

## VIOLÊNCIA RELACIONADA AO TRABALHO NO BRASIL: ASPECTOS HISTÓRICOS E ATUAIS

Eduardo Pinto e Silva  
UFSCar  
[dups@ig.com.br](mailto:dups@ig.com.br)

Debora Cristina Fonseca  
UNESP  
[dcfon10@gmail.com](mailto:dcfon10@gmail.com)

### RESUMO

Neste artigo discute-se o conceito de violência e as formas de violência relacionadas ao trabalho. Consideram-se os aspectos históricos e atuais da violência e da violência relacionada ao trabalho. Aponta-se para algumas especificidades do fenômeno no Brasil. Critica-se o gerencialismo e seu modelo de avaliação do trabalho. Aponta-se para relação entre o discurso gerencialista e a dissimulação da violência no trabalho. Aborda-se a questão do sofrimento e vulnerabilidade ao adoecimento forjadas pela lógica gerencialista e por modelos de gestão do trabalho que são impeditivos à constituição do trabalho como atividade livre e criativa. Considera-se que o trabalho, como atividade humana e social, contém possibilidades e alternativas para o ser histórico, político e desejante que escapam das amarras das formas históricas de exploração e manipulação do homem pelo homem. Possibilidades estas que são potência sempre presente, até mesmo na forma contemporânea da manipulação gerencial da subjetividade. Não se pode remeter a uma violência circunscrita ao trabalho, pois não é possível separar a violência que ocorre no trabalho, ou nas relações de trabalho, das violências estruturais da sociedade de classes. Existem inúmeras dimensões concretas, materiais e simbólicas da violência que estão na totalidade concreta e nos interstícios sociais. Não obstante, pode-se dizer que a violência concretizada pela mediação da quantofrenia e do assédio moral como instrumento de gestão se consolida como uma forma arquetípica de violência *no* trabalho. Conclui-se que a violência no trabalho, a rigor, não pode ser compreendida como uma violência *do* trabalho ou que exista uma essência violenta do trabalho. E que se faz necessário o despertar diante da banalização da injustiça social que invade o trabalho na contemporaneidade, de forma não primeva, mas com contornos antes inexistentes, para que sejam engendradas possibilidades de profundas mudanças no mundo laboral e nas formas de gestão e organização do trabalho. Eis o desafio de uma época quase que hipotecada pela lógica instrumental e quantofrênica da gestão gerencialista.

**Palavras-chave:** trabalho e violência; gerencialismo; sofrimento e adoecimento.

### Introdução:

O fenômeno da violência é tão diverso e polimorfo quanto o é suas determinações e conceituações. Admite-se com frequência, a despeito do foco ou perspectiva de análise da situação fenomênica, e do referencial metodológico e constructo teórico adotados, que é mais prudente nos referirmos às violências, no plural, do que a uma definição cabal da violência. E ainda, que estas perpassam toda a história

da humanidade. Ou seja, a violência existe, é histórica, e faz parte da vida humana. Mas só existe, se expressa e se é analisada, com maior precisão, quando evitamos tratá-la de forma genérica ou descontextualizada. Faz-se sempre necessário considerar suas múltiplas e variantes especificidades. No caso deste artigo, procuraremos abordar as distintas formas de violência no trabalho, o que requer considerar suas singularidades. No entanto, tais singularidades, múltiplas, contraditórias e históricas, não podem ser divorciadas da totalidade concreta, da violência mais ampla inerente à civilização (Freud, 1985; Adorno; Horkheimer, 1985) e às configurações históricas das relações sociais de produção capitalistas (Marx, 2013; Engels, 2008). Daí ser necessário considerar a violência social e do trabalho, e formulações distintas e articuladas, como de “violências do trabalho” e “violências no trabalho”, ou mesmo, à formulação de “violências relacionadas ao trabalho” (Oliveira; Nunes, 2008, p.22).

2

### **Violência social e do/no trabalho: marcas históricas**

O clássico livro de Engels (2008) descreve minuciosamente como que a expulsão do campesinato e o forjar de seu deslocamento para as cidades nos primórdios da constituição do modo de produção capitalista engendraram formas deletérias e insalubres de condições objetivas de moradia e trabalho. Para além das aparências, e do fenômeno, Engels apontava para a relação desta violência concreta com outra que viria a ser analisada com muita propriedade, por ele e Marx (2013): a violência da expropriação do sobretrabalho e da exploração humana sob a égide da propriedade privada dos meios de produção. O trabalho orientado pela produção do valor e reificador da força de trabalho, tornada mercadoria, é uma marca indelével e permanente da história da civilização, que, como apontam Freud (1985) e Adorno e Horkheimer (1985), mesclam as grandes realizações humanas com a pulsão de morte e a barbárie. Estes autores clássicos, relevantes contribuições de campos distintos do conhecimento, como o materialismo-histórico dialético, a psicanálise e a teoria crítica, podem ser considerados confluentes num ponto: violência social e do/no trabalho são aspectos relacionados, tipicamente humanos, contraditórios e históricos.

Um dos aspectos apontados por Marx e Engels em suas análises sobre o capitalismo em seus primórdios, foi a da lei que compreendia como vagabundos os indivíduos que viviam nas ruas e que não se inseriam no mundo do trabalho que

podemos considerar, sem tergiversações, violento. Violento sim, pois aviltante do ponto de vista de condições objetivas, salariais e de existência. Constituidor de uma existência do trabalhador como ser social despossuído de autonomia ou de sua teleologia como princípio orientador de sua atividade humana fundamental, o trabalho.

