

RECONHECER VIOLÊNCIAS, EM SEUS SIMULACROS E NATURALIZAÇÕES, NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

RECOGNIZING VIOLENCE, IN ITS SIMULATIONS AND NATURALIZATIONS, IN WORK RELATIONSHIPS

Holmes Antonio Vieira Martins¹
Grasiela Fragoso da Costa²

¹Médico pediatra e psiquiatra, mestre em Saúde Pública pela Escola Nacional de Saúde Pública - Fundação Oswaldo Cruz. Coordenador Clínico no Núcleo de Estudos em Medicina Diagnóstica e Pericial, Psiquiatra na Fiosaúde/Fiocruz, Rio de Janeiro

²Psicóloga e mestre em História pelo Instituto de Filosofia e Ciências Sociais - Universidade Federal do Rio de Janeiro. Gestora acadêmica do Núcleo de Estudos em Medicina Diagnóstica e Pericial, Psicóloga na Fiosaúde/Fiocruz, Rio de Janeiro

Resumo: O texto destaca a importância de reconhecer, nomear e enfrentar diversas formas de violência estrutural que afetam o ecossistema do trabalhador, atualizando conceitos e definições. Aborda a interação entre relações no ambiente laboral, adoecimento e absenteísmo. Destaca que mudanças sociais e legais recentes no Brasil, o esvaziamento de competências da Justiça do Trabalho, impactaram necessidades básicas do trabalhador. E enfatiza a importância de ouvir os trabalhadores sistematicamente, a fim de desnaturalizar a violência estrutural e promover os princípios éticos da Agenda 2030.

Palavras-Chave: Violência Estrutural; Saúde do Trabalhador; Agenda 2030; Privilégio Estrutural; Absenteísmo.

Abstract: The text highlights the importance of recognizing, naming, and addressing various forms of structural violence affecting the worker's ecosystem, updating concepts and definitions. It discusses the interaction between workplace relations, illness, and absenteeism. It emphasizes that recent social and legal changes in Brazil, the weakening of labor court competences, have impacted basic worker needs. And it emphasizes the importance of systematically listening to workers to denaturalize structural violence and promote the ethical principles of the Agenda 2030.

Keywords: Structural Violence; Worker Health; Agenda 2030; Structural Privilege; Absenteeism.

Resumen: El texto destaca la importancia de reconocer, nombrar y abordar diversas formas de violencia estructural que afectan el ecosistema del trabajador, actualizando conceptos y definiciones. Aborda la interacción entre las relaciones laborales, la enfermedad y el absentismo. Destaca que los cambios sociales y legales recientes en Brasil, el debilitamiento de las competencias de la Justicia Laboral, han impactado las necesidades básicas del trabajador. Y enfatiza la importancia de escuchar sistemáticamente a los trabajadores para desnaturalizar la violencia estructural y promover los principios éticos de la Agenda 2030.

Palabras Clave: Violencia Estructural; Salud del Trabajador; Agenda 2030; Privilegio Estructural; Ausentismo.

“Escravidão não envolve necessariamente restrição de liberdade, ela pode ocorrer por falta de opções do trabalhador”, declarou o ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Augusto César Leite de Carvalho, em 26 de fevereiro de 2024, no seminário “Direito fundamental ao trabalho decente: caminhos para a erradicação do trabalho escravo” (Carvalho, 2024). Atualizar definições e conceitos é necessário para que antigas formas de violência sejam percebidas em seus simulacros contemporâneos. E para que não naturalizemos as diversas nuances da violência estrutural (Cruz Neto e Rasga Moreira, 1999).

Saúde do Trabalhador pressupõe pensar relações e meio ambiente laboral e não simplificar o que seja absenteísmo. A Agenda 2030 tem dois Objetivos diretamente conectados ao tema, o Oito: “Trabalho decente e crescimento econômico” e o Três: “Saúde e Bem-estar” (Nações Unidas, 2024). Considerando que definições conceituais, por interesses, tendem a se cristalizar, a articulação consciente e responsável desses dois objetivos com o tema violência pode contribuir para sua constante crítica e atualização.

