

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPEDES DE MARÍLIA – UNIVEM
CURSO DE DIREITO

VÂNIA FRANÇA BARBOSA

**A GLOBALIZAÇÃO DA ECONOMIA E SEUS EFEITOS: UMA
ABORDAGEM SOBRE O REFLEXO NA IDENTIDADE E SAÚDE DO
TRABALHADOR**

MARÍLIA
2009

VÂNIA FRANÇA BARBOSA

A GLOBALIZAÇÃO DA ECONOMIA E SEUS EFEITOS: UMA
ABORDAGEM SOBRE O REFLEXO NA IDENTIDADE E SAÚDE DO
TRABALHADOR

Trabalho de curso apresentado ao curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador:
Prof. Dr. OTÁVIO AUGUSTO
CUSTÓDIO DE LIMA.

MARÍLIA
2009

Barbosa, Vânia França

A globalização da economia e seus efeitos: uma abordagem sobre o reflexo na identidade e saúde do trabalhador/ Vânia França Barbosa; Orientador: Otávio Augusto Custódio de Lima. Marília, SP: [s.n], 2009.

45f.

Trabalho de Curso (Graduação em Direito) - Curso de Direito, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília –UNIVEM, Marília, 2009.

1. Globalização 2. Efeitos 3. Trabalhador

CDD: 341.6



FUNDAÇÃO DE ENSINO "EURÍPIDES SOARES DA ROCHA"

MANTENEDORA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM

Curso de Direito

Vânia França Barbosa

RA: 34362-5

**A GLOBALIZAÇÃO DA ECONOMIA E SEUS EFEITOS: UMA
ABORDAGEM SOBRE O REFLEXO NA IDENTIDADE E SAÚDE DO
TRABALHADOR**

Banca examinadora do Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao Programa de Graduação em Direito da UNIVEM, F.E.E.S.R, para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Nota: 10,0

ORIENTADOR(A):


Otávio Augusto Custódio de Lima

1º EXAMINADOR(A):


Alvaro Telles Junior

2º EXAMINADOR(A):


Alex Ferreira Batista

Marília, 15 de outubro de 2009.

Primeiramente à Deus pela vida que por mim é sempre lindamente apreciada e por ter feito cruzar o meu caminho com o caminho de pessoas maravilhosas e não tão maravilhosas. Mas todas à sua maneira contribuíram para o meu aprendizado e por todas as outras com quem ainda cruzarei e com as quais continuarei aprendendo.

Aos meus pais pela educação, pelos valores e exemplos à mim transmitidos. Sem eles não seria nem metade do que sou hoje, sem os quais eu não teria meios emocionais e nem financeiros para a obtenção dessa conquista. Pai, sei que daí de onde está compartilha comigo a felicidade deste momento.

Aos meus amigos, que sem, a vida não teria a menor graça. Em especial à Viviane Thaís Turola pessoa de crucial importância que nada nem palavra alguma define o seu valor para mim. Juntas, aprendemos muitas coisas, porém, a mais extraordinária permanecerá intrínseca em mim, é o que aprendemos sobre amizade, o seu real significado.

AGRADECIMENTOS

À Instituição pela oportunidade e concessão da bolsa de estudos.

Aos meus familiares.

Ao meu orientador Otávio Augusto Custódio de Lima a quem devo a concretização desse trabalho. Pela afinidade com o tema e pela orientação.

A todos os funcionários, sem os quais não encontraríamos a instituição em condições de nos abrigar.

Aos professores pela dedicação.

Aos colegas e amigos pela companhia nesses cinco anos em especial à Valéria Helena Tamião Monteiro pelas infinitas conversas e pela espontaneidade.

Soltos, como o pó!

Como operário eu era gente, era alguém.

Não vivia ao vento,

Já não era só eu, estava feliz.

Tinha raízes, não era pó.

Estava na Fábrica, de macacão, crachá e com esperanças no peito.

Mas a crise...a reestruturação...os setores que fecharam,

As funções que desapareceram, os colegas demitidos,

Outras terras, nossa sina,

Novas lágrimas, outras esquinas.

Tempos de desagregação e desatinos.

No recomeçar da empresa, nossos sonhos.

A competição, transformando-nos em inimigos.

No silêncio competitivo, somos humilhados, desqualificados.

No recomeçar da vida, a rádio-peão anuncia que um adoeceu,

O outro morreu e mais um desapareceu

Meu peito, de tanto sofrimento é um laço, um nó.

Estamos perdidos, lançados ao vento, num redemoinho de areia.

Somos muitos, cada vez mais, sem raízes. Soltos. Como o pó.

Júlio Tavares

BARBOSA, Vânia França. **A globalização da economia e seus efeitos: uma abordagem sobre o reflexo na identidade e saúde do trabalhador**. 2009. 45f. Trabalho de curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha, Marília, 2009.

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como objeto de estudo, “A globalização da economia e seus efeitos: uma abordagem sobre o seu reflexo na identidade e saúde do trabalhador”. Procurei abordar a globalização da economia como fator principal das mudanças ocorridas no âmbito do trabalho e como potencialmente massificantes e esmagadoras da classe trabalhadora. Globalização essa que gera efeitos de reestruturação na maneira de produzir e gerir das empresas, que procuram se adequar para uma maior obtenção de lucro, mesmo que tenham que regredir em matéria de ética. Acabam que para verem seus fins atingidos, massacrando o trabalhador. E é justamente sobre ele que os maiores efeitos da globalização se refletem. Assim como se dava na escravidão. Por traz da ideologia de parceria empresa-funcionário há mascarado um interesse oculto, que esconde o verdadeiro interesse da empresa em ver seus encargos com funcionários diminuídos e lucros aumentados. Funcionários estes que se vêem, com a ânsia da obtenção de tudo à curto prazo instaurada pela globalização, em meio a uma crise de identidade, não sabendo se, se dedicam a obter sucesso na vida profissional ou pessoal. Já que a flexibilidade profissional exigida deles pelo mercado de trabalho toma grande parte de seus tempos, ou então vêem suas saúdes física e mental afetadas diretamente por resistirem ao assédio moral, por verem no emprego a sua afirmação como indivíduo, por medo do desemprego, da precarização do trabalho e da exclusão social. Podendo também, nessa teia nociva figurarem tanto como assediado e assediador, já que a competitividade do mercado de trabalho os obriga a manterem a todo custo o emprego.

Palavras-chave: Globalização. Efeitos. Trabalhador

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	09
CAPÍTULO 1. GLOBALIZAÇÃO, MEIOS DE PRODUÇÃO E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	13
1.1 Breve histórico.....	13
1.2 Globalização e reestruturação produtiva.....	15
1.3 Toyotismo e empregabilidade.....	17
1.4 A nova ideologia de emprego e o novo perfil de trabalhador.....	19
CAPÍTULO 2. EMPREGO, DESEMPREGO, POBREZA E CIDADANIA.....	22
2.1 A importância do emprego para o indivíduo.....	22
2.2 Desemprego – causas e conseqüências.....	23
2.3 Precarização do trabalho.....	25
2.4 Exclusão social.....	27
CAPÍTULO 3. O REFLEXO NA PERSONALIDADE E SAÚDE DO TRABALHADOR.....	29
3.1 Crise de identidade.....	30
3.2 O papel do assédio moral no trabalho.....	32
3.3 Levados a violentar pela empresa.....	34
3.4 Efeitos do assédio moral na saúde do trabalhador.....	37
CONCLUSÃO.....	41
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44

INTRODUÇÃO

Desde a época da escravidão é possível enxergar a manobra feita pelos detentores do poder disfarçada em ideologia com o fim de “amansar” os escravos tão oprimidos por tal sistema. O que na verdade mascarava o medo de reações mais violentas por parte dos escravos contra os detentores do poder e contra a classe dos nobres. Com isso passaram a garantir aos ex-escravos a alforria, dando a eles a ilusão de que eram livres.

Influenciada pelo capitalismo moderno e pela evolução dos meios de produção, uma manobra não muito diferente ocorre nos dias de hoje. Manobra essa iniciada e concretizada pela “mão invisível” do mercado econômico mundial e pela abertura de suas fronteiras através da globalização.

Ocorre que o mercado econômico com o decorrer do tempo supera suas crises se adequa às situações, possui mutabilidade. Enquanto o trabalhador esmagado pela manobra do sistema econômico desumano não a possui.

Os efeitos da globalização e a competitividade não só entre os funcionários, mas, também entre as empresas, que precisam sobreviver a todo o custo, são forçadas a espelharem-se nas empresas transnacionais.

E toda essa mudança requer um novo perfil de trabalhador, um trabalhador auto-suficiente, competitivo, adaptável, ou seja, flexível a novas experiências e cada vez mais qualificado, que esteja disposto a trabalhar em parceria com as empresas, “deixando de ser funcionário” da empresa para fazer parte desta. Porém disfarçado e bem dissimulado por trás dessa nova política das empresas, existe um interesse muito maior por parte delas que é o lucro.

Essa nova política seduz os funcionários a trabalharem como cooperados, associados, colaboradores, ou seja, a prestarem serviços autônomos ou terceirizados para as empresas, o que diminui em muito o encargo e responsabilidades destas para com os funcionários.

E nessa ilusão dão os funcionários o melhor de si, aumentando a produção ou os resultados das empresas e estas por sua vez vêem seus lucros aumentados pelo rendimento e pela redução de seus encargos com os funcionários.

Além de um novo perfil de trabalhador, a globalização onde nada é esperado em longo prazo, desperta principalmente nos jovens uma espera da obtenção de sucesso em curto prazo o que exige que dêem cada vez mais de si, sendo obrigados a colocarem prioridades em suas vidas, prioridades essas que nem sempre são as que ele desejaria. Esse impulso em obter sucesso, acaba resultando muitas vezes em uma crise de identidade, onde se vê o trabalhador,

perturbado por um dilema. Ser bem sucedido profissionalmente ou na vida pessoal.

Um outro reflexo decorrente dos efeitos da globalização da economia é o assédio moral nas relações de trabalho.

A competitividade desumana do mercado do trabalho coloca os trabalhadores em ambos pólos, tanto do assediador como do assediado. A figura de assediador não se confunde necessariamente somente com aquela de que o indivíduo gosta de ver o próximo humilhado, destruído, não se liga somente à maldade, prepotência, inveja ou personalidade doentia, liga-se também à necessidade de se manter no emprego. Acontece quando um trabalhador enxerga no outro a ameaça de perder o emprego para aquele mais qualificado. Frente a essa situação poderá o empregado figurar como assediador, com a finalidade de ver-se livre do concorrente para a segurança e manutenção de seu emprego.

Acontece também em muitos casos de o assédio moral no trabalho ser usado como manobra da empresa. Quando a empresa devido a situações econômicas tem que demitir funcionários e não está disposta a arcar com os encargos das demissões. Utilizam-se do assédio moral para alcançar a sua finalidade que é ver o funcionário pedir demissão, não precisando arcar assim com a responsabilidade dos encargos das demissões. Nesse caso também pode acontecer de um funcionário ser levado a ser assediador contra sua própria vontade, sob pressão de demissão pelos seus superiores.

Também pode ser o assédio moral no trabalho utilizado como critério de seleção de funcionários. Buscam com isso as empresas, que permaneçam entre o quadro de funcionários somente aqueles que são “fortes” e que estão preparados para enfrentarem uma situação de pressão.