Esta história relatada no século XVII no berço da constituição do capitalismo ecoava em outros confins do humano, como no Brasil, dotado de configuração histórica e societal um tanto distinto. A título de exemplo, podemos relembrar o Corpo de Trabalhadores do Pará, criado em 1838. Fruto da violência engendrada contra o movimento de resistência de indígenas, em sua maioria, que resistira ao poder das elites e à barbárie da ordem imperial (Chiavenato, 1984). Movimento ao mesmo tempo escravizado, estigmatizado e dizimado. Sob o eufemismo de serem eles, vítimas de um sistema social opressor, a encarnação *da* violência. No Brasil, portanto, houve, sem maiores escrúpulos por parte do Império, o uso do termo “reativo violento” para se referir à cabanagem que se opunha à violência da elite (Chiavenato, 1984).

A violência jurídica, análoga à da legislação inglesa analisada por Marx, se impôs no território nacional. Legislação que vigorou até a década de 1870. Permitia ao Estado sequestrar pessoas para o trabalho forçado e conceder sua exploração a particulares. A justificativa era de esta era uma solução para os “vadios”, quase sempre indígenas, que viviam do que produziam ou obtinham na floresta. Ofensiva contra a cabanagem (1835-1838), que havia sido, em boa parte, uma reação às tentativas de efetivar este tipo de exploração. Mas o Corpo de Trabalhadores nunca foi chamado de violento da forma como os cabanos que reagiam a isso o foram. História da violência, história de como este termo pode ser usado por distintos interesses, não raro ocultando a ação violenta dos agentes sócio-institucionais violentos.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>A Cabanagem, ou Guerra da Cabanagem, ocorreu em 1835, na Província do Grão-Pará. Teve como desfecho a vitória do Império do Brasil. Havia cerca de 25.000 rebeldes e o conflito resultou em grande número de vítimas, estimado entre 35.000 a 40.000 mortos. Tratou-se de uma revolta social ocorrida no período regencial, em um contexto de miséria, fome e doenças. A Cabanagem foi um dos maiores conflitos já ocorridos na história do país. O palácio do governo de Belém chegou a ser tomado por tapuios, cabanos, negros e índios liderados por Antônio Vinagre. O então presidente da província foi assassinado. Mas o controle cabano do Grão-Pará se revelou frágil face ao poder do Império. Este, sob a liderança do barão de Caçapava, bombardeou Belém, levando à deposição dos cabanos. O montante de mortos no conflito correspondia a aproximadamente 30 a 40% dos 100.000 habitantes da Província (Chiavenato, 1984). O violento poderio militar do Império, portanto, foi usado para sufocar a revolta. E, assim, promoveu um extermínio em massa da população paraense. Em Belém há uma homenagem ao movimento Cabano, um monumento projetado pelo arquiteto Oscar Niemeyer, denominado Memorial da Cabanagem.

Os exemplos históricos sobre a violência social no Brasil, infelizmente, são abundantes. E, se uma forma de discussão sobre a violência no trabalho, a do assédio moral, é nova, o fenômeno, em si, é tão velho quanto o trabalho. Heloani (2007), ao apontar este fato, nos remete ao Brasil colônia e indica que índios e negros foram sistematicamente assediados, isto é, humilhados por colonizadores. E, com base na clássica obra de Freyre (1995), *Casa Grande & Senzala*, considera que a formação da família e sociedade brasileira se deu sob os auspícios de feudais senhores de engenhos, não raro patriarcais e devassos. Eis, portanto, formas de violência estruturais e historicamente perenes, ainda que com distintas configurações e expressões.

4

### **Violências no trabalho, violências relacionadas ao trabalho**

Segundo os argumentos de Oliveira e Nunes (2008, p.22), o conceito de “violência relacionada ao trabalho” pode evitar “mal-entendidos provocados pelo uso de termos como violência do trabalho e violência no trabalho”. Os autores consideram que a noção de violência relacionada ao trabalho, ao mesmo tempo que não ignora a violência do e no trabalho, permite elaborar diagnósticos mais precisos sobre a condição do trabalhador brasileiro.

Oliveira e Nunes (2008) apontam sobre a necessidade de uma discussão teórica sobre a violência no âmbito do trabalho que não o considere aprioristicamente como “locus de violência e exclusão”, e que permita, ao mesmo tempo: um diagnóstico mais preciso da totalidade das condições materiais e de vida dos trabalhadores; identificação das violências aos quais são cotidianamente submetidos; identificação das manifestações mais sutis, por vezes não percebidas como violentas, das diversas formas de poder e conflitos nas relações de trabalho, cujos impactos na saúde e no desgaste bio-psíquico dos trabalhadores não são nada desprezíveis (Seligmann-Silva, 2011).

Concordamos com os autores quando explicitam que a violência relacionada ao trabalho não pode ser compreendida de forma divorciada da violência social mais ampla e do próprio caráter histórico, múltiplo e mutante da violência. Como apontávamos na introdução, existiram na história da humanidade formas de violência contra os insurgentes ou resistentes aos modos de trabalho exploratórios e violentos. Ou seja, a violência social, contra os insurgentes, que pode ser relacionada ao trabalho exploratório, era exercida e dirigida justamente aos que resistiam a nele se inserir. E

mesmo que haja, como efetivamente existe, e iremos apontar, violências *do* e *no* trabalho, estas não podem ser analisadas como se fossem envoltas por uma linha que as separa da totalidade concreta da vida societal.