Ao ouvir o termo “escravidão” ou “tortura”, a imagem que, via de regra, se materializa é aquela assimilada nos bancos escolares – navios negreiros, comércio de humanos e senzalas – ou as dos porões da ditadura – paus de arara, violações e espancamentos. Para parte da população contemporânea àqueles eventos, a que detinha privilégios de Estado, escravidão e tortura nesses moldes eram admissíveis, caso restritas a grupos específicos, “negros” ou “comunistas” respectivamente. A manutenção de privilégios estruturais é o que tem ajustado o diapasão de percepção do sofrimento do outro, do que se tolera e do que não se tolera. Assim, é fundamental estar predisposto a perceber dores físicas ou emocionais antes que extravasem na forma de adoecimentos, pois a doença é a última lágrima do corpo.

Trabalhar numa emergência psiquiátrica revela que a era do nomear que uma pessoa em sofrimento emocional teria um “transtorno mental” não mais se sustenta (AMARANTE, 2017). Ansiedade, depressão e psicoses são meros sintomas, indicando a forma como aquele corpo singular sofre. É necessário interrogar sobre as causas deflagradoras, pois o adoecer mental se faz em determinadas situações e relações. Inteligência e criatividade não são dádivas da virtude e esta não seria um

dom natural. A capacidade de uma pessoa prejudicar outra é tanto maior quanto mais próximos estiverem, presencial ou mediado por tele. Tal se materializa exponencialmente em relações de trabalho, posto que marcada com poderes dados por hierarquias, mas também entre pares. Quando Leite de Carvalho reconsidera “escravidão” como “falta de opções do trabalhador”, oferece perspectivas para retermos as nuances da paleta violência, sem ingenuidades. Algumas posições hierárquicas não assumem que detêm privilégios incompatíveis com uma ética do convívio. Mas essa dissimetria adocece.

Para a produção acontecer, o exercício de poder de um se transforma em ato físico e mental de um outro. Pactuações entre o que pode e o que não pode são estabelecidas e mediadas pela Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), por Normas Regulamentadoras, por diretrizes de Associações e mesmo pela “cultura da organização”. São, todavia, dinâmicas, pois resultantes da efervescência de variáveis sociais. Quando no século XIX, nas Colônias do Norte dos Estados Unidos, as plantações de tabaco foram substituídas por trigo, essas ficaram com menor demanda de força de trabalho. Entretanto, o que era ruim ficou pior: escravizados ociosos foram vendidos para as fazendas de algodão do Sul, atividade mais desgastante e com proprietários mais violentos, além de terem suas famílias fragmentadas. Hoje, por fome o trabalhador migra para segmentos laborativos sem proteção social. Presentifica a “falta de opção do trabalhador”, equivalente contemporâneo da privação de liberdade do cativo. Em 16 de março de 2024, na peça “O Que Nos Mantém Vivos?” (BORGHI, 2024), com a presença na plateia de Bete Mendes e Marieta Severo, Renato Borghi trouxe um verso da Ópera dos Três Vinténs, de Brecht, que traduz esse comportamento autofágico com fins de “subvivência”: “Primeiro comer, depois a moral” (BRECHT, 2009).

Há apriorísticos universais de ética do convívio e bem-estar para relações como um todo, com ênfase para as de trabalho, onde há poucas décadas a produção se apoiava na exploração total da pessoa em situação de escravidão. Assim, se existe lugar aonde elementos da escravidão podem rebrotar – tal qual cisto de tuberculose hibernando em pulmão sadio – são os ambientes nos quais prevalecem dissimetrias de poder em prol da produção. Leite de Carvalho não se dirigiu aos empresários do vinho, flagrados em 2022 praticando formas contemporâneas da escravidão na região escolhida para o evento, pois a esses cabe o endereçamento da sentença do processo criminal. Dirigiu-se 1- aos

trabalhadores, a fim de compreenderem que todos têm direito a um ambiente laboral saudável e saibam como se proteger; 2- aos empregadores, em especial àqueles que têm árvore organizacional extensa, na qual a vasta copa sombreia, sem se dar conta, os próprios galhos que deveriam frutificar; e 3- aos legisladores, pois cabe a eles estabelecer os contornos dos processos de terceirização e “pejotização”, que tendem a criar cidadãos de primeira e de segunda categorias, com base em privilégios mantidos (que não vistos pelos beneficiários como privilégios) ou criados (que com o tempo, também, tendem a serem naturalizados).