Muitos dos funcionários acabam resistindo ao assédio moral seja pelo fato de que o trabalho é intrínseco ao indivíduo, de maneira que este, só se enxerga como pessoa à medida que encontra-se ocupado, ou empregado, ou seja, pelo medo do desemprego, pela precarização do trabalho ou medo da exclusão social, ou até então pelo englobamento de todo esse conjunto. E essa resistência ao assédio, essa exposição prolongada a situações de estresse constantemente, altera de sobremaneira a fisiologia do corpo, como por exemplo, a produção de hormônios que são fundamentais para o bem estar humano. Essa resistência, essa situação prolongada de estresse, alterando a produção de hormônios, acabam refletindo na saúde do trabalhador, que acaba ficando por demais debilitada. E isso causa efeitos devastadores para a saúde física e mental do trabalhador.

Toma-se nota sobre algumas letras da Resolução do parlamento europeu sobre o assédio moral nas relações de trabalho.

Assim Europa (2001):

...

b. Considerando que a frequência da violência e do assédio no trabalho, fenômenos entre os quais a fundação inclui o assédio moral varia muito entre os Estados-membros, devido, segundo a fundação, segundo ao fato de que os casos são pouco declarados em certos países, que a sensibilização é maior noutros e que existem diferenças de sistemas jurídicos e diferenças culturais; ***que a insegurança nas condições de trabalho é uma razão essencial da frequência crescente da violência e do assédio;*** (grifos nosso)

c. Considerando que a Fundação Dublin observa que ***as pessoas sujeitas a assédio moral são muito mais susceptíveis ao stress*** do que os trabalhadores em geral; que, segundo as constatações da agência europeia para a segurança e saúde no trabalho, ***o assédio constitui um risco potencial para a saúde que freqüentemente leva a doenças relacionadas com stress;*** (grifos nosso)

...

e. Considerando que, no conjunto, os estudos e a experiência apontam para uma ***clara relação entre, por um lado, o assédio moral no trabalho e, por outro, o stress ou trabalho sob forte tensão, uma concorrência acrescida e uma segurança profissional reduzida, bem como uma situação laboral precária;*** (grifos nosso)

...

2. Chama atenção para o fato de ***o crescente aumento de contratos a termo e da precariedade do emprego, especialmente entre as mulheres, proporcionar condições propícias a pratica de diferentes formas de assédio.*** (grifos nosso)

3. ***Chama a atenção para as conseqüências devastadoras do assédio moral na saúde física e psíquica daqueles que são alvo - e conseqüentemente das suas famílias - e que freqüentemente necessitam de assistência médica e psicoterapeutica, o que de forma geral, os induz a ausentarem-se do trabalho por razões de doença ou os incita a demitirem-se;*** (grifos nosso).

...

Dessa maneira busquei no primeiro capítulo esboçar primeiramente de maneira sucinta, à evolução dos meios de produção e sua relação com o início da exploração do homem pelo homem passando pela escravidão. Onde mais nitidamente pode se perceber o começo das manobras do mais forte em relação ao mais fraco, especificamente em relação a ocultar certos interesses de maneira não muito diferente da que acontece nos dias atuais. Muda-se o cenário, mas os autores sempre são os mesmos.

Secundariamente analisarei a influência da globalização e o surgimento de novas tecnologias como causadoras da reestruturação produtiva, trazendo como resultado, a transição do meio de produção fordista para o toyotista.

E por fim, as conseqüências dessa transição, como o desemprego, o novo perfil de trabalhador e a nova ideologia de emprego, que oculta interesses da empresa.

No segundo capítulo procurei estudar a importância do emprego para o indivíduo, assim como a globalização da economia como causa principal do desemprego que trás

consigo a precarização das relações de trabalho e a exclusão social.

E finalmente no terceiro capítulo procurei abordar de que maneira esses efeitos refletem para o trabalhador.

Como um dos efeitos da globalização há a extinção dos projetos a longo prazo, o tempo é curto, é necessário caminhar rápido para não ficar para trás. A flexibilidade tanto das relações de trabalho como do trabalhador passam a influir sobre a personalidade e sobre os ideais desse, já que o trabalho é conteúdo intrínseco do ser humano, as duas vidas, profissional e pessoal passam a se confundir. E a qual delas se dedicar mais?

E como mais um efeito da globalização o desemprego, a precarização do trabalho e a exclusão social, justificam a resistência por parte do trabalhador ao assédio moral nas relações de trabalho. Além da competitividade, competitividade essa que se dá tanto entre trabalhadores quanto entre empresas, gerada pelo atual sistema econômico. Ambas partes utilizam-se do assédio moral na relação de trabalho com a finalidade de manterem a sobrevivência ou do emprego ou da empresa. Regredindo em matéria de ética e humanidade.

De maneira que as conseqüências desse assédio moral refletem na saúde física e mental do trabalhador assediado.

CAPÍTULO 1 - GLOBALIZAÇÃO, MEIOS DE PRODUÇÃO E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.

1.1 Breve Histórico

A massificação do homem pelo sistema econômico, está diretamente ligada à evolução do capitalismo através dos meios de produção e a maioria deles dado a exploração do mais fraco pelo mais forte.

Inicialmente o homem nas sociedades comunais ou primitivas exercia o trabalho de forma coletiva, visando distribuir o produto desse trabalho igualmente, não sendo desse modo, o excedente retido apenas nas mãos de poucos privilegiados, atendendo de modo igualitário todas as necessidades da sociedade. A única divisão que havia era quanto ao trabalho em função da idade e do sexo, mas, não figurava isso como um meio de dominação.

O excedente dessa produção era estocado para utilização posterior no caso de catástrofes ou então para comemoração coletiva. Porém esse excedente acabou despertando em alguns indivíduos a idéia de detenção do poder, começando assim a disputa pela produção e esfacelando a igualdade entre eles.

Essa desigualdade gerada pelo excedente deu início, em um segundo momento, a um novo meio de produção, o de produção tributária onde uma minoria se beneficia da exploração do trabalho, dando ênfase à exploração do homem pelo homem.

Em um terceiro momento surgem as sociedades escravagistas, pois àquela época, para as pessoas livres, ou seja, as que dedicavam-se exclusivamente a atividade intelectual os denominados cidadãos, era inconcebível exercerem trabalhos braçais.

Portanto as pessoas que no modo antigo de produção conseguiram acumular riqueza eram as detentoras do poder, logo, não efetuavam certos trabalho, recaindo sobre os escravos a responsabilidade de exercê-los. (KNAPIK, 2004, p.9-43).¹

O início do século XIX trouxe dois grandes acontecimentos para o declínio da escravidão. De um lado o movimento abolicionista crescia no Parlamento e sociedade Inglesa influenciando e pressionando o resto dos países e colônias contra o tráfico de negros da África para outras colônias.

No Brasil que era independente a pouco também houve reflexo dessas pressões da nação capitalista mais poderosa de então para a necessidade de ser extinta a escravidão, necessidade essa, resultado da revolução em São Domingos e pelo exercício dos princípios da Revolução Francesa. Resultado dessa nova ordem política e social foi uma profunda

¹ KNAPIK, Márcia Carneiro. *O trabalho humano: das sociedades comunais ao modo de produção feudal.*

heterogenia sócio-racial dividida entre uma minoria branca, rica e proprietária e uma maioria não-branca, pobre e não proprietária.

As soluções encontradas para dissipar essa heterogenia foram muitas. Primeiramente os emancipacionistas focaram para os próprios habitantes pobres do país fossem eles escravos ou livres e procuraram arrancá-los de seu mundo e de sua vida tidos como abjetos, inúteis e isolados, com o objetivo de integrá-los no projeto de uma sociedade unida, harmoniosa e progressiva.

Em um segundo momento por volta de 1850 que ganhou força a partir de 1870, os emancipacionistas acabam vendo nos imigrantes o povo ideal para formar a futura nacionalidade brasileira.

O movimento emancipacionista disseminava pelo mundo o fim da escravidão o que resultaria nacional e internacionalmente a falta de mão-de-obra escrava em um futuro próximo, conjuntamente, com os movimentos decorrentes na Jamaica, Suriname e São Domingos começaram a buscar nos imigrantes europeus, além dos negros alforriados, nacionais livres sem terra e índios a esperança de que se estabelecessem a verdadeira agricultura, as artes e as manufaturas. E os atraíam com a promessa da distribuição de terras a nacionais e europeus pobres, além de infra-estrutura como sementes, empréstimos gratuitos e a isenção de impostos por um período de dez anos.

Visavam com essa política impedir movimentos como o de São Domingos. E por isso urgia a necessidade de trabalhadores que fossem livres, para substituir lentamente os escravos que eram tidos como inimigos domésticos, imorais, violentos e desprovidos de inteligência, além de serem vistos como primeira causa de toda pobreza e imoralidade do país e foram sendo trocados pelos imigrantes, pois estes últimos eram vistos como trabalhadores já familiarizados a uma atividade disciplinada, racionalizada e regulada por contrato de compra e venda da força de trabalho.

Essa substituição abre vistas também a outra hipótese, com o desenvolvimento econômico e industrial, urbanização e formação da classe operaria brasileira, pois, mais fácil seria o relacionamento e a adaptação da venda da força de trabalho àquele que já está disciplinado do que com aquele em que ainda há de se disciplinar e qualificar, como foi o caso dos escravos substituídos pelos imigrantes. Muito mais custoso e dificultoso o trabalho de disciplinar e qualificar, por isso, foram substituídos (AZEVEDO, 2004, p. 11-35).²

Mesmo após o fim do modo de produção escravagista até o dias atuais são nítidos certos resquícios desta época que perduram, onde o trabalhador é encarado como coisa que ao

² AZEVEDO, Célia Marinho de. *Onda negra medo branco: o negro no imaginário das elites século XIX*.

quebrar ou não mais se encaixar às necessidades joga-se fora e é substituído por outro, mais capacitado e engajado. Também se vê os resquícios pela maneira como alguns empregadores tratam seus funcionários, os diminuem apenas a relação de trabalho, ou seja, exigem submissão total do funcionário que o deve servir sempre. Subentende-se o empregador como “dono” do funcionário e que este por estar sendo recompensado com salário deve a ele total obediência não possuindo este nem sequer a chance de externar sua subjetividade. Extinguiu-se a escravidão, mas, ainda perdura os resquícios de sua herança.

1.2 Globalização e reestruturação produtiva

Dorothee Susanne Rüdiger³ (1999, p. 11) sintetiza que “as transformações no mercado de trabalho que ainda estão de desenvolvendo, são devidas a vários fatores: às mudanças na economia mundial, à reorganização da produção à revolução tecnológica e ao desemprego”.

A queda do “Muro de Berlim” utilizada como metáfora para indicar a abertura das fronteiras nacionais para que o capital circule em escala mundial. É o fim das fronteiras, da guerra fria, é a dissipação de uma barreira tida como desumana, retrograda e excludente.

Primeiramente a globalização trouxe uma esperança de um mundo livre e igual não somente em relação aos indivíduos, mas, em relação ao mundo na concepção de “todo” e que esse mundo sem fronteiras resultaria para a humanidade num modelo de mundo capaz de assegurar condições dignas de vida a todos que nela vivessem, evocando assim a utopia de uma sociedade global próspera, culta e pacífica.