Nas palavras dos autores:

Entende-se que a problematização sobre o tema e a proposição do conceito de *violência relacionada ao trabalho* poderá instrumentalizar a produção de conhecimentos que fundamentem a elaboração de diagnósticos mais precisos sobre a condição do trabalhador brasileiro, e, conseqüentemente, a formulação de políticas de combate à violência e promoção da cidadania (...). O caráter múltiplo e mutante da violência faz com que designe, de acordo com épocas, locais e circunstâncias, realidades bastante diferentes (Minayo, 2003), a exemplo de genocídios, guerras, segregações, agressões físicas, assim como algumas formas de negligência, o ostracismo e o assédio moral (Campos, 2004). (Oliveira; Nunes, 2008, p.23).

Os autores criticam a visão corriqueira dos setores oficiais de saúde (Classificação Internacional das Doenças e Problemas Relacionados à Saúde; Organização Mundial de Saúde) “no qual a violência tem sido estudada sob a categoria de causas externas” (Oliveira; Nunes, 2008, p. 23). Tal categoria aponta privilegiadamente para os efeitos sobre indivíduos, deixando de lado os aspectos ou efeitos mais amplos da violência, assim como a produção ideológica de sua naturalização, denominada por Dejours (1999) como “banalização da injustiça social”.

Dejours, costumeiro crítico da visão de doença do campo da medicina, referência notável para a discussão do sofrimento *no* trabalho, e, portanto, do que se poderia relacionar à violência *do* ou *no* trabalho, nesta obra, em específico, e com maior destaque, aponta, como os autores referidos, para a indissociabilidade entre violência social e violência *do/no* trabalho, ou ainda, sua influência mútua e recíproca. Após realizar reflexões sobre sofrimento e (des)emprego o autor trata do trabalho entre o sofrimento e o prazer, de modo a explicitar a seguinte proposição relacionada à dialética entre o social, violência, banalização, trabalho e não trabalho:

Antes de nos aprofundarmos na análise das relações entre sofrimento e injustiça, devemos precisar o que entendemos aqui por sofrimento. Até agora, mencionamos principalmente as relações entre sofrimento e *emprego*. Mas

cumpre estudar também as relações entre sofrimento e *trabalho*. As primeiras se referem ao sofrimento dos que não tem trabalho ou emprego; as últimas se referem ao sofrimento dos que continuam a trabalhar. *A banalização do mal repousa precisamente sobre um processo de reforço recíproco de umas pelas outras* (Dejours, 1999, p.27).

Dejours (1999, p.28-29) foca-se em algumas considerações sobre o sofrimento no trabalho, tal como no “medo da incompetência” ou temor de “não estar à altura das imposições da organização do trabalho”. E mesmo quando o trabalhador sabe o que deve fazer, e tem condições e habilidades para produzir quantitativa e qualitativamente, pondera o autor, há uma “pressão para trabalhar mal” que se constitui junto da pressão por resultados:

Mesmo quando o trabalhador sabe o que deve fazer, não pode fazê-lo porque o impedem as pressões sociais do trabalho. Colegas criam-lhe obstáculos, o ambiente social é péssimo, cada qual trabalha por si, enquanto todos sonégam informações, prejudicando assim a cooperação etc. Nas tarefas ditas de execução sobeja esse tipo de contradições em que o trabalhador se vê de algum modo impedido de fazer corretamente o seu trabalho, constrangido por métodos e regulamentos incompatíveis entre si (Dejours, 1999, p.31).

E o autor então argumenta que a banalização do mal *no* trabalho se dá justamente a partir da manipulação da subjetividade, isto é, “pela manipulação política da *ameaça* de precarização e exclusão social” (Dejours, 1999, p.119). Sob a ameaça da violência “externa”, do desemprego, da exclusão, se mobilizam as defesas de negação do sofrimento de si e do outro que reproduzem no interior do trabalho o sofrimento que temem viver fora dele. Um forte constructo ideológico, de carácter violento ao mesmo tempo concreto e simbólico, se espraia pelos sujeitos sociais, os que estão “incluídos”, os que estão precariamente “incluídos”, e entre os que vivem a situação de estar “de fora” do trabalho.

Retomando Oliveira e Nunes (2008, p.25), são produzidas formações ideológicas naturalizadoras da injustiça e violência social, que, na realidade brasileira, se revestem, ao mesmo tempo, de formas dissimuladoras e de um matiz autoritário:

Na sociedade brasileira, percebida como não-violenta, situações como “exclusões” econômicas, políticas e sociais, racismo e sexismo não são

considerados formas de violência, o que ocorre como resultado de procedimentos ideológicos naturalizadores (...). Conforme Chauí (1998), essas ideologias, que mantêm a matriz mítica da não-violência, encontram no autoritarismo social a base material para se constituírem expressões imaginárias da sociedade brasileira (Oliveira; Nunes, 2008, p.25).

O autoritarismo das organizações e a institucionalização da violência nas relações sociais e de trabalho no Brasil, apontado por vários autores (Faria, 1985; Faria; Meneghetti, 2007), é retomado por Oliveira e Nunes (2013, p.25), que se referem à “manifestação degenerativa da autoridade” e à “pretensão arbitrária” do dirigente.

A violência, portanto, deve ser considerada no interior de tramas de poder e discursos. O que iremos esmiuçar no item adiante. Por ora nos compete ainda sintetizar algumas de suas características, tendo como foco o trabalho. Ressaltando-se a relevância de se analisar o trabalho como atividade dialeticamente relacionada aos contextos sócio-histórico, político, econômico, cultural, simbólico e ideológico.