A crescente perda de atribuições da Justiça do Trabalho desde a sociedade dessa instância especializada em estudar, reparar e antever as tipificações do eterno “o homem é o lobo do homem”. A frase do romano Plautus, utilizada por Thomas Hobbes no *Leviatã*, foi revisitada por Brecht no poema “Se os tubarões fossem homens”. A edição da *Olho de Vidro*, traduzida por Christine Röhrig e ilustrada por Nelson Cruz, é leitura para todas as idades, em especial às crianças que um dia dirigirão empresas ou nelas trabalharão (Brecht, 2018). Para que saibam agir quando forem alijados de direitos sociais básicos, empregadores e trabalhadores devem se capacitar para perceberem situações de potencial precarização, física e psicológica: que não naturalizem, como no poema de Brecht, a violência estrutural.

Começar a fazer

Sentir estranhamento é uma virtude, permite perceber antecipadamente nuances, de beleza ou de dor. Estranhar, reconhecer e nomear, na contemporaneidade, sutilezas da violência é uma obrigação do empregador e um aprendizado para a sociedade, pois só assim os apriorísticos que modulam relações não adoecedoras podem prevalecer. Nesse sentido, o absenteísmo é um índice que denota o problema instalado.

A pauta “absenteísmo” deve constar da agenda matinal dos gestores. “Contextos de trabalho desfavoráveis à saúde do trabalhador podem levar a adoecimentos, favorecendo seu afastamento e acentuando o absenteísmo” (FLORES et al., 2016). Cada situação de absenteísmo teve

69

uma causa principal e, para sua análise, a integridade do trabalhador deve ser garantida já na liberdade de expressão. Aprioristicamente, como “cultura da empresa”, abrir mão do caráter punitivo sobre a pessoa que falta, em prol de um cenário de compreensão e ação, com a construção de ambientes nos quais uma escuta livre e responsável seja possível. Atenção aos microcosmos das relações e não submeter quem falta a inquéritos, por seu chefe imediato ou “pelo pessoal do erre agá”. Nesse sentido, o RH deve receber cuidados, a fim de que possa rejeitar eventuais convocações como braço operacional da cadeia produtiva da violência. E concluem Flores et al.: “o acompanhamento das principais causas do absenteísmo configura-se como importante elemento de diagnóstico e facilitador do desenvolvimento de intervenções nas organizações, ao permitir uma compreensão ampliada do fenômeno, destacando os aspectos funcionais e disfuncionais dos contextos de trabalho.”

Agenda 2030 e o tema Violência no Trabalho

A Agenda 2030 é um plano de ação global adotado em 2015 pelos 193 países membros das Nações Unidas. Tem como objetivos nucleares a erradicação tanto da pobreza, quanto do uso predatório do meio ambiente, demonstrando a imbricação entre um e outro descuidado. Para tal, estabelece dezessete objetivos para esse Desenvolvimento Sustentável, a serem implementados até 2030. Cada objetivo delinea metas que abrangem educação, energia limpa, inclusão, saúde e bem-estar, dentre outros, havendo interconexão entre os diversos desafios a serem enfrentados. O Objetivo Três visa a “garantir acesso a uma vida de bem-estar”, implicando como consequência o não adoecer por doenças evitáveis, aqui incluindo questões de ordem emocional, tema ser trabalhado nas empresas. Está, portanto, além da gestão do cuidado quando se adocece. Em paralelo, o Objetivo Oito trabalha a “promoção do crescimento econômico inclusivo e sustentável”, considerando todos *stakeholders*. Pessoas têm fragilidades diferentes em épocas e lugares (BIENNALE de LYON, 2022), de forma que manifestam dores diferentes em diferentes contextos. Saber para cuidar.