Porém essa concepção de liberdade e igualdade não passou de utopia, pura ideologia, pois, a relação de domínio, entre mais forte e mais fraco, nunca deixou de existir, pelo contrário é o que nos mostra a crise financeira que atualmente assola o sistema financeiro mundial. O que se vê é a predominância de alguns Estados sobrepostos aos demais por conta de seu poder econômico e tecnológico (RÜDIGER, p. 11-18).⁴

A partir de 1970 as economias capitalistas desenvolvidas acabaram abrindo seus mercados internos aos produtos industrializados do Terceiro Mundo. Com a crise do dólar e a constituição de um mercado de eurodivisas não submetido a qualquer controle público, resultou o avanço do comércio internacional e do investimento direto estrangeiro implantando

³ RÜDIGER, Dorothee Susanne. *Tendências do direito do trabalho para o século XXI: globalização, descentralização produtiva e novo contratualismo*.

⁴ *Idem. Cit.3.*

em outros países principalmente naqueles em processo de revolução industrial uma nova estrutura de indústrias para o abastecimento dos países de primeiro mundo (SINGER, 2003 p. 21).⁵

Organizadas em escala mundial as empresas transnacionais para as quais não existem fronteiras ou qualquer tipo de barreira, são dotadas de capital suficiente e móvel estão espalhadas por todos os “cantos do mundo” com isso elas podem criar novas mercadorias e distribuí-las a qualquer hemisfério do globo terrestre, graças ao desenvolvimento tecnológico, proporcionando assim a elas um poder maior do que dispõe qualquer Estado Nacional à qual ela foi implantada.

Essas empresas transnacionais é que hoje ditam as regras de como se estrutura principalmente o mercado de trabalho, trazendo em seu contexto a exclusão e não a integração, a competitividade no mercado mundial contribuindo para as divisões sociais internas e redução dos níveis salariais.

Se em tempos passados os distribuidores de mercadorias se preocupavam em enfrentar a concorrência nacional ou regional, nos dias atuais se preocupam se, se manterão ativas diante da expansão em escala mundial, posto que, no mercado mundial não há igualdade entre as nações, prevalece sempre o que detém mais poder.

O que ocorre é uma repartição internacional de tarefas, algumas regiões produzem tecnologia e outras fornecem matéria-prima sendo as primeiras mais valorizadas do que a segunda. E com isso acabam o saber e o poder, concentrados nas mãos dos países de primeiro mundo, tendo todo o resto do globo que os acompanhem e tentarem de alguma maneira se adaptar (RÜDIGER, 1999, p. 18-21).⁶

Ainda nesse sentido, Ianni apud Rüdiger, (1999, p. 21)⁷:

Globalização significa o reforço da posição dominante desses países e das empresas transnacionais que ali tem suas centrais de produção, uma vez que adquiriram a possibilidade de influenciar a produção científica dos países periféricos.

Novas tecnologias desenvolvidas nos países centrais servem de parâmetro de um padrão tecnológico que, devido à concorrência mundial, é imposto a todos. Os Estados-Nação convivem dessa maneira não em simbiose, como a teoria política do momento, o neoliberalismo, mas sim num relação hierárquica reforçada pela globalização. Pouco importa se as decisões econômicas são tomadas em New York, Tokyo, Hong Kong ou São Paulo.

⁵ SINGER, Paul. *Globalização e desemprego: diagnósticos e alternativas*

⁶ RÜDIGER, Dorothee Susanne. *Tendências do direito do trabalho para o século XXI: globalização, descentralização produtiva e novo contratualismo.*

⁷ *Idem. Cit. 6.*

Através da permeabilidade das fronteiras nacionais, a globalização acaba facilitando a expansão de um novo modelo de gerenciamento do trabalho, substituindo o meio de produção fordista pelo modelo toyotista de administração de mão-de-obra.

Uma técnica de administração do trabalho baseada na flexibilização da mão-de-obra empregada que de um lado inverte os parâmetros do setor produtivo e de outro a economia da mão-de-obra, ou seja, o consumo é que se adapta à demanda e o produto só é repostado depois de verificada essa demanda. Ao contrário do que acontece no modelo fordista, onde se produz em larga escala para o mercado e para a fabricação desses produtos são necessários muitos trabalhadores que e essas unidades fabris são concentradas o que gera ao trabalhador muito mais segurança.

Esse sistema toyotista exige uma produção flexível, é necessário organizar o trabalho de tal maneira a exigir o aproveitamento máximo do trabalhador pelo máximo período de tempo. Para isso a mão de obra fixa da empresa deve ser polivalente e organizada de maneira horizontal. Além dessa mão-de-obra polivalente a empresa também contrata de acordo com o mercado trabalhadores de outras empresas de serviços para complementar atividade quando necessário.

Fruto da globalização essa flexibilização produtiva, ou terceirização é aplicada hoje em escala mundial, onde excluí a responsabilidade da empresa cliente para com os contratados importando mesmo na verdade à redução de riscos para a empresa cliente, posto que não é contratante da mão-de-obra, fica livre dos encargos sociais, de maneira que as flutuações da demanda atingem apenas a prestadora de serviços que tem o dever de garantir os encargos sociais e não a empresa cliente.

Essa reestruturação produtiva causada pela globalização através da expansão do modelo toyotista de produção, traz consigo a descentralização produtiva, com isso a fragmentação de uma categoria de trabalhadores e conseqüentemente a extinção dos sindicatos das categorias correspondentes, excluindo e enfraquecendo a busca do trabalhador pelos seus direitos (RÜDGER, 1999, p. 22-23) ⁸.

Assim também considera José Vicente Tavares dos Santos (1999, p. 135) ⁹:

O mundo do trabalho vem sofrendo significativas transformações em razão da extensa difusão da tecnologia de base microeletrônica e de mudanças associadas à difusão do novo paradigma de organização do trabalho, que

⁸ RÜDGER, Dorothee Susanne. *Tendências do direito do trabalho para o século XIX: globalização, descentralização produtiva e novo contratualismo*.

⁹ SANTOS, José Vicente Tavares dos. *Violência em tempo de globalização*.

abala os princípios do fordismo-taylorismo. Tais mudanças demandam um novo perfil de trabalhador, tendo em vista as exigências de maior escolaridade, maior envolvimento com o trabalho, maior responsabilidade, maior capacidade de decisão, exigências que impõe ao trabalhador uma série de restrições, como por exemplo a intensificação do trabalho, maior stress mental, indefinição dos limites do trabalho e não-trabalho, assim como perdas de antigas formas de solidariedade com as práticas sindicais.

1.3 Toyotismo e empregabilidade

A crise do fordismo ensejou um novo meio de produção o toyotismo que ocasionou uma enorme mudança no âmbito da organização do trabalho.

Neste sentido Ricardo Antunes (1998, p.16) ¹⁰:

O toyotismo penetra, mescla-se ou mesmo substitui o padrão fordista dominante, em varias partes do capitalismo globalizado. Vivem-se formas transitórias de produção cujos desdobramentos são também agudos no que diz respeito ao direito do trabalho Estes são desregulamentados, são flexibilizados, de modo a dotar o capital instrumental necessário para adequar-se a sua nova fase. Direitos e conquistas históricas dos trabalhadores, mesclam-se, dependendo da intensidade o despotismo toyotista, pela participação dentro da ordem e do universo da empresa pelo envolvimento manipulatório próprio da sociabilidade moldada contemporaneamente pelo sistema produtor de mercadorias.

Com a expansão do modelo toyotista e sua regência pela demanda, além de exigir uma flexibilização do aparato produtivo, também faz-se necessária a adaptação flexível dos trabalhadores em função das necessidades do mercado consumidor. E é essa flexibilização do aparato produtivo somado às necessidade do mercado consumidor determina um tipo de trabalhador polivalente, ao invés do trabalhador desqualificado da produção em massa do fordismo.

Assim sintetiza Antunes (1998, p. 28) ¹¹:

O toyotismo é uma resposta à crise do fordismo dos anos 70. Ao invés do trabalho desqualificado o operário torna-se polivalente. Ao invés da linha individualizada, ele se integra em uma equipe. Ao invés de produzir veículos em massa para pessoas que não conhece, ele fabrica um elemento para a satisfação da equipe que está na seqüência da sua linha.

¹⁰ ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*.

¹¹ *Idem. Cit. 10.*

Contudo os resultados da expansão desse modelo em escala mundial tem sido avassaladores, além de utilizado em sua forma mais pura, esse modelo de produção deu ensejo a outras condições de trabalho com conseqüências das mais negativas para todo o mundo.

A introdução e a expansão do toyotismo enfraquece ainda mais o que as instituições do trabalho conseguiram preservar do estado do bem estar social, já que esse modelo é muito mais engajado com o neoliberalismo, diferindo da concepção social-democrática do welfare states. O risco maior que emana dessa expansão é que com menor intervenção dos governos da social democracia européia, assim como o consentimento a vários pontos da ideologia neoliberal, resultando num encolhimento ainda maior dos fundos públicos, ensejando uma maior retração das conquistas sociais válidas para a população tanto para a que trabalha quanto para a que não encontra emprego.

Essa introdução do modelo toyotista é a busca de uma saída para a crise do capitalismo, que no seu interior busca por uma nova fórmula de regulamentação e um novo ordenamento social.

A conseqüência mais evidente dessa propagação do toyotismo é a questão do desemprego, que assola todo o mundo. Desemprego esse que é resultado dessas transformações no setor produtivo. (ANTUNES, 1998, p. 27-32) ¹².

Notadamente é na parte mais frágil, ou seja, sobre os trabalhadores desse sistema nocivo que acabam recaindo os efeitos mais graves, como o desemprego causado pelo desenvolvimento tecnológico que exigirá um trabalhador qualificado e pelas flutuações e adequações da economia.

Desempregado e sem condições econômicas de se qualificar, o trabalhador não visualiza alternativa e acaba se sujeitando às regras do mercado informal de trabalho que não lhe oferece segurança alguma e ainda observa o declínio do valor pago pela sua força de trabalho empregada. Tudo para ter uma ocupação, se sentir ainda útil e sobreviver.

1.4 A nova ideologia de emprego e o novo perfil de trabalhador

Observemos o que delinea Richard Sennett (2009, p. 10) ¹³:

Para tirar a maldição da expressão “sistema capitalista”, antes criavam-se circunlocações, como sistema de “livre empresa” ou “empresa privada”.

¹² ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*.

¹³ SENNET, Richard. *A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*.

Hoje usa a flexibilidade como maneira de levantar a maldição da opressão do capitalismo. Diz-se que atacando a burocracia rígida e enfatizando o risco, a flexibilidade dá às pessoas mais liberdade para moldar suas vidas. Na verdade, a nova ordem impõe novos controles, em vez de simplesmente abolir regras do passado.

Uma mescla de paradigmas de origem japonesa e americana regem uma nova tendência de política de emprego, onde a busca da qualidade associada à produtividade exige dos trabalhadores alta concentração, maior qualificação, capacidade de adequação e respostas rápidas às demandas da produção, onde a hora-atividade é a base.