Segundo Oliveira e Nunes (2013, p. 27) a “relação entre trabalho e violência” materializa-se na “infração de princípios fundamentais e direitos no trabalho”. Argumentam que se mostra tão premente para a Saúde do Trabalhador que a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador traz menção a ela:

Entre os problemas de saúde relacionados ao trabalho deve ser ressaltado o aumento das agressões e episódios de violência contra o trabalhador no seu local de trabalho, traduzida pelos acidentes e doenças do trabalho; violência decorrente de relações de trabalho deterioradas, como no trabalho escravo e envolvendo crianças; a violência ligada às relações de gênero e ao assédio moral, caracterizada pelas agressões entre pares, chefias e subordinados (BRASIL, 2004, p. 6).

E apontam que o que predomina na literatura são relatos de situações de autoritarismo, como os analisados por Barreto (2003), que tratam dos processos de humilhação sofridas pelos trabalhadores. Desta forma, em um “clima de insegurança quanto à manutenção do emprego”, tal como apontava Dejours (1999), “as relações autoritárias”, a “competitividade estimulada” e o “individualismo” geram, no trabalhador, a “indiferença ao sofrimento alheio e ao seu próprio sofrimento”. E neste momento da discussão, os autores nos remetem ao pesquisador francês:

Essas colocações sustentam a discussão proposta por Dejours, na qual ele argumenta que o sentimento de medo, vivenciado pelos trabalhadores diante da ameaça de desemprego, gera condutas de obediência e submissão, quebrando a reciprocidade entre os trabalhadores e apartando-os do sofrimento do outro. A partir dessa proposição, ele analisa o processo que denomina de “banalização do mal”, que favorece a tolerância para com a injustiça e, através do qual, faz-se passar por adversidade, situações de afronta a civilidade. Assim, o autor afirma que a “banalidade do mal” diz respeito ao comportamento de chefes, patrões e até mesmo de trabalhadores, que se tornam colaboradores de um sistema que funciona mediante a mentira e a injustiça, coniventes com infrações a leis trabalhistas e normas sociais de urbanidade (Oliveira; Nunes, 2008, p.28).

Ainda segundo Oliveira e Nunes (2013, p.29), a “violência do trabalho”, segundo as proposições de Campos (2003), é uma violência estrutural, que se origina no modo de produção e toma corpo na organização do processo de trabalho. O resultado é: sofrimento, desgaste, adoecimento e até mesmo a morte relacionados ao trabalho. A violência no trabalho envolveria, por sua parte, tanto “violência de resistência” (tais como as descritas por Marx, dos ludistas, que quebravam as máquinas), como “violência da delinquência”, atos em tese “criminosos”, realizados por “pessoas externas ao trabalho (assaltantes)” ou “internas (colegas de trabalho)” (Oliveira; Nunes, 2008, p.29). A estas duas categorias, portanto, os autores acrescentam a por eles proposta, a de violência relacionada ao trabalho, definindo-a como:

Toda ação voluntária de um indivíduo ou grupo contra outro indivíduo ou grupo que venha a causar danos físicos ou psicológicos, ocorrida no ambiente de trabalho, ou que envolva relações estabelecidas no trabalho ou atividades concernentes ao trabalho. Também se considerada *violência relacionada ao trabalho* toda forma de privação e infração de princípios fundamentais e direitos trabalhistas e previdenciários; a negligência em relação às condições de trabalho; e a omissão de cuidados, socorro e solidariedade diante de algum infortúnio, caracterizados pela naturalização da morte e do adoecimento relacionados ao trabalho (Oliveira; Nunes, 2008, p.29, grifos nossos).

E consideram que neste conceito se inclui: a) “violência nas relações de trabalho” (desigualdade e autoritarismo nas relações de trabalho), de forma a envolver



humilhações constrangimentos e violências físicas e psicológicas (ameaças que provocam “dano psicológico”, assédio etc); b) “violência na organização do trabalho” (relativa ao controle de ritmo e produtividade e modo operatório, dentre outros aspectos); c) “violência nas condições de trabalho” (insalubres e inseguras); d) “violência de resistência” ou “ações dos trabalhadores em resposta às violências relacionadas ao trabalho”; e) “violência de delinquência”; f) “violência simbólica”, incluindo preconceitos e estigmas (Oliveira; Nunes, 2008, p.30).

Deste modo, nos detemos, no item a seguir, às relações entre organização discursos e poder, situando distintas formas de violências relacionadas ao trabalho no atual contexto de predomínio dos modelos gerencialistas (pragmáticos e funcionalistas) que, além de engendrarem a intensificação e precarização do trabalho, produzem a insignificância e a constituição da gestão como doença social (Gaulejac, 2007).

### **Organização, discurso e poder: ou, sobre as dimensões concretas e simbólicas das violências no/do trabalho e as estratégias defensivas dos trabalhadores**

As múltiplas formas históricas de violência e suas expressões mais atuais, no trabalho, nos demandam algumas considerações específicas. Sob a égide do gerencialismo destacamos a violência simbólica e a violência psicológica. O discurso é uma correia fundamental do exercício do poder que mescla coerção, manipulação e sedução (Foucault, 2005; Pagès et, al., 1987).