Nesse sentido, o Objetivo Dez, que visa a “reduzir desigualdades dentro dos países e entre eles”, está em relação metonímica com o cuidado com cada cidadão, com cada trabalhador: um ambiente de trabalho saudável e digno contribui não apenas para o bem-estar dos trabalhadores, mas também para a redução das desigualdades sociais e o crescimento econômico sustentável (NAÇÕES UNIDAS, 2024).

Mas estamos distantes de um ideal de ética e cuidado. Seria ingênuo ensinar às nossas crianças que a humanidade erradicou a escravidão, a tortura, o castigo físico e o assédio. No filme “Que Horas Ela Volta” (2015), do mesmo ano de publicação da Agenda 2030, a atriz brasileira Regina Casé faz o papel de uma empregada doméstica que sofre vários tipos de violência, dissimulados de atenção e cuidado, inclusive assédio sexual do empregador sobre sua filha, que a foi visitar.

No conto “Aqueles Que Deixam Omelas”, da americana Ursula K. Le Guin (2024), quando as crianças chegam a uma determinada idade na qual já tem alguma consciência de mundo são apresentadas ao motivo pelo qual Omelas é a cidade mais feliz que já existiu: no porão de um dos belíssimos palacetes da cidade, uma criança é mantida em estado de extrema privação, sem luz do sol, despida, sem banho, sem contato com outras pessoas. Depois de verem a cena, são levadas de volta para suas vidas na superfície. Acontece que, de tempos em tempos, algumas pessoas são vistas deixando Omelas. Se uma só pessoa sofrendo deveria bastar para um basta, parece que para a maioria dos habitantes de Omelas a finalidade justifica.

Substitua essa criança por trabalhadores de primeira, segunda ou terceiras categorias, de acordo com os privilégios que recebem, e Omelas pode ser o local em que trabalhamos, criamos nossos filhos e empregamos nossos vizinhos. Se hoje há quem sofra sorrindo para não ser “cancelado” ou demitido, é de nossas sensibilidades o papel crucial nessa mudança de atitude. A mudança desse paradigma exige tanto esforço global, quanto no quintal de casa: que não haja retrocessos nas seguridades sociais, que haja formação continuada do trabalhador, tanto para as novas tecnologias emergentes, quanto para suas capacidades de bem se expressarem. Que caminhemos, então, para uma educação de formação para a vida, apontada para uma ética do coletivo. E que saibamos dizer não para alguns novos privilégios que nos sejam endereçados, reaprendendo a compartilhar, como no lanche da escola,

aqueles privilégios que já nos são naturalizados. Na peça *O Incidente* (SANTANA, 2023), que esteve cartaz no Teatro Firjan-SESI – uma das maiores associações empresariais do país –, a atriz Flávia Santana nos apresentou como chegou à direção da peça: por convite de Tadeu Aguiar. Diz textualmente que ele “abriu mão de privilégio” e, a partir desse ato, a jovem atriz negra pode chegar ali. Sua fala foi tanto emocionante como esclarecedora, pois indicou que ocupar os lugares, para muito além do talento, depende de que o espaço queira ser aberto por quem lá já está.

Essas naturalizações do que causa dor rondam nossas casas e postos de trabalho, de forma dissimulada, mas perceptível sem muito esforço. Tanto que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) se empenha em promover eventos acadêmicos para aguçar percepções, buscando ele próprio escapar do esvaziamento de competências de que tem sido alvo. Por exemplo, em ações de trabalhadores intermediados por aplicativos: se o Supremo Tribunal Federal tem agido nos últimos anos como garantidor das liberdades democráticas, no escopo de proteção social vem lançando à justiça comum as dores dessa categoria profissional. A Justiça do Trabalho considera o cidadão em suas fragilidades, que são constitutivas do ser humano (BIENNALE de LYON, 2022): para um trabalho ser entregue, o corpo de alguém se presentificou, inclusive em risco. Na justiça comum o trabalhador passa a ser meramente um dos polos de uma disputa contratual e financeira (TUSWOHL, 2024).