As empresas buscam trabalhadores que se identifiquem com as políticas da empresa, que “vistam a camisa” e que prestem serviço não como empregado, mas sim como *colaborador, parceiro, associado, cooperado* ocultando na verdade é a tentativa de cooptação dos trabalhadores segundo seus interesses particulares, para que não sejam responsáveis por aquele que vende a sua força de trabalho.

Neste sentido Margarida Maria Silveira Barreto (2006, p. 101) ¹⁴:

Hoje o controle dos trabalhadores adquire nova dimensão nas políticas de recursos humanos: novas técnicas de adestramento dos corpos foram e são aperfeiçoadas. Há controles mais sutis, implícitos na política do envolvimento narcísico de “vestir a camisa”, através dos programas de auto-estima, afetividade e empatia - ferramentas essas amplamente utilizadas em todos os ramos industriais. Na prática, isso significa afetividade colonizada na conjunção do eu e do nosso, na promessa da satisfação dos desejos individuais submetidos ao “sucesso” empresarial.

A incorporação no cotidiano fabril dos termos colaborador, associado, cooperado, parceiro, financiador, agora amplamente utilizado pelo patronato, oculta a tentativa de cooptação de trabalhadores segundo interesses particulares. Os conflitos são neutralizados e uma nova ordem é imposta, inaugurando novas formas de alienação econômica, social e intelectual. Como colaboradores ou financiadores devem estar motivados e satisfeitos, decididos e atenuantes, identificados com os objetivos do capital e flexibilizados emocionalmente, ou seja: devem ser maleáveis e submissos, sujeitados aos desejos indóceis e vorazes do capital.

Com isso acaba confundindo-se a vida econômica do trabalhador com a da empresa. A nova política exige otimismo, entusiasmo e autonomia, deve-se saber respeitar as regras enfrentando desafios e romper com a rotina, são esses os elementos necessários ao comportamento flexível que levará homens e mulheres ao “sucesso total”, seu, da sua empresa e do país.

Nessa complexidade tudo se mistura e adquire novo significado e os “colaboradores”

¹⁴ BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*.

são induzidos a acreditar que são parte da empresa, são na verdade objetos, despidos de autonomia, impedidos de criar livremente, expropriados dos direitos, agora flexibilizados, vivem o individualismo competitivo e antropofágico que acaba por desgastar o caráter, revelador da violência do e no trabalho, deslocada e cada vez mais sutil.

A flexibilização, a produtividade, reestruturação, novas tecnologias figuram como fatores responsáveis pela extinção de milhares de postos de trabalho, conseqüentemente o desemprego em massa e como resultado das políticas de gestão o individualismo vai se enraizando nas empresas.

Desempregados e não sindicalizados, excluídos do mundo do trabalho, do convívio e da ação ética, da solidariedade e da autonomia, sentem-se inúteis, sozinhos culpados e envergonhados, e muitas das vezes jogados a própria sorte (BARRETO, 2006, p. 101-102) ¹⁵.

Nos dias atuais enfatiza-se muito a flexibilidade como maneira de atacar as formas rígidas da burocracia e o mal que é visto na rotina cega, ou seja, flexibiliza-se a produção, os trabalhadores e suas condições de trabalho, para que as empresas aumentem sua produção e lucro e que diminuam seus encargos.

A ideologia atual exige trabalhadores ágeis, que estejam abertos a mudanças à curto prazo e que estejam dispostos a assumir riscos contínuos, dependendo cada vez menos de leis e procedimentos formais (SENNETT, 2009, p. 09) ¹⁶.

Destaca Karl Marx e Friedrich Engels (2001, p. 35) ¹⁷ "esses operários compelidos a venderem-se por retalho, são mercadoria como qualquer outro artigo de comércio e, portanto, estão igualmente sujeitos a todas as vicissitudes da concorrência, a todas as flutuações do mercado".

¹⁵ BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*

¹⁶ SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*

¹⁷ MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *Manifesto do partido comunista*.

CAPÍTULO 2 - EMPREGO, DESEMPREGO, POBREZA E CIDADANIA

2.1 A importância do emprego para o indivíduo

A pobreza é fixada como sinal de inferioridade, descredenciando assim os indivíduos de suas condições dignas de vida. É como se ele tivesse o direito descrito em lei, porém, não possuísse legitimidade para o seu exercício.

Assim descreve Vera da Silva Telles (1993) ¹⁸:

...incivilidade que se ancora num imaginário persistente que fixa a pobreza como marca de inferioridade, modo de ser que descredencia indivíduos para o exercício de seus direitos, já que percebidos numa diferença incomensurável, aquém das regras da equivalência que a formalidade da lei supõe e o exercício dos direitos deveriam concretizar.

O trabalho é conteúdo intrínseco e subjetivo do ser e o emprego é meio onde o indivíduo externa sua auto-afirmação e se reafirma perante os outros, e isso reflete diretamente no emocional. Possuindo emprego enxergam-se como sujeitos de direitos e inclusos na sociedade e excluídos se não o possuem.

Emprego tem o sentido de concretização dos sonhos, dos desejos, da sua busca por realizações como, por exemplo, estar empregado, possuir um bom cargo, um bom salário, uma carreira promissora, êxito, sucesso, etc. Ter um emprego que possa proporcionar essa concretização é afirmar perante os outros indivíduos a capacidade que se tem.

Afinal quando se fala em emprego, logo, vem à cabeça uma relativa estabilidade ou estabilidade. Empregos que paguem bons salários, que ofereçam estabilidade, perspectivas de carreira e benefícios como o seguro-desemprego, seguro contra acidentes, enfermidades, velhice ou morte.

É através do emprego que o indivíduo se enxerga como tal, é a busca pela sua identidade, é a afirmação e reafirmação como ser social é através do emprego que ele verá sua possibilidade de realização, de se sentir respeitado, é o que no seu subjetivo vai diferenciá-lo dos outros.

Nesse sentido Barreto (2006, p. 127-128) ¹⁹:

O sentido do trabalho constitui um processo complexo resultante de um contexto de interações e construções sociais que envolvem o campo da auto-realização, da independência, da valorização e da sobrevivência. Contém a

¹⁸ TELLES, Vera da Silva. *Pobreza e Cidadania: dilemas do Brasil contemporâneo*.

¹⁹ BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*.

objetividade e a subjetividade individual/coletiva, e envolve um intrincado jogo de sentimentos, emoções, pensamento, desejos e necessidades. É reflexo da maneira como percebemos e vivemos a nossa história, as relações e as interações com o outro. É o “tudo” de nossas vidas, nosso modo particular de “olhar” o mundo. Percebe-se que o trabalho constitui núcleo central na vida de homens e mulheres, sendo identificado simbolicamente pelos homens como dignidade, responsabilidade, capacidade, competitividade e força, reafirmando-se, simultaneamente sua identidade social e sua existência individual. Estar desempregado ou ficar em casa, mesmo que temporariamente, é devastador para a identidade (BARRETO, 2006. p. 127-128) ²⁰.

Desse mesmo pensamento compactua Santos (1999, p. 129) ²¹:

Em termos sociais mais amplos consiste no fato de que o trabalho em suas diferentes acepções, mas especialmente o trabalho assalariado tal como caracterizado desde o século passado, é considerado fator privilegiado de integração social, de construção de identidade, bem como condição de cidadania.

2.2 Desemprego – causas e conseqüências

Assim conceitua o desemprego estrutural ou tecnológico Graciane Prim Martins (2006, p. 34) ²²:

Como indica o nome é a própria estrutura econômica que passa a ser desempregadora sem perspectiva de voltar a ser empregadora. Trata-se não propriamente de perda, mas da extinção dos postos de trabalho, reflexo da queda própria da economia. Resulta do aprimoramento do processo produtivo através de novas formas de organização de trabalho e da aplicação de novas tecnologias. Esse tipo de desemprego vem sendo provocado então, pela modernização de máquinas e equipamentos, que melhoram significativamente a produtividade, causando a redução da mão-de-obra. A crescente concorrência internacional tem obrigado as empresas a cortar custos com o objetivo de obter preços menores e qualidade alta para os seus produtos. Nessa reestruturação, estão sendo eliminados vários postos de trabalho, tendência que é chamada de desemprego estrutural ou tecnológico.

Também considera Jeremy Rifkin (1995, p. 5) ²³:

Mesmo as nações em desenvolvimento estão enfrentando o desemprego tecnológico à medida que as empresas multinacionais constroem instalações de produção com tecnologia de ponta em todo o mundo, dispensando milhões de trabalhadores de baixa remuneração, que não podem mais competir com a eficiência dos custos, controle de qualidade e rapidez da entrega, alcançadas com a produção automatizada. Em um número cada vez

²⁰ BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*.

²¹ SANTOS, José Vicente Tavares dos. *Violência em tempo de globalização*.

²² MARTINS, Prim Graciane. *Desemprego estrutural na era da globalização*.

²³ RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho*.

maior de países, as notícias chegam repletas de novidades sobre produtividade enxuta, reengenharia, gerenciamento de qualidade total, pós-Fordismo, demissões e redução das estruturas.

Um fato relevante e grave da questão social se revela nessa espécie de desemprego, pois, pois dificilmente esse trabalhador se recolocará sozinho no mercado de trabalho, devido a sua especialização não ser mais necessária na escala que era anteriormente. Isso incrementa o número de desempregados a médio e longo prazo ou até permanentes (SILVA, 2000, p. 109)²⁴.

O salário e os demais custos ligados à mão-de-obra por fim são considerados em seu todo como custos de produção e acabam por isso sendo inclusos nos preços das mercadorias, não sendo assim considerados como fatores de impulso à demanda. Conseqüência disso é que as empresas possuem propensão de diminuir seus custos pelas contratações de empresas prestadoras de serviços.

Com a redução na contratação de mão-de-obra, as empresas acabam obtendo um menor custo de produção o que aumenta sua produtividade e conseqüentemente seus lucros, mas tudo isso às custas do desemprego de uma massa de trabalhadores que permanecerão à mercê da própria sorte.

Embora surja a necessidade de novos trabalhadores para operar essas máquinas, ou trabalharem para a manutenção das mesmas, não são postos de trabalho suficiente para absorver, todos os trabalhadores, pois além de não dispor de todas as vagas necessárias, muitos não terão a chance de se qualificar.

Sobre o fim dos postos de trabalho, assim escreve Rifkin (1995, p. 3)²⁵:

Uma nova geração de sofisticadas tecnologias de informação e comunicação está sendo introduzida aceleradamente nas mais diversas situações de trabalho, Máquinas inteligentes estão substituindo seres humanos em incontáveis tarefas, forçando milhões de trabalhadores de escritórios e operários para as filas do desemprego ou, pior, para as filas do auxílio desemprego.

Essas mudanças no processo do trabalho acabam conduzindo o trabalhador desempregado a sujeitar-se às empresas terceirizadas, a contratos autônomos e ao trabalho informal, na maioria dos casos as jornadas de trabalho são mais extensas e há a não observância de normas trabalhistas que acabam aceitando em prol da manutenção de sua

²⁴ SILVA, Karine de Souza. *Globalização e exclusão social*.

²⁵ RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho*.

ocupação.

