

IV Conferência Internacional Greves e Conflitos Sociais
GT 10. Conflitos do trabalho e sindicalismo

"Assédio moral", ou luta de classes no local de trabalho?

Iraldo Alberto Alves Matias¹

1. Introdução

A presente comunicação expõe o resultado parcial de uma pesquisa iniciada em 2016, acerca do fenômeno relativamente “novo” que achaca cada vez mais o mundo do trabalho - o “assédio moral”. Nas décadas de 1970 e 1980 surgiram os primeiros trabalhos a respeito do assédio em sua expressão moderna, no campo da psiquiatria (SOARES, 2012; SOARES e OLIVEIRA, 2012). Mas, somente na década de 1990 o conceito se popularizou, devido aos icônicos estudos da psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen (2012; 2014). Desde então, é notória a hegemonia das abordagens psicológicas que enfatizam os aspectos intersubjetivos, neste campo de pesquisa. Suas principais contribuições práticas têm sido no sentido de mapeamento social do problema, na realização de inúmeros estudos de caso, no acolhimento clínico das vítimas de *violência psicológica no trabalho* (Seligmann-Silva, 2011), bem como no apoio ao desenvolvimento de políticas de prevenção, e também na pressão exercida sobre o campo jurídico no sentido de incorporar o problema na legislação trabalhista enquanto forma de *violência laboral*, em diferentes países.²

Os números que expressam o avanço do chamado “assédio moral” são alarmantes. Hirigoyen (2012, p.78) apresenta dados das pesquisas do psiquiatra alemão Heinz Leymann, do final da década de 1980, que apontavam que 3,5% dos trabalhadores suecos foram vítimas de assédio e cerca de 15% dos suicídios realizados naquele país tinham relação com essa forma de violência laboral. Lembrando que estamos falando de um país com altíssimos índices de desenvolvimento social e reconhecido como exemplo de Estado de Bem-Estar Social, para usar critérios descritivos capitalistas. Piñuel Y Zabala (2003) apresenta dados sobre uma pesquisa nos EUA que aponta um número de 25% de trabalhadores que haviam sofrido ou ainda sofriam assédio no ambiente laboral, na década de 1990. Além de uma pesquisa da Universidade de Manchester, onde se estimava “(...) que as perdas anuais

¹ Doutor em Sociologia (UNICAMP), Mestre em Sociologia Política (UFSC), Professor do Departamento de Sociologia e Ciência Política e Pesquisador do Laboratório de Sociologia do Trabalho (LASTRO/UFSC), Vínculo: Cooperação Técnica IFSC/UFSC (2017-2020). E-mail: iraldom@gmail.com.

² Para uma abordagem jurídica do “assédio moral”, cf. Nascimento (2009). A autora aborda a questão do ponto de vista do “dano moral” causado por “medidas de constrangimento no ambiente de trabalho”.

causadas pelo assédio psicológico na indústria britânica giravam em torno de 18,9 milhões de jornadas de trabalho perdidas” (2003, p.52), assim como nas empresas alemãs o prejuízo se dava na casa dos 100 milhões de marcos, na mesma época. Para Hirigoyen (2012, p.36), “tal violência não é útil à organização nem à boa administração da empresa”. Se assim fosse, já teria sido eliminada, pois, tão importante para o capital quanto o dinheiro é o controle sobre o proletariado, computado aqui como custo de produção.

No entanto, todo este montante representa uma pequena ideia do impacto do assédio sobre a saúde psicológica de milhares de trabalhadoras e trabalhadores. Ainda Piñuel y Zabala (2003) afirma, no momento em que escrevia seu livro, que cerca de 12% de trabalhadores espanhóis haviam declarado ter sofrido formas de violência psicológica nos últimos seis meses de trabalho, imediatamente anteriores à pesquisa. Em um *site* brasileiro especializado no tema, mantido por alguns dos pesquisadores nacionais mais importantes sobre o tema, aparecem ainda outros dados estatísticos sobre a situação europeia, apontando a incidência de casos de “assédio moral” no trabalho: de 16,3% no Reino Unido, 10,2% na Suécia (o que demonstra um aumento considerável em relação à pesquisa de Leymann), 9,9% na França e 7,3% na Alemanha, entre outros. A OIT fala de 32.000 casos no Japão, em 2002, e num período de seis meses em 2003, cerca de 5.000 novos casos foram levantados (www.assediomoral.org).

Sobre o caso brasileiro, em entrevista, a psicóloga forense do trabalho Glauca Amaral afirmou:

Quase não há estatísticas sobre assédio moral no Brasil, porque isso só seria possível de duas maneiras: se os sindicatos de classe tivessem atendimento psicológico que fornecesse resultados reais ou se as empresas compartilhassem informações coletadas pelo setor de Recursos Humanos – o que não é de interesse delas (Jornal Brasil Atual, 03/06/2013).