A dimensão simbólica do poder e da dominação tem como suporte a linguagem que impõe, como denominou Bourdieu (2003), uma violência simbólica, cuja base é o arbitrário cultural. Como apontam Oliveira e Nunes (2013, p.25-26), a discussão do pesquisador francês sobre poder e violência é profícua, e, ao elaborar o conceito de “poder simbólico”, aponta inúmeras formas através das quais “são impostas as concepções, significações e construções das classes dominantes, acerca da realidade, como legítimas”. O jogo social, marcado pela disputa de capitais (econômico, cultural, social) e por posições distintas na hierarquia das lutas e estratégias lançadas por distintas frações sociais e de classe - elites, classes medias e populares - é marcado por uma violência simbólica. Esta é definida por Bourdieu (2003) como:

Violência suave, insensível, invisível às suas próprias vítimas, que se exerce essencialmente pelas vias puramente simbólicas da comunicação e do

conhecimento, do desconhecimento, ou, mais precisamente, do reconhecimento ou, em última instância, do sentimento. Essa relação social extraordinariamente ordinária oferece também uma ocasião única de apreender a lógica da dominação, exercida em nome de um princípio simbólico conhecido e reconhecido tanto pelo dominante quanto pelo dominado, de uma língua (ou uma maneira de falar), um estilo de vida (ou uma maneira de pensar, de falar ou de agir) e, mais geralmente, de uma propriedade distintiva, emblema ou estigma (Bourdieu, 2003, p. 7-8).

A inculcação do *habitus* é uma forma de violência que se dilui na socialização, de forma a engendrar disposições interiorizadas, estruturas estruturadas e estruturantes, que, conforme aponta Bourdieu (2003), são duradouras e transponíveis, de uma condição objetiva a outra. Segundo o sociólogo, inculca-se, de forma ao mesmo tempo sutil e violenta, a exterioridade (dominante) na interioridade (dominada). O que nos remete à questão da violência psicológica.

A violência psicológica, tão comum na construção do assédio moral no trabalho pelo poder perverso, reatualizada no contexto do gerencialismo e da ausência de saúde moral (Heloani, 2007), é um fenômeno que merece e demanda uma consistente crítica social. A violência psicológica, produzida no e por processos sociais, produz o sofrimento e atinge a identidade do trabalhador. E quando no trabalho é avaliado por formas heterônomas e que se divorciam do que Dejours denomina o real do trabalho, o não reconhecimento deste implica em poucas possibilidades do reconhecimento. Este, que se constitui como mediador privilegiado das possibilidades da transmutação do sofrimento em prazer, e da repatriação, na subjetividade, do sentido ético e político do trabalho, se encontra, na maior parte das vezes, em suspenso nas atuais formas de organização do trabalho, pautadas pelo funcionalismo e ideologia gerencialistas (Gaulejac, 2007). Fracassos na construção de subjetividades, subjetividades forjadas por falta de sentido são resultantes do peso da violência do poder, que circula nas relações e instituições sociais, mormente nas atividades laborais. Segundo aponta Abib (2007, p.16), um de seus maiores efeitos é a produção de “subjetividades acuadas”, indissociáveis das formas políticas que impedem a transformação dos aspectos patogênicos ou perversos do gerencialismo e da organização do trabalho.

Um dos principais efeitos da construção da violência psicológica é a produção de subjetividades acuadas. Subjetividades acuadas são subjetividades paralisadas. E subjetividades paralisadas não têm condições de transformar a organização do trabalho. Para não terminar com tom negativo, deve-se frisar que não é da natureza do trabalho produzir violência psicológica, mas sim de sua *Gestalt Politik*: de sua organização política. Com efeito, dependendo de como é organizado, o trabalho pode ser edificante, bem como pode ser fonte de realização e prazer (Abib, 2013, p.16).

Este apontamento de Abib nos conduz novamente a Dejours (1996), que em seu clássico *A loucura do trabalho* elucida a natureza fundamental das estratégias defensivas e de como na rigidez da prescrição normativa do trabalho taylorizado, hoje reatualizada no gerencialismo, reside a paralisia mental, e, com efeito, a violência da produção.

Dejours (1996) toma como paradigmáticas as ideologias defensivas do subproletariado, que, de forma aparentemente paradoxal, se caracteriza por um cotidiano entre o não-trabalho e subemprego, e que, em tese, não seria segmento mais propício para se refletir sobre defesas no trabalho. Mas as aparências enganam. O autor francês demonstra o quanto este segmento é importantíssimo para explicitar a necessidade das defesas frente aos riscos reais no trabalho, que, frisamos, são *violentos*.

No subproletariado trabalha-se, ou luta-se, para poder comer, sobreviver. Tal situação engendra um certo tipo de ideologia defensiva. Tal população apresenta alta morbidade: doenças infecciosas, tuberculose, alcoolismo etc, assim como sequelas de acidentes e doenças, tratamentos mal conduzidos e/ou incompletos, doenças desconhecidas ou escondidas. As más condições de saúde, higiene e educação se espalham em famílias com muitos filhos, pais separados, filhos pouco escolarizados e próximos às condições de marginalidade e/ou de futura prisão. Nesta população Dejours (1996) indica haver uma resistência maciça em falar da doença ou sofrimento. Tenta-se esconder a doença dos outros dos vizinhos, da família. A doença é vivida como vergonhosa. Há uma associação entre doença e “vagabundagem”. Para que doença seja reconhecida é preciso que tenha atingido gravidade, impeditiva da atividade profissional (homens) ou doméstica (mulher). Em outras palavras, se constrói uma “ideologia da vergonha”: a doença deve ser recoberta pelo silêncio, só o “corpo que trabalha” é que é