Como coloca Ilona Kovács (2001, p. 59) ²⁶:

Quando uma parte substancial do emprego é flexibilizada, a qualidade desses empregos está ameaçada, principalmente num contexto de desregulamentação, de poder sindical enfraquecido e de intensa concorrência internacional, quando a redução de custos ganha particular importância. Esse contexto favorece a utilização agressiva dos recursos humanos que se manifesta sob diversas formas, tais como:

- substituição massiva dos trabalhadores com idade superior a 50 anos por um número reduzido de jovens recentemente formados;
- redução do número de empregos baseados em contratos de longa duração ou a tempo indeterminado;
- aumento substancial das formas instáveis de emprego;
- procura do recurso humano mais qualificado ao preço mais baixo possível;
- utilização de mão-de-obra pouco ou nada qualificada dos países mais pobres a preço mais baixo possível

2.3 Precarização do trabalho

Destaca Marx; Engels (2001, p. 35) ²⁷:

O desenvolvimento da burguesia, isto é, do capital, corresponde na mesma proporção, ao desenvolvimento do proletariado, da classe dos operários modernos que só sobrevivem à medida que encontram trabalho, e só encontram trabalho à medida que seu trabalho aumenta o capital. Esses operários compelidos a venderem-se por retalho, são mercadoria como qualquer outro artigo de comércio e, portanto, estão igualmente sujeitos a todas as vicissitudes da concorrência, a todas as flutuações do mercado.

Os novos postos de trabalho que surgem em decorrência das transformações tecnológicas e da divisão internacional do trabalho em sua maioria não oferece ao trabalhador a segurança que as leis e os contratos coletivos vinham garantindo como quando da predominância do modelo fordista. O emprego antes estável e seguro cede lugar nos dias de hoje à crescente informalidade e a flexibilização na organização do trabalho.

No caso da flexibilização um exemplo claro é a terceirização, uma única empresa que antes necessitava dos serviços de uma equipe de profissionais, mantinha com ela vínculo empregatício. Nos dias atuais a vantagem para a empresa reside na flexibilidade do novo relacionamento, nos menores encargos sociais para a empresa por não configurar relação com

²⁶ KOVÁCS, Ilona. *Empresa flexível: problemas sociais do pós/taylorismo*. In: SANTOS, Maria João, et. Al. *Globalizações: novos rumos no mundo do trabalho*.

²⁷ RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho*.

vínculo empregatício, não há necessidade de pagar horas extras, férias, décimo terceiro salário, depósito de fundo de garantia, transferindo essa responsabilidade à empresa prestadora de serviços. Em síntese o ex-empregador ganha graus novos de liberdade, para manterem-se ativas no mercado e para obterem maior lucro os ex-empregados deixam de ter a segurança que tinham (SINGER, 2003, p. 24-25)²⁸.

Destaca Matoso (1993, p.126 apud SINGER, 2003, p. 25)²⁹:

A precarização do trabalho torna também a forma de relações “informais ou incompletas de emprego”... está ampliação da insegurança no emprego, deuse em praticamente todos os países avançados (...) através da redução relativa ou absoluta de empregos estáveis ou permanentes nas empresas e da maior subcontratação de trabalhadores temporários em tempo determinado, eventuais, em tempo parcial, trabalho em domicílio ou independentes.

O que leva as empresas a se reestruturarem dessa maneira é para evitar estoques de mão-de-obra sem utilidade imediata, procurando sempre ajustar o nível de empregados efetivos o mais equilibradamente possível às flutuações do mercado. O emprego estável só será assegurado a um núcleo de trabalhadores de difícil substituição, em razão de sua importância para o bom funcionamento da empresa como, por exemplo, em razão das qualificações, experiência e responsabilidades do empregado. Em torno desses empregados estáveis circundará um número de trabalhadores periféricos encaixados por um prazo determinado, pouco qualificados e substituíveis (SINGER, 2003 p. 25-26)³⁰.

O que acontece além dessa terceirização é a substituição do emprego formal com o registro do contrato de trabalho em Carteira de Trabalho pelo emprego informal, ou seja, emprego sem registro em carteira. Trabalhadores, desempregados desqualificados, tem muita dificuldade em se qualificar para que assim possam voltar ao mercado de trabalho formal. Dessa maneira acabam se sujeitando às condições do trabalho informal, como única forma de garantirem a sua subsistência e a dos seus.

O emprego informal é ilícito, pois como não é regulado por nenhum contrato de trabalho, por nenhum direito o que não obriga o empregador e o empregado de recolher as contribuições à Previdência Social, ao Fundo de Garantia por tempo de serviço além de permitir ao patrão o não pagamento das férias, 13º Salário, Aviso Prévio.

A pressão crescente do desemprego é fator principal para que os trabalhadores aceitem essa condição do emprego informal, pratica essa que se configuram muito facilmente em

²⁸ SINGER, Paul. Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas.

²⁹ *Idem. Cit. 28.*

³⁰ *Idem. Cit. 28.*

empresas de pequeno e médio porte e com trabalhadores domésticos. Para as grandes empresas a burocratização dificulta, porém não impede esse tipo de prática. Mas essas empresas acabam reduzindo o seu gasto com trabalho substituindo os empregados formais por empregados temporários, fornecidos por outras empresas locadoras de mão-de-obra. Além disso a redução do emprego formal acaba levando quantidades cada vez maiores de trabalhadores, com os mais diferentes graus de qualificação a se engajar por conta própria, em sua maioria prestando serviços ou comerciando em pequena escala na rua, na própria casa ou visitando locais de trabalho e esses pequenos operadores, quando utiliza assalariados, quase sempre os emprega informalmente (SINGER, 2003, p.44-45) ³¹.

A causa dessa precarização que elevou as taxas do trabalho informal e diminuiu as taxas do emprego formal, são dois processos em geral independentes.

Assim destaca Singer (2003, p. 46) ³²:

...de um lado, empregados formais são despedidos, em função da desindustrialização, da globalização e do avanço tecnológico, sendo substituídos por máquinas ou por autônomos subcontratados, ou os produtos que estes empregados formais faziam são substituídos por importados. De outro lado, empregados são admitidos informalmente, seja por pequenas empresas ou famílias, seja por novas subcontratadas de grandes empresas, criadas muitas vezes especificamente com essa finalidade.

A precarização do trabalho engloba tanto a exclusão de uma massa crescente de trabalhadores do gozo de seus direitos legais, como a formação e construção de um ponderável exército de reserva e o agravamento de suas condições. Fala-se em construção e formação de exército de reserva pelas taxas de desemprego que subiram consideravelmente e às condições qualitativas de vida deste imenso exército de reservas que cai vertiginosamente. Tudo isso pelo aumento na duração do desemprego, tendo como consequência, várias exclusões e uma delas a social.

Essa precarização diz respeito a um processo cumulativo que tornou sem efeito para uma parcela crescente da força de trabalho a legislação trabalhista incluindo a que limita a jornada a 8 horas de trabalho, determinando ainda descanso semanal e férias perdendo assim todos os ocupados por conta própria, reais ou formais estes direitos girando seus ganhos econômicos não mais pelo tempo de trabalho dispensado, mas, sim pela quantidade de serviços prestados. O efeito se torna cumulativo, pois, o aumento do tempo de trabalho dos ocupados diminuiu a possibilidade dos demais trabalhadores encontrarem ocupação.

³¹ SINGER, Paul. *Globalização e desemprego*.

³² *Idem. cit. 31.*

2.4 Exclusão social

Há os excluídos por força da expulsão do mercado de trabalho formal ou da escola e acabam ficando em desvantagem no acirrado combate por oportunidades, tornando-se prováveis candidatos a novas exclusões. Diferentemente da desigualdade e da pobreza que são situações, a exclusão social consiste no resultado de um processo, o desemprego, visto como o mais importante deles, gerado pelas mudanças tecnológicas, econômicas e a competição internacional.

Notadamente que com o desemprego vem a precarização das condições de vida do empregado, pela falta de segurança de estabilidade nas relações de trabalho que acabam em sua maioria resultado das relações de trabalho informais.

A forma mais comum de exclusão social é a econômica, onde suas vítimas são excluídas da maioria das outras redes sociais. Se não trabalham não ganham dinheiro para manter a si e a família. Acabam não conseguindo dinheiro para comprarem uma casa ou pra pagarem o aluguel, acabam nas ruas, vendo findar dessa maneira qualquer possibilidade de manter conto com o mundo. O exemplo é bem radical, mas não impossível de acontecer.

Sem emprego, sem qualificação e sem condição financeira para se qualificar prolonga-se cada vez mais em sua vida o desemprego. Com isso o trabalhador vai buscar na instabilidade e precariedade do trabalho informal a sua única condição de subsistência, muito provavelmente não perceberá o mesmo dinheiro de quando era trabalhador formal e não possuindo poder econômico suficiente, acaba por não ter acesso há certas redes sociais. E não possuindo renda adequada e poder econômico, torna-se excluído (SINGER, 2003, p 63-64)³³.

Todas essas transformações ocorridas no mundo do trabalho, para quem vive e sobrevive do trabalho, acaba por fragilizar o trabalhador. Essa fragilização geralmente advinda do emocional reflete na degradação da qualidade de vida e na saúde do trabalhador.

³³ SINGER, Paul. *Globalização e desemprego*.

CAPÍTULO 3 - O REFLEXO NA IDENTIDADE E SAÚDE DO TRABALHADOR

A pressão e a massificação do trabalhador exercida pela globalização, pelo avanço da tecnologia, da automação fez crescer vertiginosamente a terceirização, a quarteirização e o contrato temporário em busca de flexibilização no uso da força de trabalho, incorporando novas características como a qualificação e polifuncionalidade do trabalhador, exigindo cada vez mais um trabalhador qualificado, diferenciado. Enquanto a competição macroeconômica tem capacidade reorganizativa frente às flutuações do mercado os trabalhadores não tem. E essa flexibilização engloba a eliminação de postos de trabalho, implica baixos salários e jornadas prolongadas.

O medo do desemprego, da exclusão social, a pressão da competitividade e a violência no ambiente laborativo, resultados de um mercado de trabalho cada vez mais exigente, para como um bomba relógio sobre a cabeça do trabalhador o que afeta diretamente seu caráter, saúde física e mental implicando no aparecimento de doenças (BARRETO, 2006, p. 98-99) ³⁴.

No tocante às conseqüências advindas do assédio moral assim discorre Mônica Chiapetti Falkembach (2007) ³⁵:

O assédio moral, além de gerar efeitos maléficos sobre a personalidade e a saúde do empregado, projeta seus efeitos sobre a sociedade, pois conduz ao desemprego. Nesse caso, a vítima do assédio moral pode se tornar um encargo para o Estado, pois gozará de benefícios previdenciários; e, ainda, engendra prejuízos à própria organização do trabalho, posto que o empregado assediado tem queda na produtividade, dificuldade de integração e interação com o grupo de trabalhadores, além de absenteísmo, tudo capaz de resultar em *déficit* para o empregador.

O assédio moral afeta, além da vítima, os custos operacionais da empresa, com a baixa produtividade daí advinda, absenteísmo, falta de motivação e de concentração que aumentam os erros do serviço. A conseqüência econômica é bastante preocupante, não se limitando à vida do empregado, mas tendo reflexos na produtividade, atingindo, também, a sociedade como um todo, uma vez que mais pessoas estarão gozando de benefícios previdenciários temporários, ou mesmo permanentes em virtude da incapacidade laborativa, sobrecarregando, dessa forma, a Previdência Social.