Analisar os motivos que levam à omissão de dados no Brasil foge ao nosso objetivo, mas pesquisas que queiram seguir este caminho de investigação podem encontrar aqui algumas reflexões de caráter heurístico. Ainda sobre o Brasil, uma empresa virtual de “Gestão de Recursos Humanos” (as antigas “agências de trabalho”), a *Vagas.com*, realizou um *survey* em 2015, cujos resultados foram publicados pela agência de notícias *BBC Brasil* (15/06/2015). Foram questionados 4.975 profissionais de diversas áreas, em todas as regiões do Brasil, onde 47,3% responderam ter sofrido “assédio moral” (48% homens e 52% mulheres) e, dentre os que negaram, 34% afirmaram ter presenciado algum episódio de abuso. Enquanto Padilha (2015, p.145) apresenta o pioneiro estudo de Margarida Barreto, de 2006,

onde, das 870 vítimas de “assédio moral” pesquisadas, 100% dos homens e 16,2% das mulheres haviam pensado em cometer suicídio³, enquanto 18,3% dos homens chegaram de fato a cometer pelo menos uma tentativa de tirar a própria vida.

Apesar dos aparentes avanços alcançados pelos estudos realizados até aqui, sejam de psicologia ou de uma sociologia organizacional crítica, nota-se uma lacuna analítica acerca das relações deste fenômeno com o antagonismo entre *trabalho* e *capital*. Neste sentido, Vieira, Lima e Lima (2012) identificam um reducionismo nas análises do assédio em três grandes linhas, nas abordagens consideradas psicologizantes, judicializantes e sociologizantes. Onde, “no caso da psicologização, talvez o mais frequente e o mais grave entre esses três vieses, privilegiam-se os fatores de personalidade ou até mesmo nos colocam como os únicos determinantes do problema” (2012, p.266).

Tomando-se como enfoque analítico o *materialismo histórico e dialético*, que estabelece as relações entre práticas sociais contraditórias, lutas sociais e formas de consciência, realizou-se ampla revisão bibliográfica teórica e de estudos de casos, no sentido de apresentar uma interpretação diversa para o fenômeno do assédio. Partiu-se da hipótese de que o “*assédio moral*” é uma forma de violência de classe exercida na organização do trabalho contra a subjetividade do proletariado, específica das relações sociais de produção capitalistas, especialmente em sua fase toyotista. Trata-se de uma forma de dominação de classe, como momento inseparável do processo de exploração e controle do capital sobre o trabalho.

Mesmo com o desenvolvimento de estudos organizacionais críticos acerca do fenômeno, que assumem abertamente a relação entre assédio e os sistemas de organização e gestão capitalista do trabalho, no nosso entendimento, o problema da violência psicológica laboral não é tratada diretamente como expressão subjetiva do antagonismo de classes: a extração da mais-valia relativa, combinada com a chamada *ideologia gerencialista*, expressa neste estudo a atividade prático-teórica, não de uma mera “categoria profissional”, mas de uma classe social capitalista específica – a *classe dos gestores* (Pannekoek, 1977; Bernardo, 1977; 2009).

2. Classes sociais, conflito e a hegemonia dos gestores na produção

A reestruturação produtiva do capitalismo colocou em evidência uma série de fenômenos designados genericamente pela noção de “gerencialismo”. Com a derrota da vaga

³ Sobre as particularidades, características e a alta incidência de casos de “assédio moral” contra as mulheres nos ambientes organizacionais, cf. Figueredo (2012).

de lutas proletárias nas décadas de 1950 e 1960, baseadas em greves selvagens, ocupações de fábrica e princípios de autogestão social, o capitalismo *recuperou o savoir-faire* organizacional e intelectual desenvolvido naquelas experiências. Se essas lutas significaram a crise do fordismo-taylorismo, também marcaram o surgimento de um novo modelo de acumulação que incorpora a dimensão subjetiva (intelectual, cognitiva e emocional) do proletariado – o *toyotismo* (Bernardo 2004; 2005; 2009).

Para além das inúmeras características do *modelo japonês*, analisadas em uma vasta bibliografia – tais como as células de produção, o trabalho flexível, as terceirizações, o *just in time* e o sistema *kanban*, os círculos de controle de qualidade (CCQ's), etc. –, Bernardo (2005) assevera que um de seus principais objetivos é a *fragmentação* da classe explorada. A partir de Heloani (2003), Padilha (2015, p.131) afirma que o toyotismo “(...) implanta modelos mais sutis de captação da subjetividade dos trabalhadores, conseguindo adesão com menos repressão explícita e mais controle psíquico”. O *gerencialismo* vai surgir como *ideologia dominante* (Marx, 2007), expressando as ideias e práticas da classe dos gestores.

Esse mesmo processo trouxe à tona toda uma produção no campo da *sociologia organizacional*, que vem buscando apresentar uma análise crítica do universo contemporâneo da gestão dos negócios e das instituições, incluindo problemas específicos da violência e adoecimento mental no trabalho, foco deste artigo (Heloani, 2003; Gaulejac, 2007; Boltanski e Chiapello, 2009; Ehrenberg, 2010; Padilha, 2015, entre outros). No entanto, esses estudos oscilam entre uma perspectiva weberiana – uma *sociologia da ação* e da *dominação*, derivados de suas investigações sobre a *burocracia* –; e uma perspectiva marxista, mas que não assume o caráter de classe da gestão em todas as suas consequências.

