podemos observar, a desconfiança influencia as relações sociais modernas, gerando inúmeras consequências para a identidade do indivíduo. Diante de uma radicalização da individualidade, situações de violência, injúrias e humilhações nas relações pessoais mais próximas, tornam-se recorrentes, banais. A intensidade da modernidade coloca à prova a confiança nas relações, gerando situações de stress no trabalho ou na família. Todos os sentimentos emergidos com a reflexividade da modernidade estão ligados de algum modo à confiança tanto nos sistemas abstratos como nas relações pessoais. Assim, a perda de confiança irá refletir na subjetividade do indivíduo, podendo gerar inúmeras consequências de ordem psicológica.

Ante a influência externa da estrutura globalizada radicalmente e, reflexivamente, as mudanças ontológicas do "self", situações consideradas normais em um período tradicional precedente, passam a ser questionadas socialmente. Essa relação reflexiva entre as mudanças sociais e o indivíduo proporcionou inúmeros debates sobre as condições psicológicas do indivíduo em relação ao seu ambiente.

3 As violências psicológicas no ambiente de trabalho

O processo radicalizado da globalização em nossa modernidade foi marcado pelo estabelecimento de uma política econômica que submete o mundo do trabalho e os trabalhadores a privilegiarem sua objetividade e

negligenciarem sua subjetividade. As mudanças nas formas de produzir e organizar o trabalho trouxeram consequências como a quebra de direitos sociais, reformas nas espécies de contrato de trabalho, crescimento do setor informal, precarização do trabalho, desemprego massivo e aumento da miséria urbana. As repercussões na vida dos trabalhadores foram imediatas, passando a exigir mais eficácia técnica, espírito competitivo e agressivo, flexibilidade e polifuncionalidades. A reestruturação, e conseqüentemente o enxugamento funcional das empresas, exige que se trabalhe mais com um número menor de pessoas.

O trabalhador, reduzido ao *homo aeconomicus*, enfatiza a emissão de comportamentos que, coerentes com esta realidade, possam fazê-lo acreditar ser ele o maior responsável pelos resultados alcançados com o seu trabalho, descredenciando o ambiente como variável a ser considerada neste processo. O estímulo constante da competitividade leva ao rompimento de laços afetivos entre os trabalhadores; o desabrochar do individualismo é o perfil do novo trabalhador: autônomo, capaz, competitivo, criativo, qualificado e empregável. Esta política responsabiliza os trabalhadores pela sua formação/qualificação e sua adaptação às necessidades impostas pelo mercado. A garantia do emprego passa a ser responsabilidade de cada indivíduo. Todos estes fatores, criados e mantidos pela ideologia dominante, desconsideram a subjetividade humana e privilegiam o objetivo, o funcional e o produtivo (DEJOURS, 2013; ZANELLI, SILVA; TOLFO, 2011).

Este aumento de intensidade — que influencia os setores econômicos e aumenta a competitividade em busca da máxima produtividade — contribui para diversas formas de violência dentro das organizações laborais. Estas violências tornaram-se também globais, atravessaram fronteiras, locais de trabalho e grupos ocupacionais. As novas formas de trabalho geram estruturas de poder desiguais, com objetivos de aumento da produtividade, sem respeitar elementos humanos e o homem como centro e medida de valores, acarretando conseqüentemente estresse e violências (HIRIGOYEN, 2012a). Após as primeiras publicações de Dejours acerca da importância da saúde mental do trabalhador, outras publicações na década de 1980 começaram a definir algumas formas de violência psicológica no ambiente de trabalho.

Em um contexto social de modernidade reflexiva, as transformações radicais da categoria “trabalho” possibilitaram um processo de humanização dos indivíduos, tornando-se a força motriz que impulsionou o desenvolvimento das forças produtivas, distinguindo o homem dos outros animais através da sua capacidade teleológica (prévia ideação do resultado

através de sua ação, ou seja, de transformar objetivamente a natureza a partir do seu trabalho). O trabalho pode ser considerado como uma categoria que origina o ser social, que possibilita as transformações e interrelações entre os indivíduos, originando a partir das forças produtivas, novas necessidades, modificando-se nas suas dimensões subjetivas e objetivas. O ato de produção e reprodução da vida humana realiza-se através do seu trabalho, sendo através de sua continuidade que o homem torna-se ser social, distinguindo-se de outras formas não humanas (ANTUNES, 2000).