Os sintomas apresentados pelas vítimas de assédio moral são os mais diversos e variam de acordo com a intensidade e a duração da agressão. Dentre as causas que geram a conduta assediante, podemos mencionar várias: deficiências na organização do trabalho, precariedade de

³⁴ BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*.

³⁵ FALKEMBACH, Mônica Chiapetti. *Assédio Moral: diagnosticando conseqüências*.

comunicação e informação interna, corrida pela competitividade e lucratividade, ausência de uma política de relações humanas, rivalidade dentro do setor, gerenciamento sob pressão para forçar a adaptação e a produtividade, inveja, ciúmes, e até mesmo a perversidade inerente a muitas pessoas.

3.1 Crise de identidade

Vejamos a observação sobre o caráter que nos faz Sennett (2009, p. 10) ³⁶:

O termo caráter concentra-se sobretudo no aspecto a longo prazo de nossa experiência emocional. É expresso pela lealdade e o compromisso mútuo, pela busca de metas a longo prazo, ou pela prática de adiar a satisfação em troca de um fim futuro. Da confusão de sentimentos em que todos estamos em algum momento particular, procuramos salvar e manter alguns; esses sentimentos sustentáveis servirão a nossos caracteres. Caráter são os traços pessoais a que damos valor em nós mesmos, e pelos quais buscamos que os outros nos valorizem.

Como decidimos o que tem valor duradouro em nós numa sociedade impaciente, que se concentra no momento imediato? Como se pode manter lealdades e compromissos mútuos em instituições que vivem desfazendo ou sendo continuamente reprojatadas? Estas as questões sobre o caráter impostas pelo novo capitalismo flexível.

Em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e cada vez mais flexível, não há longo prazo. As relações entre os indivíduos cada vez mais se encurtam, tornam-se cada vez mais superficiais, e o tempo tão necessário para o desenvolvimento do vínculo de confiança e lealdade mútua, já não existe mais. Isso faz com que a maneira de se relacionar do indivíduo fora do trabalho seja regida não pelos seus ideais, mas sim pela influência imposta por esse capitalismo moderno. Acabam perdendo sua identidade em meio a toda essa flexibilidade na maneira de trabalhar.

Assim descreve Sennett (2009, p. 165) ³⁷:

Um das conseqüências não pretendidas do capitalismo moderno é que fortaleceu o valor do lugar, despertou o anseio de comunidade. Todas as condições emocionais que estudamos no local de trabalho animam esse desejo: as incertezas da flexibilidade; ausência de confiança e compromisso com raízes profundas; a superficialidade do trabalho em equipe; acima de tudo, o espectro de não fazermos nada de nós mesmos no mundo, de não “arranjarmos um galho” com nosso trabalho. Todas essas condições levam as pessoas a buscar outra cena de ligação e profundidade.

³⁶ SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*

³⁷ *Idem. Cit. 36.*

Toda essa alteração na economia iniciada pelo regime neoliberal e conseqüentemente na organização do trabalho faz com que o trabalhador caminhe para o individualismo, para a auto-suficiência, pois o trabalho em equipe, com o poder concentrado, mas não centralizado gera uma sensação de independência, influenciada pelo novo perfil de trabalhador que “veste a camisa”, que trabalha como cooperado, autônomo, associado, etc. É dada pela empresa a incumbência do indivíduo reger-se por si mesmo, ser ele mesmo o único responsável por tudo que lhe acontece.

E sendo o indivíduo iludido de que é auto-suficiente passa a ter vergonha de depender de outras pessoas. E como diz Sennett (2009, p. 169) ³⁸“..mas a vergonha da dependência tem uma conseqüência prática. Corrói a confiança e o compromisso mútuos e a ausência desses laços ameaça o funcionamento de qualquer empreendimento coletivo.”

Ao passo que esse individualismo do novo perfil de trabalhador pode gerar um bom desempenho profissional, pois trata a flexibilidade e o correr risco como desafios já que corresponde ao ideal de funcionário auto-suficiente, em termos pessoais os efeitos não são bem quistos assim.

Sennett (2009, p. 24) ³⁹:

Vejam a questão do compromisso e lealdade. “Não há longo prazo” é um princípio que corrói a confiança, a lealdade e o compromisso mútuo. A confiança pode, claro, ser uma questão puramente formal, como quando as pessoas concordam numa transação comercial ou dependem de que as outras observem as regras do jogo. Mas em geral as experiências mais profundas de confiança são mais informais, como quando as pessoas aprendem em quem podem confiar ou com quem podem contar ao receberem uma tarefa difícil ou impossível. Esses laços sociais levam tempo para surgir, enraizando-se devagar nas fendas e brechas das instituições.

Comprometendo a estrutura familiar, o círculo de amigos. Sennett descreve os anseios de uma personalidade em Rico, figura em que baseia seu livro *A Corrosão do Caráter*.

Assim sendo Sennett (2009, p. 29) ⁴⁰:

Mas essas formas de comportamento flexível não lhe serviram em seus papéis de pai ou membro de uma comunidade; ele quer manter relações sociais e oferecer orientação durável. É contra o corte dos laços no trabalho, a deliberada amnésia dos vizinhos e os fantasmas de ver os filhos como ratos de *shopping center* que ele afirma a idéia de valores duradouros. E assim Rico viu-se colhido numa armadilha.

³⁸ SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*

³⁹ *Idem. Cit. 38.*

⁴⁰ *Idem. Cit. 38.*

Todos os valores específicos que citou são regras fixas: o pai diz não; a comunidade exige trabalho; a dependência é um mal. As incertezas das circunstâncias estão excluídas dessas regras éticas – afinal é das incertezas aleatórias que Rico quer se defender. Mas é difícil por em prática essas regras atemporais.

Essa dificuldade aparece na linguagem que ele usa para descrever suas mudanças pelo país nos últimos quatorze anos. Embora muitas delas não tenham sido do seu próprio desejo.

Observe ainda o que nos diz Rifkin (1995, p. 5) ⁴¹:

Em toda parte, homens e mulheres estão preocupados quanto ao seu futuro. Os jovens estão mostrando sua frustração e sua raiva num crescente comportamento anti-social. Trabalhadores mais velhos, presos entre um passado próspero e um futuro sombrio, parecem resignados, sentindo-se cada vez mais encurralados por forças sociais sobre as quais têm pouco ou nenhum controle. Em todo o mundo há uma percepção de mudanças significativas ocorrendo – mudanças tão grandes quem mal podemos compreender seu derradeiro impacto. A vida como a conhecemos está sendo alterada de modo fundamental.

Essa alteração na economia e na organização do trabalho vem alterando cada vez mais o íntimo dos indivíduos e a maneira com que eles lidam com seus ideais e com o que esperam de si e das pessoas.

Fungindo na maioria das vezes a sua vida pessoal e a profissional e sentem-se perdidos diante de um impasse. Se, se dedicam em obter êxito na vida pessoal ou na vida profissional.

3.2 O papel do Assédio Moral

O assédio moral não é consequência apenas de uma personalidade perversa que se diverte em ver o outro humilhado, massacrado despido de sua dignidade, o assédio moral é também um problema social e econômico, causado pelas grandes mudanças da economia mundial, como a globalização e a reestruturação produtiva que alteraram de sobremaneira a organização do trabalho, insitando no mercado laborativo a alta competitividade, a pressão por resultados e a exigência de um trabalhador cada vez mais e mais atualizado, qualificado e bem preparado, mesmo nas funções em que o elevado teor intelectual não influencia muito. Situação toda essa que gera no trabalhador consequências que podem vir a refletir em sua saúde.

⁴¹RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força de trabalho global*.

O mesmo entendimento compactua Reginald Delmar Hintz Felker (2007, p. 183) ⁴²:

Na equação do assédio moral entram inúmeros componentes além do inato espírito de maldade e perversidade que anima muitos seres humanos, podendo ser enumerados a intolerância, a inveja, a arrogância, a soberba, a insegurança, o medo de perder o emprego, a função ou o posto, o terror em ver seu trabalho confrontado com colega de melhor preparo ou experiência, a desenfreada competitividade, a resistência ao novo ou ao tradicional. Componentes esses exasperados pelo regime socioeconômico que domina o mundo atual, com evidentes sintomas de desenfreada barbárie.

Em conseqüência, chefes, direções, colegas sentem-se compelidos a esmagar, a anular o trabalhador, seja braçal seja intelectual.

E dessa opressão resulta conseqüências que a ciência vem detectando: de distúrbios somáticos traduzidos especialmente pela depressão, pelo alcoolismo e pelo suicídio, consumado ou pelo menos tentado.

Felker (2007, p.179) ⁴³ nos lembra que “no processo de assédio, a vítima é submetida a pequenos ataques repetidos, desencadeando sentimento de rejeição que vai lhe minando sua estrutura psíquica, para terminar refletindo em sua saúde física”.

O medo do desemprego, da precarização de suas condições de trabalho, da exclusão social que pode resultar na perda de sua identidade, faz com que o trabalhador acabe tanto por aceitar a violência perversa do assediador quanto se tornar o assediador, pela competição acirrada no mercado de trabalho por uma vaga de emprego.

Moura apud Felker (2007, p. 182) ⁴⁴ traça um quadro psicológico das vítimas de assédio moral, o autor cataloga os seguintes tipos que são assediados:

Não tem problemas de integridade; - são saudáveis; - são escrupulosamente honestos; - têm um bem desenvolvido senso de culpa; - valorizam a equidade e justiça;- são criativos e dedicados ao trabalho; - reagem ao autoritarismo; - recusam-se a ser subjugados; - são mais competentes que os perversos”

As pessoas com essas qualidades geralmente são as vítimas escolhidas “pelo que elas têm a mais do que os outros trabalhadores e os psicoterroristas. São qualidades que o violentador não tem e quer vampirizar. Como não consegue, prefere destruir a vítima. Por ser inesojo, não pode conviver com o sucesso do assediado e esse tem de ser eliminado.

Notadamente que há uma influência muito grande entre a instabilidade e mutação da economia e o Assédio Moral nas relações de trabalho. O empregado por medo de ficar sem o emprego, e geralmente esse medo é maior quando o trabalhador possui certa estabilidade no

⁴²FELKER, Reginald Delmar Hintz. *O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação.*

⁴³*Idem. Cit. 42.*

⁴⁴*Idem. Cit. 42.*

emprego como, por exemplo, quando sua relação laborativa, se dá por contrato de trabalho por tempo indeterminado, onde ele possui garantias e certa estabilidade, acaba tornando-se submisso.

Por outro lado, esse medo de perder o emprego, pode levar o empregado a figurar do outro lado, atuando no papel de assediador, visualizando no assédio a possibilidade de se ver livre de seus concorrentes.

Assim delinea Marie-France Hirigoyen (2008, p. 69) ⁴⁵:

Por vezes, o assédio é suscitado por um sentimento de inveja em relação à alguém que tem alguma coisa que os demais não têm (beleza, juventude, riqueza, relações influentes). É também este o caso dos portadores de vários diplomas que ocupam um posto de trabalho em que têm como superior hierárquico alguém que não possui o mesmo nível de estudos.

Diante dos fatores que vem constantemente alterando as relações de trabalho e alterando a maneira como o indivíduo se relaciona com ele próprio e com os outros, os trabalhadores dão o melhor de si para que possam assim garantir seu emprego, o que inclui tanto resistir à violência quanto a ser o violentador.