Em termos weberianos, a gestão é definida como “um sistema de organização do poder”, um “poder gerencialista” (Gaulejac, 2007, p.40). Neste sentido, “o sistema gerencialista suscita um modelo de personalidade narcísica, agressivo, pragmático, sem estados de alma, centrado sobre a ação e não tanto sobre a reflexão, pronto a tudo para ter sucesso” (idem, p.221). Algumas dessas obras também reproduzem o “cacoete” pós-moderno de definir a sociedade contemporânea a partir da exacerbação das características de um de seus fenômenos, construindo tipos-ideais como o da “sociedade gerencial” (Gaulejac, 2007); “sociedade da performance” (Ehrenberg, 2010); “sociedade do cansaço” ou “sociedade do esgotamento” (Han, 2017); entre outras denominações que não ultrapassam a dimensão fenomênica destes relevantes temas sociais. Gaulejac (2007) chega mesmo a afirmar que a sociedade passou por uma “explosão das classes sociais”, no sentido do seu suposto desaparecimento.

Por outro lado, vem crescendo a atenção de autores marxistas ao campo da gestão, que já se apresentava em Marx, ainda que de forma ambígua. O marxista heterodoxo português Bernardo (1977) explorou profundamente este tema, defendendo que Marx apresenta, n' *O Capital*, todos os elementos para o desenvolvimento de uma teoria das classes sociais que inclua os gestores como classe capitalista *em si e para si*, mas não chega a realizar tal sistematização. A dimensão do *controle* do processo de produção inerente à atividade gestorial se encontrava no conceito de *despotismo de fábrica*, proposto por Marx. Pois,

Se a direção capitalista é dúplice em seu conteúdo, em razão da duplicidade do próprio processo de produção a ser dirigido – que é, por um lado, processo social de trabalho para a produção de um produto e, por outro, processo de valorização do capital –, ela é despótica em sua forma. Com o desenvolvimento da cooperação em maior escala, esse despotismo desenvolve suas formas próprias (Marx, 2011, p.505).

Acerca dessa função primordial dos gestores *in statu nascendi*, aos quais Marx definia ambigualmente como “uma espécie particular de assalariados”, o autor deixa claro seu caráter indissociável em relação à exploração:

Assim como o capitalista é inicialmente libertado do trabalho manual tão logo seu capital tenha atingido aquela grandeza mínima com a qual tem início a produção verdadeiramente capitalista, agora ele transfere a *função de supervisão direta e contínua dos trabalhadores individuais e dos grupos de trabalhadores a uma espécie particular de assalariados*. Do mesmo modo que um exército necessita de oficiais militares, uma massa de trabalhadores que coopera sob o comando do mesmo capital necessita de oficiais (dirigentes, gerentes) e suboficiais (capatazes, *foremen*, *overlookers*, *contre-mâtres*) industriais *que exerçam o comando durante o processo de trabalho em nome do capital*. O trabalho de supervisão torna-se sua *função fixa e exclusiva* (id. *ibid.* Destaquei).

Logo, torna-se imprescindível trazer elementos da chamada *teoria marxista dos gestores*, que nos permitam analisar a forma contemporânea de violência laboral denominada “assédio moral”. Aqui iremos apenas destacar os principais aspectos desta teoria, naquilo que interessa diretamente ao escopo desta comunicação.

Precursor dessa abordagem teórica, o comunista de conselhos holandês Anton Pannekoek (1977) vai justamente apontar a indissociabilidade entre *exploração e controle*, ao afirmar que:

Estes “quadros” técnicos não estão apenas encarregados do aspecto da produção. Em um regime capitalista, a produção de bens é inseparável da de lucro. Ambas são a mesma coisa. De onde se deduz que os dois aspectos de sua função – organização

científica da produção e exercício da autoridade a serviço da exploração – estão estreitamente relacionados (1977, p.28. Traduzi).

Na realidade, Pannekoek (1977) defende a unidade entre o *econômico* e o *político*, cuja separação é inerente às relações sociais de produção capitalistas e sua divisão do trabalho. Para este autor, a luta de classes no local de trabalho é permanente. O proletariado é obrigado a resistir cotidianamente às pressões do capital sob pena de um esgotamento total, mesmo fora de períodos de greves e de outros conflitos abertos, onde “(...) cada oficina, cada empresa é cenário de uma guerra surda e permanente, de uma constante luta feita de pressões e contraofensivas” (1977, p.30. Traduzi). Portanto,

Ambas as classes, proletários e capitalistas, ainda que não tenham outro remédio a não ser trabalhar juntos durante a jornada diária, não deixam de ser implacáveis inimigos, por seus interesses opostos, de forma que, quando não lutam, vivem em uma espécie de paz armada (id. ibid. Traduzi).