aceito, e esta “vergonha instituída” é uma “ideologia coletiva”, uma “ideologia defensiva” contra uma ansiedade precisa. Pois estar doente indica estar incapacitado de lutar pela sobrevivência. A ideologia não visa a doença, mas a doença enquanto impedimento do trabalho. Defende-se não da dor, do sofrimento, mas sim da destruição do corpo. A função da ideologia defensiva é manter distante o risco de afastamento do corpo ao trabalho, isto é, do afastamento da luta cotidiana contra a miséria avassaladora, sub-alimentação ou morte. A ideologia defensiva se caracteriza como um “sistema mental sólido”. Se fracassa, geralmente coloca o sujeito face ao alcoolismo, violência anti-social e/ou “loucura”. Neste sentido, a “ideologia defensiva funcional tem por objetivo mascarar, conter e ocultar uma ansiedade particularmente grave” (Dejours, 1996, p.34-35).

Portanto, a ideologia defensiva do subproletariado, sua função, sua “obrigatoriedade”, tão ligada ao risco (e ansiedade) frente ao real, é paradigmática. É uma espécie de modelo estrutural, quase caricato, de ideologias defensivas profissionais de outros sujeitos, estes “inseridos” no mundo do trabalho e não partícipes, exatamente, da condição de não-trabalho ou subemprego típicas do subproletariado. A ideologia da vergonha pode ser encontrada na ideologia profissional, por exemplo, do trabalhador da construção civil (que se envergonha de usar equipamento de segurança, e não o usa, pois não usar é afirmar sua capacidade de suportar o risco real do trabalho). “Ela é dirigida não contra uma angústia proveniente de conflitos intra-psíquicos de natureza mental, e sim destinada a lutar contra um perigo e riscos reais” (Dejours, 1996, p.36). E para ser “operatória”, “deve obter a participação de todos os interessados”, pois, “aquele que não contribui ou que não partilha do conteúdo da ideologia, é, cedo ou tarde, excluído” (Dejours, 1996, p.36.).

Em seguida Dejours analisa os mecanismos de defesa individual contra a organização do trabalho, a partir do exemplo do trabalho repetitivo. Aponta que o trabalho taylorizado domina a vida não somente durante as horas de trabalho, pois invade igualmente o tempo fora do trabalho. A freada da produção, analisada como “vadiagem” por Taylor, se constitui, na realidade, como “operações de regulação” do “binômio homem-trabalho”, destinadas a assegurar a continuidade da tarefa e a proteção mental do trabalhador. Assegura a “liberdade de invenção”. Mas Taylor “quebra” a defesa ao estabelecer o “modo operatório cientificamente estabelecido”, isto é,

“amordaça” a reorganização livre, a atividade intelectual. Segundo Dejours (1996, p.39), “o homem no trabalho, artesão, desapareceu, para dar luz ao aborto”, “corpo-instrumentalizado”, “despossuído de seu equipamento intelectual e de seu aparelho mental”. O trabalhador é “isolado dos outros”, ou ainda, o “sistema” o coloca em “oposição aos outros”. O trabalho taylorizado engendra mais “divisões” entre os “indivíduos” do que “pontos de união”, e deste modo, “são confrontados um por um, individualmente e na solidão, às *violências da produtividade*” (Dejours, 1996, p.39). “Tal é o paradoxo do sistema que dilui as diferenças, cria o anonimato e o intercâmbio enquanto individualiza ao sofrimento” (Dejours, 1996, p.39). Eis algo que se repete nas condições do assédio moral que se situa em outras formas de trabalho na atualidade, até mesmo no trabalho do professor universitário, no qual, *mutatis mutandis*, há a “uniformização” ou “individualização uniformizante” (Dejours, 1996, p.40) que fraciona a coletividade e exige respostas defensivas fortemente personalizadas. Não há mais lugar para defesas coletivas e nem para a obra coletiva. Não há, como aponta Heloani (2007), a dimensão da saúde moral, encapsulada pela heteronomia, uniformização e individualização desindividualizante, reificadora do humano. Assim, do “choque entre o indivíduo dotado de uma história personalizada, e a organização do trabalho, portadora de uma *injunção despersonalizante*, emergem uma vivência e um sofrimento” (Dejours, 1996, p.43). E o “fantasma”, ou “válvula fantasmática”, que não é igual para todos, e que possui um “poder de descarga” e de “alívio”, fica em grande medida bloqueado (Dejours, 1996, p.44). Mas além da questão do indivíduo, esta “válvula” tem também como condição a organização do trabalho. Como aponta Dejours (1996, p.45), independentemente das características de um indivíduo, pode-se afirmar que “indivíduos dotados de uma sólida estrutura psíquica podem ser vítimas de uma paralisia mental induzida pela organização do trabalho”.