Neste sentido Hirigoyen (2008, p. 67) ⁴⁶:

:

Na realidade em um momento de crise, tende-se a acentuar o mecanismo mais habitual: uma empresa rígida, torna-se mais rígida, um empregado depressivo, torna-se ainda mais depressivo, uma agressivo ainda mais agressivo. Acentua-se aquilo que se é. Uma situação de crise pode, sem dúvida, estimular um indivíduo e levá-lo a dar o melhor de si para encontrar soluções, mas uma situação de violência perversa tende a anestesiar a vítima, que não irá mostrar senão o que tem de pior.

Como bem nos lembra Hirigoyen (2008, p. 69) ⁴⁷ “o assédio torna-se possível porque vem precedido de uma desvalorização da vítima pelo perverso”.

Esse medo de perder o emprego acaba gerando na vítima um sentimento de desvalorização o que pode deixá-la ainda mais suscetível e o futuro agressor que já tem propensão à crueldade percebendo isso se vale dessa fragilidade para aterrorizá-la na busca pelo alcance de seu objetivo principal que é eliminá-la da possibilidade de ser sua concorrente.

⁴⁵HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano*.

⁴⁶*Idem. Cit. 45.*

⁴⁷*Idem. Cit.45.*

3.3 Levados a violentar pela empresa

A alta competitividade também entre as empresas gera a equivocada idéia de que para que acompanhem os seus ideais o empregado deve ser “forte”, “agüentar qualquer tranco”, vendo assim no assédio moral a possibilidade de “filtrar”, “selecionar”, somente os funcionários mais “fortes”, permanecendo ali somente os que resistirem bravamente ao assédio.

Além disso, utilizam-se do assédio também como forma de se esquivarem de certas responsabilidades para com o empregado.

Quando a empresa precisa reduzir o seu quadro de funcionários para contenção de despesas, enxerga no assédio moral a possibilidade de se verem livre dos funcionários sem terem que pagar a multa de 50% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, aviso prévio, ou seja, as verbas rescisórias. Já que o principal objetivo do assediador é ver o empregado, não resistindo mais à violência, pedir demissão, o que isentaria a empresa de certas responsabilidades para com os funcionários.

Assim entende Hirigoyen (2008, p. 98-99)⁴⁸:

A própria empresa pode tornar-se um sistema perverso quando o fim justifica os meios e ela se presta a tudo, inclusive a destruir indivíduos, se assim vier a atingir seus objetivos. Neste caso, é o nível da organização do trabalho que por, um processo perverso, a mentira serve ao desenvolvimento da empresa.

Em um sistema econômico competitivo, inúmeros dirigentes só conseguem enfrentar essa competição e manter-se com um sistema de defesa destruidor, recusando-se a levar em conta os elementos humano, fugindo de suas responsabilidades e chefiando por meio de mentira e de medo. Os procedimentos perversos de um indivíduo podem, então ser utilizados deliberadamente por uma empresa que espere deles tirar um melhor rendimento.

As empresas acabam sendo coniventes com relação aos abusos de certos indivíduos quando esse abuso pode vir a gerar lucro. Ao invés de permitir que as pessoas progridam essas empresas não fazem mais do que vampirizar seus funcionários, causando ao funcionário um grande mal e por vezes um mal irreparável.

Em ambas possibilidades para que se mantenham no poder e para poderem controlar o outro, utilizam-se de manobras aparentemente sem possibilidade nenhuma de causar dano e que vão se agravando a maneira que o empregado resiste a elas. Busca-se no começo extrair do empregado todo e qualquer senso crítico, deixando-o confuso ao ponto de não saber mais

⁴⁸HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano*.

quem está certo ou quem está errado e para isso ele é provocado coberto de críticas e censuras, vigiado, cronometrado para que propositalmente o deixe sem ação. Confuso sente-se acuado e vai aceitando calado sem dizer o quanto aquilo o fere.

Seja da maneira que for e sejam quais forem os agressores, as ações e procedimentos são sempre os mesmos. Não é mencionado o problema, mas age-se intencionalmente para a eliminação da pessoa daquele círculo.

O assédio passa por diferentes etapas e possui como denominador comum a recusa à comunicação. O agressor recusa-se a expor sua atitude para com a vítima, que sem saber o que acontece não tem como se defender, logo, não tem como solucionar o conflito. Essa recusa em comunicar-se gera na vítima um sentimento de culpa. As censuras são vagas e imprecisas e dá lugar a interpretações imprecisas.

Essa agressão pode ser praticada também na linha de agressão não verbal, como, por exemplo, erguer de ombros, olhares de desprezo e recriminantes como se a vítima estivesse fazendo algo de errado e em críticas também indiretas, dissimuladas em brincadeiras, ironias e sarcasmos. Por trás de cada palavra se esconde um objetivo.

Palavras e gestos acabam por resultar na falta de confiança do empregado e neste minará pouco a pouco em forma de tortura a confiança em si próprio e desistirá de defender-se.

O outro passo é isolar o empregado, cortando os possíveis apoios também com a finalidade de destruí-lo psicologicamente, levando-o a se rebelar, já que o violentador o fez acreditar que todos estão contra ele. A desestabilização é feita por insinuações ou preferências ostensivas, provocando ciúme, jogando umas contra as outras semeando a discórdia. Quando o isolamento vem dos colegas procuram deixá-lo sempre de fora de possíveis festas de funcionários, ou até de comportamentos de nem dirigir-lhes a palavra.

Quando essa agressão vem de um superior hierárquico este priva-o de qualquer informação relacionada com suas responsabilidades, como por exemplo, a não informação de uma reunião, ou de tarefas atribuídas somente por meio de bilhetes, e-mails, etc. Os dirigentes sentem-se muito mais a vontade para servir-se desse sistema com o fim de levar à demissão alguém de que não necessitam mais.

Pode também o agressor confiar à vítima tarefas inúteis ou degradantes que não estão a altura do funcionário como, por exemplo, colocar alguém que possui mestrado para carimbar folhas ou então o extremo inverso, fixar metas e objetivos impossíveis de serem atingidos ou que não condizem com o nível de conhecimento do funcionário induzindo assim a vítima em erro.

O abuso de poder, forma mais clara, pode transmitir-se da mais alta chefia, ao menor chefe. Esse abuso sempre existiu, mas atualmente onde muito se fala em autonomia e espírito de iniciativa do empregado ele vem muitas vezes nessa política disfarçado, mas só exigem do funcionário submissão e obediência e acabam produzindo por que estão cercados pela ameaça referente a sobrevivência da empresa, logo, de seu emprego.

Um patrão ou chefe tirânico, nunca está satisfeito, se os funcionários não se mostram eficientes, ele se põe a gritar. E não há como o funcionário se defender: Se não está feliz, caia fora! Essas agressões verbais acabam que por paralisar o funcionário gerando neles um mal-estar (HIRIGOYEN, 2008. p. 68-102) ⁴⁹.

Nessa concepção parte da decisão proferida pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região apud Felker (2007, p. 187) ⁵⁰:

Hoje, no mundo do trabalho, é freqüente empresas fazerem cortes de funcionários para conter despesas e aumentar suas exigências em termos de produtividade para os que ficam. As metas são estabelecidas pelos chefes, porém, não escolhem estratégias para que os trabalhadores atinjam as metas estabelecidas. Muitos acabam adoecendo com as exigências irreais. Alguns chegam a tentar suicídio.

A Dr. Margarida Barreto alerta para o aumento do número de casos de assédio moral. Segundo ela, esse aumento tem sido marcante no aparecimento de doenças, de manifestações depressivas, observadas através de sua experiência como clínica médica há trinta anos. Entrevistas realizadas com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional revelam como cada sexo reage a essa situação, sendo que há sintomas, como a idéia de suicídio, que chegam a atingir 100% dos entrevistados.

3.4 Efeitos do assédio na saúde do trabalhador

Os efeitos do assédio possuem peculiaridades específicas e devem ser diferenciados do estresse, da pressão comum do dia-a-dia e dos conflitos e desentendimentos comuns. Seus efeitos são muito mais devastadores, pois a vítima tomada como alvo percebe que é objeto da má intenção e é ferida em seu amor próprio vê e sente sua dignidade atingida o que leva a perda de sua autoconfiança. É um trauma que pode gerar uma depressão por esgotamento e doenças psicossomáticas (FELKER, 2007, p. 180) ⁵¹.

Resistir a toda essa submissão é algo que só se consegue às custas de uma grande tensão no interior do trabalhador, possibilitando o não descontentamento do outro, acalmá-lo

⁴⁹HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*.

⁵⁰FELKER, Reginald Delmar Hintz. *O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação*.

⁵¹*Idem*. Cit.50.

quando está nervoso e esforçar-se para não reagir é situação geradora de estresse.

Frente a uma situação estressante e de acúmulo, o organismo reage de maneira a colocar-se em estado de alerta o que o leva a produzir substâncias hormonais que causam a depressão do sistema imunológico e modifica os neurotransmissores cerebrais. Inicialmente o organismo procura se adaptar para que consiga enfrentar a agressão, seja qual for a sua origem. Quando esse quadro de estresse é episódico e o indivíduo consegue administrá-lo, tudo volta ao normal. Por isso é importante diferenciar conseqüências de estresse da pressão comum do dia-a-dia e dos conflitos e desentendimentos comuns das conseqüências do assédio que são muito mais graves.

Diferentemente ocorre quando situação de estresse se prolonga ou repete-se com intervalos curtos. A capacidade de adaptação do organismo do indivíduo é ultrapassada e não mais responde e a ativação dos sistemas neuroendócrinos perdura e essa persistência das elevadas taxas de hormônios de adaptação acarreta distúrbios que podem vir a instalar-se de forma crônica.

As conseqüências iniciais desse estresse no indivíduo são as palpitações, sensações de opressão, de falta de ar, fadiga, perturbações do sono, nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais, bem como manifestações psíquicas, como ansiedade.

A vulnerabilidade do indivíduo ao estresse varia de pessoa para pessoa. Já chegou a se acreditar que se tratava de predisposição genética, mas através de estudos chegaram a conclusão que essa vulnerabilidade pode ser adquirida progressivamente ao defrontar-se o indivíduo com essas agressões crônicas. Notou-se que as pessoas de índole mais impulsiva são as mais sensíveis ao estresse, ao passo que entre os violentadores isso não acontece e defendem-se provocando o sofrimento do próximo e isso acontece, pois, ele se esquivava desse estresse ou sofrimento interno responsabilizando o outro por tudo aquilo que o perturba.

Para as vítimas não há como se esquivar, afinal elas não compreendem o processo em curso. Em nada há lógica tudo que é dito em um momento é desmentido em outro, as evidências são negadas, esgotando-se em respostas inadequadas o que só agrava a violência e acarreta um desgaste seguido de uma disfunção neurovegetativa.

Como o empregado tende a resistir à toda essa violência, pressão e competitividade trazidas pela globalização da economia, pela reestruturação produtiva e pelo novo perfil de trabalhador, por medo de se ver desempregado e observar o declínio vertiginoso de suas condições de vida ao não dispor de condições econômicas para se requalificar para voltar ao mercado de trabalho e por fim sentir-se e ser excluído socialmente ele acaba persistindo no

emprego o que agrava muito mais o quadro.