De acordo com Bernardo (2009, p.269), a composição das classes sociais é *relacional*, pois “cada classe se define no confronto com as restantes”. Na realidade, Marx (2007, p.63) já havia determinado que “os indivíduos singulares formam uma classe somente na medida em que têm de promover uma luta contra outra classe”. Portanto, é desta “guerra surda e permanente” entre as classes nos locais de trabalho, que emerge o “assédio” como uma das possíveis expressões da violência dominante. Este princípio teórico nos coloca o problema de conceituar as classes em seu antagonismo, no âmbito das relações sociais de produção, portanto, do processo de exploração do trabalho pelo capital. Uma vez realizada esta tarefa, teremos um ponto de partida material, um solo concreto determinante para analisar a violência psicológica laboral, sem recair no subjetivismo, garantindo o princípio epistemológico de conexão entre o *particular* e o *universal* exigido pela noção materialista histórica e dialética de *totalidade*.

Bernardo (1977, p.117) considera que “a cisão entre gestão e propriedade privada é um elemento fundamental para a divisão de classes no capitalismo”, e seria essa a origem social dos gestores, que se transformam em proprietários coletivos do capital. De acordo com este marxista português, essa classe viria a se diferenciar da burguesia, “a) pelas funções que desempenham no modo de produção e, por conseguinte; b) pelas superestruturas jurídicas e ideológicas que lhes correspondem; c) pelas suas diferentes origens históricas; d) pelos seus diferentes desenvolvimentos históricos” (2009, p. 269). Assim como seu solo de reprodução social se dá no “lugar vazio que existe entre a produção de mais-valia e a apropriação dos

meios de produção é a gestão do processo de produção, decorrente da integração tecnológica de unidades de produção última (...)” (1977, p.123).

Ambos, Pannekoek e Bernardo, entendem que as diferenças de grau de exploração ou de local de trabalho não alteram a natureza das relações sociais. Tampouco se estas se dão no setor estatal ou privado, pois o marxismo heterodoxo secundariza a dimensão jurídica da propriedade, enfatizando as relações de produção concretas. Onde, “em um regime capitalista, a norma é o poder do dono, do gestor” (Pannekoek, 1977, p.52), seja no Estado, seja nas empresas. É nesse quadro de crescente internacionalização do capital que se deu a reestruturação do processo de acumulação global do capital, com os gestores a sua frente. Na atividade estatal a violência pode ser ainda mais extremada. Afinal,

No setor público, o assédio pode durar anos, pois, em princípio, as pessoas são protegidas e não podem ser demitidas, a não ser devido a uma falta muito grave. Por esta razão, os métodos de assédio são, neste caso, mais perniciosos e produzem resultados dramáticos sobre a saúde, bem como sobre a personalidade das vítimas (Hirigoyen, 2012, p.124).

A partir deste referencial é possível analisar o “assédio” no interior das relações sociais de produção, tanto nas organizações empresariais como nas instituições estatais, sem a surpresa que alguns autores apresentam ao se deparar com o avanço do gerencialismo sobre o serviço público.

3. Origens e evolução do conceito de “assédio moral”

O “assédio moral” é um fenômeno moderno relativamente recente, ao menos em sua caracterização científica enquanto expressão de um determinado tipo de violência, no mundo do trabalho capitalista. No entanto, tal caracterização vem assumindo diferentes definições nos mais variados idiomas. De acordo com Hirigoyen (2012), o primeiro registro deste tipo de agressão teria surgido em 1972, com os estudos do médico sueco Peter Paul Heinemann (1931-2003), sobre a violência entre crianças – o *bullying*, termo que significa “tratar com desumanidade, com agressividade”. Usado para descrever a violência entre crianças, o *bullying* também foi empregado para casos entre adultos no ambiente laboral. A autora entende que se trata de um termo muito amplo e mais *pessoal* do que *organizacional* (2012, p.80). Além do fato de o termo ter ganhado notoriedade por designar a violência entre crianças e jovens, geralmente no ambiente escolar. No entanto, Soares (2012) identifica que no Reino Unido ainda se utiliza o *bullying* como caracterização do assédio psicológico no trabalho.

Soares (2012) indica que o psiquiatra estadunidense Carroll M. Brodsky (1922-2014) foi o primeiro a utilizar o termo inglês *harassment*, em 1976, que significa literalmente “assédio”, numa analogia direta com o problema do “assédio sexual”, então em voga⁴. Hirigoyen (2012) e Soares (2012) citam o psiquiatra alemão Heinz Leymann (1932-1999) como o primeiro pesquisador a utilizar o termo *mobbing* – quando publicou *Mobbing: la persécution au travail*, na década de 1980 –, buscando um termo que caracterizasse o fenômeno no ambiente laboral, diferenciando-se do *bullying*.