Em janeiro de 2023, assisti no Espaço Parlapatões em São Paulo a peça “Comida nas Costas e Barriga Vazia”. Com humor crítico, ambienta na Idade Média a vida de entregadores de comida. Um trabalhador morre e, estendido na estrada, a principal preocupação de seu gestor é fazer sua entrega chegar no destinatário. E que se dane o defunto. Para fazer a peça, o grupo Fraternal Companhia de Arte e Malas-Artes (2023) entrevistou entregadores e motoristas de aplicativo. Para entender uma forma de existência é necessário vontade de ouvir e de agir a partir da perspectiva de quem sofre e não de quem usufrui algum benefício desses que sofrem.

Sobre a violência psicológica no trabalho

A violência psicológica é a situação da vez a ser compreendida, pois escamoteável e de prova de mais complexa formulação, ficando o trabalhador mais à mercê de chefias imediatas. Então, como empresas, instituições e pessoas poderiam dar contornos a excessos que se tornam dor? Como semear, plantar e implantar uma cultura de saúde emocional?

Violência, enquanto conceito, é um fenômeno social que, no ambiente do trabalho, pode ser compreendido como a perpetuação de algum tipo de privilégio. Esse privilégio para acontecer carece da submissão de alguém a um outro, para o exercício de alguma atividade por este determinada ou mesmo meramente uma vontade. Em nossa atividade clínica e pericial, percebemos que se o agente atua como procurador, em nome de uma outra pessoa ou da instituição, pode haver temor de punição ou mesmo demissão caso recuse a operacionalizar a ordem. Como indica Hanna Arendt em *Responsabilidade e Julgamento*, isso em nada minimiza sua responsabilidade pelo ato praticado (ARENDR, 2004). Nesse sentido, para compreender o crescente fenômeno do "individualismo de classe", dos "Amigos dos Amigos", devemos considerar qual o papel do Estado nessa espécie de agnosia ética.

Tais fenômenos de desresponsabilização pelo coletivo são agravadas a partir de 2017, com as reformas da Previdência, e desde então pelo esvaziamento de competências da Justiça do Trabalho. Em reportagem de capa da Revista Carta Capital de 13 de março de 2024, a Associação Nacional dos Procuradores e Procuradoras do Trabalho (ANPT), denuncia o protagonismo do Supremo Tribunal Federal (STF) nesse afastamento de competências da Justiça do Trabalho, "por força de reiteradas reclamações que têm sido admitidas" (TUSWOHL, 2024). O tema acabou por centralizar as discussões do Seminário Trabalhos em Tempos de Transição Digital, que aconteceu em 29 de fevereiro de 2024 no Salão Nobre da Faculdade de Direito da USP. Organizado pelo Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e de Seguridade Social (GETRAB), contou com a presença de Ministros, Procuradores e da comunidade acadêmica.

O ministro do TST Douglas Alencar Rodrigues, em sua fala "A competência material da Justiça do Trabalho na visão do STF", após didática retrospectiva dos oitenta anos dos direitos trabalhistas, indicou decisões do STF que retiraram diversas competências da Justiça do Trabalho (RODRIGUES, 2024). Como li na camisa de uma pessoa em

situação de rua nas redondezas do Largo de São Francisco, “uma pequena fenda pode afundar um grande navio”.