Com esse estresse e essas pressões somadas à violência do agressor persistindo por longos períodos, o que inclui meses e até anos, a defesa e resistência do organismo é vencida, esgotando-se e a vítima não consegue mais evitar a complicação dessa ansiedade crônica. Desordens funcionais e orgânicas sobrevêm em consequência dessas perturbações neuro-hormonais.

O choque emocional de verem-se nessa situação desamparadas e feridas faz o mundo desmoronar, a dor física, emocional e a angústia se misturam e levam a um esgotamento psíquico, perturbações mais duradouras começam a surgir. Elas apresentam um estado de ansiedade generalizada, perturbações psicossomáticas (hipertensão arterial, eczema, úlcera gastroduodenal) ou um estado depressivo. Nos indivíduos mais impulsivos, descompensadas, as vítimas podem apresentar quadros violentos e agressivos, o que as levam a tratamentos psiquiátricos. Já em tratamento alguns psiquiatras propõem licença para o tratamento correto e raramente são aceitos por medo de novas perseguições, o medo faz com que acabem aceitando tudo.

Esses estados depressivos ou já em estado de depressão das vítimas estão diretamente ligados ao esgotamento, a um excesso de estresse, desmotivadas nada mais lhes interessa, podendo dar ensejo a idéias de suicídio.

Essa depressão e esse estado depressivo advém da perda de um ideal ou de uma idéia supervalorizada pela vítima, ou seja, se vê sem saída, pois não tem para onde correr. Se pedir demissão corre o risco de ficar jogada na sarjeta e se ficar no emprego continuará sendo alvo do agressor, caba por desistir dos seus ideais. Resultado disso é o sentimento de inutilidade, de impotência, de derrota. É mais do que apenas uma situação difícil e perigosa, é a experiência de derrota é a humilhação de estar preso em uma armadilha que pode ser o elemento desencadeador do seu fim.

Essa situação constante de perseguição, que já tomou proporções que fogem do controle da vítima agora dão suas respostas físicas através de úlceras de estomago, doenças cardiovasculares, doenças de pele, algumas perdem muito peso, tornando-se fracas e apática, ou então o inverso, refletindo no corpo um dano psíquico de que não tomam consciência e que pode ir até a destruição da própria identidade.

Em outras pessoas a respostas é percebida pelo comportamento, há alterações no comportamento e no caráter como, por exemplo, crise de nervos ou então uma passagem agressiva. É notável que essa agressividade impulsiva, tal como a agressividade predadora, pode levar a crime violento.

Outra consequência e que muitas vezes não é associada a essa pressão é a dissociação, que é descrita como fragmentação da personalidade e é definida como perturbação que atinge funções normalmente integradas como a consciência, a memória ou a percepção do ambiente. Tido como fenômeno de defesa contra o medo a dor ou a impotência frente a um fato traumático, completamente mais bruscos do que as situações que a vítima costuma passar ou presenciar. A vítima apresenta quadros de amnésia como defesa desses momentos de violência e deverá ser levada em conta na terapia. Pode também apresentar quadro de distúrbios de memória e concentração.

As tentativas das vítimas em procurar esquecer o que passam acabam desenvolvendo condutas de dependência como a bulimia, alcoolismo, toxicomania, fumo etc (HIRIGOYEN, 2008, p. 169-183) ⁵².

⁵²HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*.

CONCLUSÃO

Conclui-se que com a abordagem do presente trabalho de conclusão de curso, que há resquícios da escravidão seja pela maneira como o trabalhador é tratado como coisa que ao não servir mais é trocado por outro mais bem qualificado e capacitado ou pela manobra que à época escondia o interesse dos nobres e detentores do poder em dominar os escravos para que não se rebelassem. E foi visto que nos dias atuais manobra não muito diferente dessa acontece.

Por decorrência da globalização da economia, pela transição do modo de produção fordista para o toyotista e pela abertura das fronteiras do mercado econômico mundial, surgem as empresas transnacionais e a instauração de seus padrões pelas empresas menores, no intuito de se manterem abertas, obviamente essas menores espelham-se nas maiores.

Toda essa mudança estrutural ensejou um novo perfil de trabalhador auto-suficiente, competitivo, flexível e aberto a novas experiências, que esteja aberto ao trabalho em parceria com as empresas. Deixando de figurar como funcionário para figurar como parte da empresa. Mas isso seria bom se não fosse trágico, pois, assim como à época da escravidão, também há um interesse oculto nos dias atuais por parte das empresas.

Sob a ótica da ideologia da parceria iludem os funcionários de que são partes da empresa ao prestarem serviço como cooperados, associados, etc. Manobra essa que na verdade é utilizada para que a empresa se veja livre de certas responsabilidades e encargos para com o funcionário como por exemplo, férias, 13º salário, depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, descanso remunerado, etc. Vendo assim suas possibilidades de lucro e permanência aumentadas.

Como mais um efeito da globalização ocorre a extinção de projetos à longo prazo, pois o tempo é escasso e se faz necessário que o trabalhador acompanhe o ritmo das mudanças sob pena de ficar para trás e de não obtenção de sucesso, que hoje é desejado cada vez mais cedo pelos jovens trabalhadores. Sucesso esse que figura não só como realização profissional e sim também como sua afirmação na figura de indivíduo. Mas para essa obtenção o próprio mercado de trabalho exige que dêem cada vez mais de si. Não só o mercado de trabalho como também a sociedade que só vê com bons olhos os empenhados em bem sucedidos E por estes motivos são obrigados a colocarem prioridades em suas vidas. Prioridades que nem sempre condizem com a sua real vontade. E esse conflito interior, causado pela crise de identidade muitas vezes leva a um impasse. Ser bem sucedido pessoal

ou profissionalmente.

E finalmente como último reflexo da globalização que procurei abordar, figura o assédio moral no trabalho.

A competitividade massacrante do mercado de trabalho, também efeito da globalização coloca os trabalhadores a figurarem tanto como assediado quanto como assediador.

A figura de assediador não pode ser delimitada somente quanto ao seu aspecto de maldade, prepotência, inveja ou personalidade doentia que se compraz em ver o próximo humilhado, rebaixado ou objeto de chacotas. Existem causas externas e não somente internas que leva um indivíduo a ter certas atitudes, como a pressão de um chefe ou superior que por parte da empresa exige que se assedie alguém sob pena de não o fazendo ser demitido. As empresas se utilizam disso como maneira de selecionar somente os funcionários que reagem bem em situações de pressão, onde após o “teste” terão esses os estereótipos de bem preparados para agüentarem qualquer situação mais difícil, onde somente os “fortes” sobrevivem.

Acontece também figurar como assediador nos casos em que são levados a violentar pela empresa, onde a empresa chantageia o funcionário, sob a também pena de demissão citada em epígrafe. Elas fazem uso dessa manobra desleal em razão de aspectos econômicos quando precisam cortar gastos e não estão dispostas em arcar com encargos das demissões, já que a finalidade do assédio moral no trabalho é fazer com que o empregado não suportando mais a humilhação peça demissão.

Mais uma situação em que o trabalhador pode vir a figurar como assediador no que diz respeito ao manter-se empregado. Enxergando em outro trabalhador potencial concorrente vê no assédio moral a possibilidade de manutenção e segurança de seu emprego.

Grande parte dos trabalhadores que sofrem assédio moral no trabalho acabam por resistir, seja pelo fato do caráter subjetivo do trabalho em que o indivíduo só se vê como pessoa digna e com chances de progredir se estão empregadas, seja pelo medo do desemprego pela precarização do trabalho ou medo da exclusão social ou pelo conjunto em si, causas essas da globalização por conseguinte da escassez de emprego.

Essa resistência a constantes situações de humilhação, prolongadas situações de estresse alteram de sobremaneira o funcionamento fisiológico, aparecendo assim doenças psicossomáticas como hiper e hipotireoidismo, gastrointestinais, dermatológicas, etc. Além dos efeitos físicos, são desencadeados também os efeitos na saúde mental do trabalhador, podendo muitas vezes variar entre apenas uma falta de concentração à um situação extrema de

suicídio se o doente não for tratado a tempo.

De maneira que pode-se tranquilamente conectar os reflexos na saúde e identidade do trabalhador à globalização da economia e seus efeitos.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?:** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1998.
- AZEVEDO, Célia Maria Marinho de. **Onda negra medo branco:** o negro no imaginário das elites século XIX. São Paulo: Annablume, 2004.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho:** uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2006.
- EUROPA, parlamento (2339/2001(INI)). **Resolução do parlamento europeu sobre o assédio moral no local de trabalho,** 20/09/2001. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article99>. >. Acesso em 27 set. 2009.
- FALKEMBACH, Mônica Chiapetti. **Assédio moral:** Diagnosticando as conseqüências. Direitonet, 2007. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias>>. Acesso em: 29 set. 2009.
- FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O Dano Moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho:** doutrina, jurisprudência e legislação. São Paulo: LTr, 2007.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral:** a violência perversa no cotidiano; Tradução Maria helena Kühner. 10ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.
- MARX, KARL; ENGELS, FRIEDRICH. **Manifesto do partido comunista.** Tradução Sueli Tomazzini Barros Cassal. Porto Alegre: L&PM, 2001. (Coleção L&PM Pocket).
- MARTINS, Prim Graciane. **Desemprego estrutural na era da globalização.** Florianópolis. Monografia (bacharelado em ciências econômicas) – Universidade Federal de Santa Catarina – Centro sócio-econômico, 2006. Disponível em: < [http://: www.UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA CENTRO SÓCIO ECONÔMICO Curso de Ciências Econômicas GRACIANE PRIM MARTINS.htm](http://www.UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA CENTRO SÓCIO ECONÔMICO Curso de Ciências Econômicas GRACIANE PRIM MARTINS.htm)> Acesso em: 03 ago. 2009.
- KNAPIK, Márcia Carneiro. **O trabalho humano:** das sociedades comunais ao modo de produção feudal. Gráfica Popular, 2004. (ver em www.cefuria.org.br)
- KOVÁCS, Ilona. **Empresa Flexível:** problemas sociais do pós/taylorismo. In: Santos, Maria João, et. Al. Globalizações: novos rumos no mundo do trabalho. Florianópolis: Editora da Universidade Federal de Santa Catarina, 2001.
- RIKKIN, Jeremy. **O fim dos empregos:** o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força de trabalho global. São Paulo: Makron Books, 1995.
- RÜDIGER, D.S (Coord.). **Tendências do direito do trabalho para o século XXI:** globalização, descentralização produtiva e novo contratualismo. São Paulo: LTr, 1999.
- SANTOS, J.V.T (Org.). **Violência em tempo de globalização.** São Paulo: Hucitec, 1999.

SENNET, Richard. **A corrosão do caráter**: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Tradução Marcos Santarrita. 14^a ed. Rio de Janeiro: Record. 2009.

SILVA, Karine de Souza. **Globalização e exclusão social**. Curitiba: Juruá, 2000.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego**: diagnóstico e alternativas. 6. ed. São Paulo: Contexto, 2003.

TELLES, Vera da Silva. **Pobreza e cidadania**: dilemas do Brasil contemporâneo, Caderno CRH, Salvador, n.19, 1993. Disponível em: < http//: www.cadernocrh.ufba.br>. Acesso em: 03 ago. 2009.