Na França, a psiquiatra Marie-Françoise Hirigoyen, o nome com maior influência em nosso país, publicou sua obra *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano* (2014), em 1998, utilizando-se do termo *harcèlement moral* – literalmente “assédio moral”, dando origem ao termo utilizado no Brasil. Além destas terminologias, ainda se encontram os termos *coação moral*, em Portugal; *acoso moral*, em espanhol; *molestie psicologiche*, na Itália; e *ijime*, no Japão. Na literatura especializada também se utilizam outros termos, como: *psicoterror*, ou *terror psicológico*; *assassinato psíquico*; *violência psicológica*; *violência sociolaboral*; *cercos moral*. Apesar de Soares (2012) considerar que há uma convergência conceitual entre esses diferentes termos, Hirigoyen (2012) aponta as divergências entre a sua abordagem e a do *mobbing*, de Leymann. A autora afirma que,

Para Heinz Leymann, o *mobbing* consiste em manobras hostis frequentes e repetidas no local de trabalho, visando sistematicamente a mesma pessoa. Segundo ele, o *mobbing* provém de um conflito que degenera. É uma forma particularmente grave de estresse social (2012, p.77).

A pesquisadora francesa insiste que o “assédio moral” é muito mais do que mero estresse. Além disto, ela defende que o assédio ocorre como *a impossibilidade de se instaurar o conflito*, não como um *conflito mal resolvido*. Outro termo que passou a ser utilizado foi “assédio organizacional”. De acordo com Soboll (2008, p.21-22),

O assédio organizacional, por sua vez, é um processo no qual a violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais, que são abusivas e inadequadas. O propósito é exercer o gerenciamento do trabalho e do grupo, visando produtividade e controle organizacional. (...) O objetivo do assédio organizacional não é atingir uma pessoa em especial, mas sim controlar todo o grupo indiscriminadamente. Alguns exemplos de práticas de assédio organizacional: gestão por estresse, gestão por injúria, gestão por medo, exposições constrangedoras de resultados, premiações negativas, ameaças, cobranças exageradas.

⁴ Forma de violência gravíssima, principalmente por seu recorte de gênero numa sociedade onde a opressão contra a mulher se dá em todas as esferas da vida social. Infelizmente, o tema não será abordado neste trabalho, o que significaria uma grande ampliação do escopo bibliográfico, pois, apesar de ser muitas vezes tratado de forma similar ao “assédio moral”, é um fenômeno que apresenta muitas particularidades e referencial teórico próprio.

A autora afirma ser uma estratégia voltada a eliminar os “menos resilientes”, uma verdadeira prática de “darwinismo organizacional”, isto é, “um método que promove, de maneira indiscriminada, a exclusão dos menos adaptáveis às exigências da empresa” (id. *ibid.*). No entanto, Soboll (2008) legitima o *poder diretivo* e condena apenas o “abuso”, o uso “desvirtuado” dessa prerrogativa patronal. Para ela,

(...) assédio organizacional é diferente de **uso adequado do poder diretivo do empregador; reconhecemos este último como legítimo** no que se refere a certas exigências de desempenho e produtividade. Tais atitudes deixam de ser legítimas quando permeadas de condutas abusivas e que atentam contra a dignidade humana (2008, p.22. Grifei).

Não podiam ser mais evidentes as consequências da perspectiva weberiana da “dominação legítima”, com sua respectiva ausência da abordagem de classe – a naturalização da dominação social dos gestores, onde a exploração parece não “atentar contra a dignidade humana” do proletariado.

3.1 O assédio como processo de enredamento e destruição individualizada

As descrições da estrutura do processo assedioso variam apenas formalmente entre os diversos autores, que apresentaremos aqui de forma sintética. Em geral, são definidas três “tendências organizacionais” que engendram o assédio: *a distância entre os objetivos fixados e os meios atribuídos; a grande defasagem entre as tarefas prescritas e a atividade concreta; a distância entre as recompensas esperadas e as retribuições efetivas* (Gaulejac, 2007). Destas condições surgem geralmente quatro “tipos” de assédio: o *Vertical Descendente*, mais comum, praticado por chefes e considerado perverso, estratégico, institucional e hierárquico; *Vertical Ascendente*, menos comum, praticado por subordinados contra o chefe; *Horizontal*, entre colegas; *Misto*, bastante comum, envolvendo passiva ou ativamente a hierarquia, que estimula ou “ignora” a violência entre colegas.

Nesta concepção intersubjetiva, a violência é representada no binômio *agressor versus vítima*, sendo o primeiro definido como um “perverso narcísico” que procura impor ou manter sua dominação, quanto à vítima, “é sua capacidade de resistir à autoridade, apesar das pressões, que a leva a tornar-se um alvo”. (Hirigoyen, 2014, p.68). Os agressores são geralmente descritos como chefes autoritários, colegas invejosos e incompetentes, grupos xenofóbicos, máfias institucionais ou organizacionais, etc.