Nessa reatualização constante das mudanças sociais, a releitura da violência deve se basear em análises cuidadosas das dores sentidas pelo trabalhador, considerando mesmo seu núcleo familiar. Não devemos imaginar que as dores de um trabalhador possam ser enquadradas por textos legais ou diretrizes das “culturas” das empresas. Se isso fosse possível, poderíamos reconstruir uma floresta a partir do carvão, uma inversão perversa da percepção do coletivo e mesmo da produção. Daí a pertinência de reaguardarmos nossas percepções a partir de um marco ético que a Agenda 2030 representa. Perceber a atualização das formas de violência é necessário, pois é ilimitada a capacidade humana de recriar sofrimento com fins de manutenção do privilégio estrutural, com semblantes de cuidado. E o ano de 2030 chegará em alguns piscares de olhos.

Referências

AMARANTE, P. **Teoria e Crítica em Saúde Mental**. 2ª. Edição. São Paulo: Zagodoni, 2017.

ARENDDT, H. **Responsabilidade e Julgamento**. Rio de Janeiro: Cia das Letras, 2004.

BORGHI, R. (Autor e Ator); GOES, E. (Autora); TARIFA, R. (Direção). **O que nos mantém vivos?** [Teatro]. Rio de Janeiro: Espaço Sérgio Porto, 16 mar. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 mar. 2024.

BRECHT, B. **Se os Tubarões Fossem Homens**. Curitiba: Olho de Vidro, 2018.

BRECHT, B. A Opera dos Três Vinténs. In: BRECHT, B. **Teatro Completo**. V. 3. Tradução: Tradução: Ingrid Dormien Koudela. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992, p. 9-107.

CARVALHO, A. **Direito fundamental ao trabalho decente:** caminhos para a erradicação do trabalho escravo contemporâneo. Bento Gonçalves: Justiça do Trabalho, TRT 4ª Reg., 26, fev. 2024.

CRUZ NETO, O.; RASGA MOREIRA, M. A concretização de políticas públicas em direção à prevenção da violência estrutural. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 4, n. 1, p. 33-52, 1999.

FLORES, L. I.; VILELA, L. O.; BORELLI, L. M.; JÚNIOR, E. G.; CAMARGO, M. L. O absentéismo enquanto indicador para o processo de gestão de pessoas nas organizações e de atenção à saúde do trabalhador. **Revista Laborativa**, v. 5, n. 2, p. 47-65, 2016.

FRATERNAL COMPANHIA DE ARTE E MALAS-ARTES. **Comida nas Costas Barriga Vazia** [Teatro]. São Paulo: Espaço Parlapatões, 2023.

GRUPO DE PESQUISAS DE DIREITO CONTEMPORÂNEO DO TRABALHO E DA SEGURIDADE SOCIAL (GETRAB) GETRAB. **Seminário Trabalhos em Tempos de Transição Digital**. 28 fev. a 1 mar. 2024. São Paulo: Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo.

LA BIENNALE DE LYON. **Manifesto of Fragility**. Lyon, França, 2022. Disponível em: <https://www.labiennaledelyon.com/fr/biennale/16e-biennale-dart-contemporain-2022/un-monde-dune-promesse-infinie/manifesto-of-fragility-usines-fagor>

LE GUIN, U. K. **The Ones Who Walk Away from Omelas**. New York: Harper Perennial, 2017.

QUE HORAS ELA VOLTA. Direção: Anna Muylaert. Produção: África Filmes e Globo Filmes. São Paulo: 2015.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. 2024. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 20 mar. 2024.

RODRIGUES, D. A. A **Competência Material da Justiça do Trabalho na Visão do STF**. In: Seminário Trabalhos em Tempos de Transição Digital. São Paulo: GETRAB. Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo: 29 fev. 2024.

SANTANA, F. e AGUIAR, T. (Direção); DEMOS-BROWN, C. (Texto); AGUIAR, T. (Tradução). **O Incidente (American Son)** [Teatro]. Rio de Janeiro: Teatro Firjan-SESI, 27 jan. 2023.

TUSWOHL, M. **À Própria Sorte**. São Paulo: Carta Capital. 13 mar. 2024, p. 14

Texto de Opinião apresentado em: 13/03/2024

Aprovado em: 20 /03 /2024

Versão final apresentada em: 20/03 /2024