No modelo de organização da produção e do trabalho taylorista-fordista, instaurado no final do século XIX e início do século XX, o trabalhador esteve sujeito a vários tipos de violências. Neste período, as reivindicações dos trabalhadores eram principalmente por melhores condições de trabalho, diante de ambientes insalubres e inseguros das unidades fabris. Característico desses processos de produções, a repetição das funções desempenhadas pelos trabalhadores desencadeava doenças físicas.

No modelo de organização da produção e do trabalho de inspiração taylorista-fordista, os atos de violência física entre os indivíduos no ambiente laboral eram comuns, visto que a relação de poder hierárquico era essencialmente verticalizada e autocrática, baseada no poder diretivo e disciplinar ilimitado. Nesse contexto, do ponto de vista jurídico:

A subordinação do trabalhador aos comandos do empregador (seu estado de 'sujeito-objeto) é, portanto, indispensável para o bom andamento da atividade produtiva (sua organização e finalidades), a qual é dinâmica e envolve uma coletividade. A direção e a fiscalização da atividade do empregado resultam também na admissão de medidas coercitivas para o cumprimento da sua obrigação de fazer, a qual se expressa no exercício do poder disciplinar. A esse conjunto de faculdades, o Direito do Trabalho denomina 'poder hierárquico' ou 'poder diretivo' do empregador. Contudo, a dificuldade reside no embasamento do exercício desse poder, de um homem sobre outro homem" (ARAÚJO, 2012, p. 97).

Na segunda metade do século XX, o processo de produção toyotista começou a ser gestado no Japão e posteriormente disseminado pelos países capitalistas ocidentais, ganhando força nas últimas décadas do referido século em um contexto de expansão econômica global de inspiração neoliberal. Este modelo organizacional ressignifica e sofisticava técnicas experimentadas e desenvolvidas pelos modelos de Taylor e Ford, aprimorando a intensificação do trabalho ao ampliar as dimensões da exploração da força de trabalho, principalmente quando sistematizou

métodos de apropriação da subjetividade. Assim, o processo de produção toyotista conseguiu viabilizar operacionalmente uma adesão significativa dos trabalhadores ao seu processo de produção, pois criou um operário pró-ativo e capaz de tomar decisões para a melhoria do processo. Este novo modelo de organização da produção e do trabalho promoveu a disseminação de uma ideologia tipicamente alicerçada nos valores sociais e econômicos capitalistas, propiciando o sequestro da subjetividade do trabalhador e, conseqüentemente, levando-o a enfrentar condições físicas e psicológicas de trabalhos das mais adversas e precárias possíveis (DEJOURS, 2004).

A intensificação e a caráter repetitivo do trabalho taylorista-fordista persistem no modo de gestão toyotista, porém ressignificados no princípio da polivalência do trabalhador. A mobilização da subjetividade dos trabalhadores, através do engajamento destes não apenas nos objetivos empresariais no ambiente de trabalho, mas em todos os setores da vida social, induz ao estímulo de lealdades que se manifestam mediante sistemas sofisticados de coerções diversas, utilizando mecanismos de engajamento, como programas de incentivos à criatividade dos empregados e às sugestões para aumento da produtividade, dando a ideia de que o trabalhador está inserido na empresa de modo participativo na construção do conhecimento sobre a organização da produção e do trabalho, configurando assim, um novo patamar de apropriação das forças naturais de trabalho social, sem custos para o capital (ALVES, 2000; RAMOS FILHO, 2012).

As empresas, preocupadas em resguardar a "alma do negócio", centralizam suas ações nas atividades-fim, terceirizando as atividades tidas como periféricas, acarretando deste modo um aumento da pressão sobre os trabalhadores remanescentes, que devem entregar sua "alma" ao empreendimento (LEDUR, 2015).