Dentro deste quadro se manifestam normalmente quatro “categorias de atitudes hostis”: *a deterioração proposital das condições de trabalho; o isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade; e, por fim, as formas de violência verbal, física ou sexual* (Hirigoyen, 2012). Tais atitudes se dão dentro de um conjunto de etapas mais ou menos delimitadas, que vêm servindo para caracterizar inúmeros estudos de caso: 1) *condição zero*, ou a situação imediatamente anterior ao início do processo; 2) *incidente crítico*, fato ou conjunto de fatos que desencadeiam a perseguição; 3) *assédio e estigmatização*, o desenvolvimento da agressão propriamente dita; 4) *intervenção dos supervisores*, geralmente ações institucionais/organizacionais *contra* a vítima já estigmatizada; e 5) *exclusão definitiva*, seja por transferência, demissão, afastamento médico, ou mesmo suicídio (Soboll, 2008). Lembrando que tudo isso pode ocorrer ao longo de meses, às vezes durante anos, como mostram alguns estudos de caso.

Recusar a executar uma ordem que considera injusta, responder a um comentário preconceituoso, participar de uma movimentação por melhoria nas condições de trabalho ou mesmo uma greve, denunciar esquemas ilegais, entre outras tantas situações, podem ser “motivos” para que se instaure um processo de assédio contra um trabalhador. Os estudos de caso vêm mostrando que daí se inicia a *estigmatização* e o *isolamento* da vítima (Gennari, 2010). Por isso o assédio é considerado uma “patologia da solidão”, pois, “quando o processo de assédio se estabelece, a vítima é estigmatizada: dizem que é de difícil convivência, que tem mau caráter, ou então que é louca” (Hirigoyen, 2014, p.69).

O capital consegue realizar um corte profundo na carne do proletariado, ao desenvolver técnicas de aniquilamento individual que neutralizam aquilo que a classe tem como uma de suas principais armas, a *solidariedade*, princípio social de classe sem o qual não há organização e luta possível. Tal situação gera um “medo de contaminação” que isola o assediado. Tem-se como consequência que “(...) os demais temam que, se mantiverem proximidade do assediado, possam vir a ser confundidos com este e considerados, igualmente, como potenciais perturbadores da ordem instaurada. E, portanto, igualmente discriminados” (Seligmann-Silva, 2011, p.507). Instaure-se uma situação de medo e intriga, que coloca *todos contra todos*.

Esta violenta fragmentação da classe, do qual o assédio é um importante fator, é determinante para o processo de deterioração da saúde mental dos indivíduos atomizados, que se agrava com a chamada *recusa de comunicação* – quando “o direito de ser ouvido é recusado à vítima. Sua versão dos fatos não interessa ao perverso, que se recusa a ouvi-la” (Hirigoyen, 2014, p.113). Tudo é feito para desestabilizar e desacreditar o indivíduo

assediado, que se torna o “bode-expiatório” de todos os problemas organizacionais: “faça ele o que fizer, está errado, faça o que fizer, é culpado” (idem, p.179).

Com o “recuo da solidariedade” e o desenvolvimento da violência, a vítima começa a adoecer e a perder totalmente o equilíbrio emocional, caindo facilmente em todo o tipo de provocações. O assediador nega veementemente qualquer acusação e a vítima é levada a reagir publicamente, para ser responsabilizada pela agressão, gerando desconfiança até nas testemunhas que acabam por inocentar o agressor. Podem surgir processos disciplinares éticos e administrativos contra a vítima, agravando seu quadro de saúde ao se tornar ré do seu próprio assédio, podendo levá-la inclusive à demissão. Além disto, a *individualização da dor* “facilita à empresa a tarefa de apagar os vestígios das doenças profissionais e dos acidentes” (Gennari, 2010, p.28). Sobre este aspecto, o papel legitimador da *medicina do trabalho* no assédio, assim como a atuação sindical, merece atenção em futuras pesquisas.

As consequências são nefastas sobre a saúde mental do proletariado, surgindo “expressões clínicas da psicopatologia da violência”, tais como depressão e psicoses; dependência química e alcoolismo; a Síndrome de Esgotamento Profissional (*burnout*); o Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT); entre outras doenças. O esgotamento profissional, ou *burnout*, foi caracterizado pelo psicólogo alemão Herbert Freudenberger (1926-1999), em 1974, sendo atualmente uma das principais patologias decorrentes do assédio. Significa “um devastador ‘incêndio interno’ (subjetivo) que reduz a cinzas a energia, as expectativas e a autoimagem de alguém que antes estava profundamente envolvido em seu trabalho” (Seligmann-Silva, 2011, p.523).

Não obstante, certos autores midiáticos, que se apresentam como “críticos do sistema”, não consideram este quadro aterrador como necessidade para uma transformação social profunda, mas como causa de sua impossibilidade, na “sociedade do esgotamento”. Como decreta Han (2017, p.116), em virtude da dimensão global do adoecimento psicológico, “nesse contexto não é possível haver nenhuma resistência, levante ou revolução”. A despeito do caráter profético dessa afirmação, que expressa mais a subjetividade conservadora do autor do que a objetividade histórica, a mesma serve de registro sobre a dimensão dos problemas aqui discutidos para a luta proletária.