E o uso do tempo fora do trabalho, “compensação aparentemente natural das *violências do trabalho*”, este “tempo fora do trabalho”, não obstante, “não traz para todos as vantagens que poderíamos esperar” (Dejours, 1996, p.45). E, no melhor dos casos, “permanece enquanto sistema defensivo fortemente individualizado” (Dejours, 1996, p.45). O pesquisador francês então se refere a algo tão comum e generalizado nas formas de violência do trabalho atuais: a “contaminação” do tempo fora do trabalho, o trabalhador que, “condicionado ao comportamento produtivo” pela “organização do

trabalho”, e que fora dele “conserva a mesma pele e a mesma cabeça” (Dejours, 1996, p.46). Se podemos nos referir a “tempo de trabalho” e “tempo livre”, não podemos deixar de considerar a “unidade” do indivíduo que “despersonalizado no trabalho”, “permanecerá despersonalizado em sua casa” (Dejours, 1996, p.46). Telefonistas fora do trabalho dizem “alô” ao puxar (e ouvir som) da descarga (da privada), ou, “não há ninguém, desligo”, quando ouvem no metrô o som ou barulho das portas automáticas. Tempo de trabalho e tempo fora do trabalho formam um “*continuum* dificilmente dissociável”. E a manutenção da “*performance*” se mantém. Pois a do trabalho exige um “total engajamento da personalidade física e mental”, que se coloca no tempo de “fora”. O imperativo da produtividade como um fim em si mesmo transcende o trabalho. Se interioriza de forma violenta. Conforme análise de Dejours (1996, p. 47), se mantém a “repressão aos comportamentos espontâneos”, como numa “luta” para preservar um “condicionamento produtivo arduamente adquirido”. Há um “círculo vicioso sinistro da alienação” pelo “sistema Taylor”. Forma-se, assim uma “síndrome psicopatológica”, na qual o trabalhador, para evitar algo pior, se vê obrigado a reforçar. Segundo Dejours (1996, p.47): “a injustiça quer que, no fim”, o próprio trabalhador, “torne-se o artesão de seu sofrimento”.

Heloani (2007) aponta que na atualidade se re-demanda este perfil do produtivo até a medula. Um “novo perfil”, “mais competitivo e egocentrado”. São impostas adaptações “céleres e desumanas” dos trabalhadores a um contexto organizacional perverso, conquanto assentado em um “binômio inversamente proporcional à equação ética/solidariedade” (Heloani, 2007, p.125). E se uma leitura rápida e rasteira do assédio pode fazer crer que o problema é do indivíduo, ou dos indivíduos – assediados e assediadores – uma análise mais apurada revela que o problema é da organização pautada pelo gerencialismo e formas de violência dissimuladas em discursos. Não se trata de uma “perversão do ego”, afirma Heloani (2007, p.125-126), mas, outrossim, de uma “perversão do sistema”.

Faria (2013, p.497) apresenta quadro contrapõe a dissimulação discursiva (o que o discurso expressa) e as formas de violência no trabalho (o que a realidade expressa). As dissimulações discursivas ocultam causas e consequências das violências no/do trabalho. Causas do desgaste e sofrimento psíquico no trabalho, como excesso de trabalho, pressão por resultados, metas inatingíveis e cooptação ou manipulação da

subjetividade, e algumas consequências, como o adoecimento e banalização das injustiças sociais, são dissimuladas por termos caros à consolidação da gestão como doença social (Gaulejac, 2007), tais como: “eficiência gerencial”, “motivação para o desempenho”, “equipe comprometida” e “grupos participativos”, dentre outros.

### **Dissimulação Discursiva e Formas de Violência no Trabalho**

<b>O que o discurso expressa (dissimulação discursiva)</b>	<b>O que a realidade expressa (formas de violência)</b>
Atingir metas	Pressão por resultados
Definir metas	Metas inatingíveis
Dedicação ao trabalho	Excesso de trabalho
Comprometimento com a organização	Longas jornadas de trabalho
Eficiência gerencial	Gestão autoritária
Orientação aberta de ações e comportamentos	Humilhação e desmoralização pública
Relações interpessoais conflitivas	Assédio moral
Oportunidades de promoção	Cooptação
Valorização do “bom empregado”	Discriminação e preconceito
Motivação para o desempenho	Ameaça indireta de demissão
Natureza mesma do trabalho	Exposição a danos físicos e psicológicos
Gestão por objetivos e resultados	Sofrimento físico e psíquico
Desajuste social e funcional do trabalhador	Transtorno psicológico
Problemas de injustiça social	Manutenção do ambiente de risco
Equipe totalmente comprometida	Descumprimento das normas de saúde e segurança
Grupos participativos de trabalho	Ampliação do sistema de controle e vigilância
Sucesso na carreira profissional	Predação das relações interpessoais
Legislação ultrapassada	Desrespeito às leis trabalhistas
Competitividade	Exploração do trabalho
Era da globalização	Sujeição às regras do mercado

Fonte: FARIAS, J. H. de (2013, p.497).

A hipercompetitividade, assim, se caracteriza como uma forma de violência típica do trabalho na atualidade. Há o atropelamento da ética e da dignidade humana, numa espécie de violência que emerge como resposta a um sistema desumano, uma “perversão da perversão”, por assim dizer (Heloani, 2007, p. 129).

No assédio moral se produz o sofrimento invisível, o indivíduo vitimizado que sofre, tal como na rigidez taylorista, bloqueios à sua descarga mental, uma “paulatina despersonalização” que, conforme nos assinala Heloani (2007, p.131), se conecta à

ausência da saúde moral nas “práticas organizacionais danosas” nas quais há “corrosão de valores éticos essenciais”. Eis os fundamentos da violência ao mesmo tempo simbólica, real e psicológica no atual mundo do trabalho, ou a ele relacionado.