Para o indivíduo, o trabalho moderno orienta o seu dia a dia, sendo cada vez mais tênue a fronteira entre o ambiente laboral e o seu cotidiano. Segundo Dejours (2004), esse entrelaçamento de espaços, do ponto de vista psíquico é inviável, pode ocasionar prejuízos de ordem mental, pois:

para que se forme essa intimidade com a matéria e com os objetos técnicos, é preciso que o sujeito aceite ser habitado pelo trabalho até nas suas insônias e nos seus sonhos. É a este preço que ele acaba por adquirir esta familiaridade com o objeto do trabalho, o qual confere à inteligência seu caráter genial, isto é, seu poder de engenhosidade. Devido a esse fato teremos compreendido que o trabalho não é, como se acredita frequentemente, limitado ao tempo físico efetivamente

passado na oficina ou no escritório. O trabalho ultrapassa qualquer limite dispensado ao tempo de trabalho; ele mobiliza a personalidade por completo (DEJOURS, 2004, p.30).

No final do século XX, as metas tornaram-se o grande trunfo para o aumento da lucratividade empresarial e o principal mecanismo de fluidificação do controle do capital sobre o trabalhador, isto porque, as metas, uma vez alcançadas, tornam-se parâmetros mínimos para serem superadas em novas metas coletivas e/ou individuais. Esses novos "objetivos" são estabelecidos pelos empregadores sem que necessariamente haja a mediação do contrapoder sindical, normalmente estabelecidos de modo mecânico, com base nos resultados do período precedente, e os resultados de cada etapa dos programas de aumento de produtividade muitas vezes são friamente mensurados por escalas arbitrárias que desbordam das capacidades do trabalhador médio. Caso o trabalhador, por impossibilidade física ou por qualquer outro motivo, não consiga atender "às expectativas da empresa" ou do grupo de empregados vinculados ao atendimento das metas, pode deparar-se com sentimentos de derrota, fracasso, impotência, levando em casos extremos ao suicídio (RAMOS FILHO, 2012).

4 Considerações Finais

Sentimentos característicos da modernidade são, portanto, radicalizados e disseminados através de casos de violência psicológica. A insegurança, o medo, a ansiedade e as humilhações tornam-se comuns após a apropriação da subjetividade do trabalhador. Nas últimas décadas, as empresas passaram a mobilizar esses sentimentos em prol da reprodução do capital, desconsiderando os prejuízos psíquicos de tal empreendimento.

O medo é utilizado pelas práticas de gestão empresarial como uma alavanca para um melhor rendimento no trabalho. Diante das diversas modalidades dos riscos implantadas, a direção mantém voluntariamente os trabalhadores em um estado permanente de alerta. Efetivamente, portanto, o medo é utilizado para aumentar a produtividade, pois diante desse ambiente de trabalho, os operários devem estar especialmente sensíveis e atentos a qualquer anomalia, a qualquer incidente no desenvolvimento do processo de produção. Os trabalhadores devem estar sempre de prontidão, de modo que em caso de incidentes, possam intervir imediatamente, mesmo se a ocorrência não for diretamente ligada a suas atribuições diretas. O medo compartilhado cria uma verdadeira solidariedade na

eficiência. O risco e a ameaça referem-se a todos os trabalhadores da unidade e quanto melhor estiver o processo de produção, mais tranquilos estarão. Desse modo, o risco cria, espontaneamente, a iniciativa, favorece a multiplicidade das tarefas e permite a economia de uma formação verdadeira, que, aliás, seria impossível para a direção empresarial (DEJOURS, 2013).

Diante das pesquisas realizadas por especialistas, observaram-se as consequências negativas sobre o indivíduo, a empresa e a sociedade, disseminando-se rapidamente em um mundo globalizado. Deste modo, as regras morais quanto às violências dispostas no ambiente de trabalho estão sendo aos poucos alteradas: anteriormente invisíveis, banais e aceitas socialmente, as violências passaram a ser combatidas gradativamente pela sociedade. Em um primeiro momento, as violências físicas foram rejeitadas socialmente, criando e modificando as regras morais nas relações laborais; posteriormente, reflexivamente a moralidade abrangeu todas as formas de violência.