Considerações finais

Um trabalhador doente não luta, esta é uma lição que a própria esquerda precisa aprender. Especialmente, se adoecido psicologicamente, com uma série de capacidades subjetivas afetadas tais como sua percepção, motivação, consciência, razão, clareza,

confiança, autoestima, entre outros aspectos que também afetam seu vigor, sua disposição e saúde físicas. Enfim, as psicopatologias decorrentes da violência laboral, a que se convencionou chamar de “assédio moral”, afetam diretamente a resiliência psíquica e a resistência corporal necessária para enfrentar a crueza da luta de classes.

Os capitalistas têm em suas mãos mais uma arma contra o proletariado: quando prender lutadores sociais não surtir mais efeito – ou quando isto significar ferir a “legitimidade jurídica”, cujo aparato cumpre um papel ideológico de “garantidor de direitos democráticos” –, quando cooptar não for mais possível, o “assédio moral” surge como um instrumento eficaz de fragmentação (mais um), de coerção subjetiva mais ou menos velada de indivíduos e pequenos grupos no interior do processo cotidiano de trabalho. Uma violência de classe que isola, estigmatiza e desacredita, minando a solidariedade, causando uma implosão psíquica devastadora em qualquer trabalhadora ou trabalhador que ouse não se subordinar aos ditames do despotismo empresarial/institucional.

Só neste sentido podemos falar em “personalidades perversas”, quando as determinações históricas e as condições objetivas e subjetivas do antagonismo entre as classes sociais, em sua dinâmica, estão postos. Logo, como um momento inerente aos processos contemporâneos de extração de mais valia-relativa que incorporam/destroem a subjetividade proletária, estruturados e organizados pelos sistemas de controle gestoriais. Não como um aparato puramente técnico-administrativo supostamente neutro, tampouco como um tipo weberiano de “dominação legítima”, mas como um sofisticado mecanismo de *dominação de classe* a serviço da exploração capitalista.

Portanto, da noção de “assédio moral” considera-se de forma restrita a utilização do termo *assédio*, entendendo-o apenas como uma manifestação particular (individual, grupal ou institucional/organizacional) da luta de classes, em sua dimensão mais imediata das relações de trabalho. Mesmo em casos onde o *assédio horizontal* pode se apresentar, em aparência, como uma “perseguição pessoal” entre colegas, está-se diante do fenômeno capitalista da *concorrência*, que se impõe como *lei social* não apenas entre os capitalistas, mas no interior do proletariado, impelindo trabalhadoras e trabalhadores muitas vezes a uma luta encarniçada pela sobrevivência no mundo do trabalho. Ou seja, enquanto o proletariado compete entre si encontra-se fragmentado como classe, logo, não se organiza para o enfrentamento contra o capital e as classes que o personificam (burgueses e gestores). Esta determinação de aparência puramente “econômica” tem, também e de forma velada, uma dimensão política de *controle*. Na medida em que a competição capitalista desorganiza o proletariado internamente, exerce sobre esta classe um processo de *hetero-organização*.

Quanto ao termo “moral”, este qualifica o assédio num sentido ora *ético*, ora *jurídico*. Para Hirigoyen (2012, p.15), “trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade”. Neste sentido, o de uma ética/moral abstrata, percebe-se um claro distanciamento de uma perspectiva classista do problema, uma questão que Marx refutou em toda a sua obra de juventude. Numa perspectiva sociológica, a apreciação meramente moral da sociedade capitalista não ultrapassa os limites comteanos/durkheimianos da “mudança dentro da ordem”. As “soluções” apontadas por essa literatura se encontram dentro dos marcos conservadores da tentativa de “reconstituição do tecido moral da sociedade”, próprios da escola positivista francesa. Trata-se, nas palavras da própria Hirigoyen (2012), de delimitar o “que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade”, não de transformar radicalmente a própria sociedade.

Isto fica ainda mais evidente nas palavras de Gaulejac (2007, p.317), para quem “repensar a gestão é imaginar outras formas de governabilidade, capazes de construir mediações entre os interesses dos acionistas, dos clientes e do pessoal (...)”. Assim como Hirigoyen (2012, p.36) sugere que “(...) os executivos devem aprender a transmitir suas mensagens de um modo respeitoso e levando em conta a personalidade do empregado”. Como em todo reformismo, o pano de fundo é a *conciliação de classes* que, na prática, significa a tentativa de gerir os conflitos sociais integrando trabalho e capital.

Portanto, este problema não pode ser enfrentado no terreno da “moral” e da “ética”, pois, no capitalismo, a mais-valia não é antiética, nem imoral – é uma *lei social*. O “assédio moral” pode ser apreendido como uma *técnica* específica de violência de classe no local do trabalho, integrante das formas de exploração e controle do proletariado. Tal violência só pode ocorrer mediante a condição objetiva de *fragmentação* da classe; e a subjetiva, com a *subsunção* da componente emocional/cognitiva do trabalho ao processo de exploração. Com isso, cada trabalhador se torna uma “presa fácil”, podendo ser isolado e aviltado em sua individualidade, especialmente aqueles considerados “desviantes”, tanto no setor público como no privado.