### **Considerações finais:**

A violência no trabalho, a rigor, não pode ser compreendida como uma violência *do* trabalho. Não podemos afirmar haver uma essência violenta do trabalho. O trabalho, como atividade humana e social, contém possibilidades e alternativas para o ser histórico, político e desejante que escapam das amarras das formas históricas de exploração e manipulação do homem pelo homem. Possibilidades estas que são potência sempre presente, até mesmo na forma contemporânea da manipulação gerencial da subjetividade. E também não podemos nos remeter a uma violência circunscrita ao trabalho, pois não é possível separar a violência que ocorre no trabalho, ou nas relações de trabalho, das violências estruturais da sociedade de classes. Existem inúmeras dimensões concretas, materiais e simbólicas da violência que estão na totalidade concreta e nos interstícios sociais. No entanto, o gerencialismo se coloca de forma impiedosa na re-configuração do atual mundo do trabalho. Invade o espaço laboral e penetra de forma avassaladora em suas práticas cotidianas e até mesmo nos corações e mentes dos trabalhadores. A realidade violenta protagonizada pelo gerencialismo é, no entanto, frequentemente dissimulada pelos seus discursos ideológicos. E neste sentido, ainda que seja prudente nos referirmos às violências relacionadas ao trabalho e à vida social e institucional, faz-se mister reconhecer como que uma forma histórica singular de violência, concretizada pela mediação da quantofrenia e do assédio moral como instrumento de gestão, se consolida como uma forma arquetípica de violência *no* trabalho. Nosso intuito, ao problematizar as múltiplas formas de violência, e, por extensão, identificá-las no trabalho, sob a égide do gerencialismo, é o de explicitar o que é, ao mesmo tempo, praticado, dissimulado e naturalizado. Faz-se necessário o despertar diante da banalização da injustiça social que invade o trabalho na contemporaneidade, de forma não primeva, mas com contornos antes inexistentes, para que sejam engendradas possibilidades de profundas mudanças no mundo laboral e nas formas de gestão e organização do trabalho. Reconhecer e identificar as formas de *violência no trabalho* típicas de nosso tempo histórico é



condição *sine qua non* para que novas práticas sociais, a elas subversivas, possam vir a ser ensejadas pelo coletivo humano. Eis um tremendo desafio de uma época quase que hipotecada pela lógica instrumental e quantofrênica da gestão gerencialista.

### Referências:

- ABIB, J. A. D. (2007). Crítica social, epistemologia e violência. In: ABIB, J. A. D.; MATIAS, M. C. M. (orgs.). *Sociedade em transformação: estudo das relações entre trabalho, saúde e subjetividade*. Londrina: EDUEL, p.1-16.
- ADORNO, T. W.; HORKHEIMER, M. (1985). *Dialética do esclarecimento: fragmentos filosóficos*. Rio de Janeiro, RJ: Zahar.
- BARRETO, M. (2006). *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. 2.ed. São Paulo, SP: EDUC.
- BOURDIEU, P. (2003). *A dominação masculina*. Rio de Janeiro, RJ: Bertrand Brasil, 2003.
- BRASIL (2004). Ministério da Previdência Social. Conselho Nacional de Previdência Social. *Resolução nº1.253, de 24 de novembro de 2004*. Aprova a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador. Disponível em: <[http://www.previdenciasocial.gov.br/docs/pdf/pnsst\\_CNPS.pdf](http://www.previdenciasocial.gov.br/docs/pdf/pnsst_CNPS.pdf) >. Acesso em: 18 de outubro 2015.
- CAMPOS, A. S. (2003). Violência e trabalho. In: MENDES, R. (Org.). *Patologia do trabalho*. Rio de Janeiro, RJ: Atheneu, p.1641-1655.
- CHIAVENATO, J. J. (1984). *Cabanagem, o povo no poder*. São Paulo, SP: Brasiliense.
- DEJOURS, C. (1996). *A loucura do trabalho*. São Paulo, SP.
- DEJOURS, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. São Paulo, SP: FGV.
- ENGELS, F. (2008). *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo, SP: Boitempo.
- FARIA, J. H. de (1985). *O autoritarismo nas organizações*. Curitiba, PR: Criar.
- FARIA, J. H. de (2013). Violência no trabalho. In: VIEIRA, F. de O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba, PR: Juruá.
- FARIA, J. H. de; MENEGHETTI, F. K. (2007). A instituição da violência nas relações de trabalho. In: FARIA, J. H. (org.). *Análise crítica das teorias e práticas organizacionais*. São Paulo, SP: Atlas.

- FOUCAULT, M. (2005). *A microfísica do poder*. 25.ed. Rio de Janeiro, RJ: Graal.
- FREUD, S. (1985). *O mal estar na civilização*. Rio de Janeiro, RJ: Imago.
- FREYRE, G. (1995). *Casa grande & senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal*. Rio de Janeiro, RJ: Record.
- GAULEJAC, V. de. (2007). *Gestão como doença social*. Aparecida, SP: Ideias & Letras.
- HELOANI, R. (2007). Uma reflexão sobre a ausência de saúde moral. In: ABIB, J. A. D.; MATIAS, M. C. M. (orgs.). *Sociedade em transformação: estudo das relações entre trabalho, saúde e subjetividade*. Londrina: EDUEL, p. 123-138.
- MARX, K. (2008). *O capital: crítica da economia política* (Livro 1 – O processo de produção do capital). São Paulo, SP: Boitempo.
- PAGÈS, M. et. al. (1987). *O poder das organizações*. São Paulo, SP: Atlas.
- SELIGMANN-SILVA, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental*. São Paulo, SP: Cortez.
- OLIVEIRA, R. P. de; NUNES, M. de O. (2008). Violência relacionada ao trabalho: uma proposta conceitual. São Paulo, *Saúde e Sociedade*, v.17, n.4, p.22-34.