As áreas da Psicologia e da Saúde foram determinantes para as mudanças morais quanto à violência laboral. Apesar de não ser um objeto próprio de ambas as áreas), a violência tornou-se foco de estudo e intervenções nesta área pelo impacto que ela provoca na qualidade de vida, pelas lesões físicas, psíquicas e morais que acarreta, e pelas atenções e cuidados dos serviços médico-hospitalares. A Organização Mundial da Saúde, em 2002, reconheceu que a violência não necessariamente resulta em dano ou morte, mas pode acarretar cargas ou prejuízos significativos para os indivíduos, para as famílias, para as comunidades e para os sistemas de saúde em geral.

Diante do exposto, podemos considerar que as violências psicológicas estavam sendo executadas de acordo com a moral imposta no ambiente de trabalho até o final do século XX, começando lentamente a ser compreendida como moralmente inaceitável. A moralidade imposta no ambiente de trabalho, até certo momento histórico, não se atentava às questões psicológicas dos envolvidos nas relações laborais. Portanto, esta amoralidade ou ausência de regras que ordenam as ações dos indivíduos, banalizavam essas violências psicológicas, sendo vistas socialmente como formas de exercício do poder diretivo do empregador, onde a ação violenta estava de acordo com as regras morais dispostas no ambiente laboral.

Referências

BENDER, M.; PAPAEO, L. *A trajetória do self e as violências psicológicas no ambiente de trabalho*. R. Laborativa, v. 6, n. 2, p. 23-38, out./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

ALVES, G. **Trabalho e Subjetividade: O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. Campinas: UNICAMP, 2000.

ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr. 2012.

BECK, U. "A reinvenção da política: rumo a uma teoria da modernidade reflexiva." In: **Modernização Reflexiva: Política, Tradição e Estética na Ordem Social Moderna**, por Ulrich Beck, Anthony Giddens e Scott Lash, 11-88. São Paulo: Unesp, 2012.

_____. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. São Paulo: Editora 34, 2011.

DEJOURS, C. **A Banalização da Injustiça Social**. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

_____. **A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 2013.

_____. **Subjetividade, trabalho e ação**. Production. v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.

GIDDENS, Anthony. **A Constituição da Sociedade**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2013.

_____. **As consequências da modernidade**. São Paulo: Unesp, 1991.

_____. **Modernidade e Identidade Pessoal**. Oeiras, Portugal: Celta, 2001.

_____. **Mundo em descontrole: o que a globalização está fazendo de nós**. Tradução: Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Record, 2000.

GIDDENS, A ; WILL, H. **No limite da racionalidade: convivendo com o capitalismo global**. Rio de Janeiro: Record, 2004.

GIDDENS, A. ; SCOTT L.; ULRICH B. **Modernização Reflexiva: Política, Tradição e Estética na Ordem Social Moderna**. São Paulo: Unesp, 2012.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012a.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012b.

LEDUR, J. F. Entrevista feita por Mateus Bender. **Entrevista para Dissertação: Assédio Moral no Trabalho: Construção Sócio/Jurídica da Modernidade Reflexiva** (19 de Fevereiro de 2015).

NAMIE, G.; NAMIE, R. **Bullying no Trabalho: Como acabar com o sofrimento e recuperar sua dignidade no ambiente profissional**. Rio de Janeiro: Best Business, 2013.

BENDER, M.; PAPALEO, L. *A trajetória do self e as violências psicológicas no ambiente de trabalho*. R. Laborativa, v. 6, n. 2, p. 23-38, out./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

RAMOS FILHO, W. **Direito capitalista do trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012.

THOME, C. F. **O Assédio Moral nas Relações de Emprego**. São Paulo: LTr, 2009.

ZANELLI, J.; SILVA, N. & TOLFO, S. da R. (orgs.) **Processos psicossociais nas organizações e no trabalho**. Itatiba, SP: Casa do Psicólogo, 2011.

Nota

Artigo derivado de parte de dissertação em Sociologia pela Universidade Federal de Pelotas.

¹ LYND, Helen M. Shame and the search for identity. Londres: Routledge, 1958, pp. 46-47.

Artigo apresentado em: 12/06/2017

Aprovado em: 30/08/2017

Versão final apresentada em: 04/09/2017