O termo “moral” obscurece e despolitiza as relações de classe, transferindo o conflito para a esfera intersubjetiva do “conflito interpessoal” tornando-se, aparentemente, um mero problema de “gestão de pessoas”. A maioria dos autores inverte a questão, afirmando que o assédio é disfuncional e afeta negativamente a produtividade das organizações quando, na realidade, é o imperativo de acumulação capitalista que permite o surgimento de práticas assediosas como instrumento de coerção produtiva. Além disto, se o assédio pode gerar

prejuízos financeiros em determinadas circunstâncias, devido aos recorrentes atestados médicos, indenizações, redução de produtividade, etc., por outro lado estes são “custos de produção” como tantos outros, neste caso, referentes ao controle capitalista sobre o proletariado como momento do processo de exploração.

Assim, esta abordagem tem consequências não apenas sobre investigações científicas, mas também desloca o eixo de enfrentamento do problema para o campo *político*, para o conflito entre classes sociais antagônicas, buscando pensar e incentivar novas práticas de resistência e de luta. O enfrentamento judicial por mais que seja importante enquanto forma de pressão sobre os agressores, e o acolhimento psicológico por mais que seja necessário como tentativa de reversão do quadro de adoecimento, estão longe de serem soluções. Continuam a reproduzir o processo de individualização da luta e a consequente fragmentação da classe, além de movimentar toda uma indústria jurídica, médica, psicoterápica e farmacêutica. É imprescindível o desenvolvimento da auto-organização nos locais de trabalho, estatais e privados, no sentido de criar redes de solidariedade e táticas e estratégias de enfrentamento e resistência diretas contra os gestores do capital, no sentido de fortalecer as lutas anticapitalistas de forma permanente, até sua derrocada final.

Referências Bibliográficas

BBC BRASIL. **Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa**, 15 junho 2015. Disponível em: http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb#. Acesso em: Ago. 2016.

BERNARDO, João. **Marx crítico de Marx: Livro Primeiro – Epistemologia, classes sociais e tecnologia em O Capital, vol. III**. Porto: Afrontamento, 1977b.

_____. **Democracia totalitária: Teoria e prática da empresa soberana**. São Paulo: Cortez, 2004.

_____. *Trabalhadores: classe ou fragmentos?* In: **O Comuneiro**, nº 1, Setembro de 2005, 11pg. Disponível em: <http://www.ocomuneiro.com/nr01_09_trabalhadores.htm>. Acesso em: 01 mai. 2010.

_____. **Economia dos conflitos sociais**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

EHRENBERG, Alain. **O culto da performance: Da aventura empreendedora à depressão nervosa**. Aparecida-SP: Ideias & Letras, 2010.

FIGUEREDO, Patrícia Maria. **Assédio moral contra as mulheres nas organizações**. São Paulo: Cortez, 2012.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida-SP: Ideias & Letras, 2007.

GENNARI, Emílio. **Da alienação à depressão: caminhos capitalistas da exploração do sofrimento**, 2010, 64p. Disponível em: <http://www.sinprocaxias.com.br/igc/uploadAr/FileProcessingScripts/PHP/UploadedFiles/da_alienacao_a_depressao_2_edicao.pdf>. Acesso: Jan. 2017.

HAN, Byung-Chul. **A sociedade do cansaço**. Rio de Janeiro: Vozes, 2017.

HELOANI, Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: História da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

_____. **Assédio moral: A violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

JORNAL BRASIL ATUAL. **Assédio moral, maus-tratos no ambiente profissional**, 03/06/2013. Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/jornais/17/assedio-moral-maus-tratos-no-ambiente-profissional-2560.html>. Acesso em: Out. 2017.

MARX, Karl. **A ideologia alemã**. São Paulo: Boitempo, 2007.

_____. **O Capital, Livro I**. São Paulo: Boitempo, 2011.

NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **Assédio Moral**. São Paulo: Saraiva, 2009.

PADILHA, Valquíria. *Capitalismo, modelos de gestão e assédio moral no trabalho*. In: PADILHA, Valquíria (Org.). **Antimanual de gestão: Desconstruindo os discursos do Management**. Aparecida: Ideias & Letras, 2015, p.127-157.

PANNEKOEK, Anton. **Los Consejos Obreros**. Madrid: ZYX, 1977.

PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki. **Mobbing: como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho**. São Paulo: Loyola, 2003.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SOARES, Ângelo. *As origens do conceito de assédio moral no trabalho*. In: **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, n.126, vol. 37, p.284-286, 2012.

SOBOLL, L.A.P. **Assédio moral/organizacional: Uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; LIMA, Francisco de Paula Antunes; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. *E se o assédio não fosse moral? Perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho*. In: **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, n.126, vol. 37, 2012, p. 256-268.