



HUMILHAÇÃO E VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA DE TRABALHADORES:

os trabalhadores que valem nada

Cândida da Costa ¹

RESUMO:

Trata-se do conceito de humilhação no trabalho, a partir de pesquisa desenvolvida no setor sucroalcooleiro paulista, junto aos trabalhadores envolvidos em processos de Superexploração no trabalho, submetidos a jornada exaustiva de trabalho, esforços repetitivos, alta produtividade, péssimas condições de vida e trabalho e violência psicológica. Busca-se estabelecer as relações entre as condições psicológicas e morte dos trabalhadores no período compreendido entre 2004 e 2007, submetidos a sobre-esforço no trabalho.

Palavras-Chave

Humilhação. Condições psicológicas e adoecimento no trabalho. Morte por Exaustão.

ABSTRACT:

This is the concept of humiliation at work, from research developed in São Paulo sugarcane sector, with workers involved in processes at work overexploitation, underwent exhaustive journey work, repetitive, high productivity, poor living conditions and work and psychological violence. We seek to establish the relationship between psychological conditions and death of workers in the period between 2004 and 2007, subject to overexertion at work.

Key-words

Humiliation. Psychological conditions and illness at work. Death by exhaustion

¹ Doutora. Universidade Federal do Maranhão (UFMA) / Universidade de Brasília (UnB). E-mail: candida.costa@superig.com.br



1 INTRODUÇÃO

Neste artigo, trata-se das condições psicológicas a que são submetidos os trabalhadores e trabalhadoras no setor sucroalcooleiro de São Paulo (Ribeirão Preto e região), que inserimos no escopo de sofrimento psicológico, no sentido de que a violência psicológica afeta suas condições de saúde e adoecimento, relacionando-se a suas condições de vida e trabalho, concorrendo para o fenômeno da morte por exaustão que acometeu 20 trabalhadores entre os anos de 2004 a 2007. A literatura sobre o assunto, entretanto, tende a restringir a questão ao âmbito do assédio moral. Para a construção deste texto, relacionamos inicialmente, o conceito de humilhação; a seguir, levantamos conceitos sobre assédio moral e suas controvérsias e tentamos ampliar, com base em Marx e Foucault, para a violência sofrida pelos trabalhadores sobre a égide do capital, no primeiro, pela violência produzida sobre os mesmos no processo de alienação no trabalho; no segundo, pelo controle exercido pela vigilância e repertório discursivo da invalidação do trabalhador.

Além de serem submetidos a jornadas exaustivas de trabalho (12 h/dia), os trabalhadores são obrigados a trabalhar 18 horas no dia do transporte da cana cortada. Nessa ocasião, se reclamam de exaustão, são humilhados pelos capatazes: “Você não vale nada”. “Se não continuar, coloco outro no seu lugar, há milhares esperando para serem contratados”. (COSTA; NEVES, 2005; 2006). Quanto vale um trabalhador que nada vale? Que violência discursiva e que consequências produz em um trabalhador que vive do seu suor em condições adversas de trabalho?

2 O CONCEITO DE HUMILHAÇÃO

Margalit (1998) apresenta o conceito de humilhação praticada em âmbito institucional em oposição ao que denomina sociedade decente, centrando seu conceito na ação dos agentes institucionais. Para o que nos interessa aqui, cabe reter do pensamento do autor que o respeito é inerente a todo ser humano, ainda que testando negativamente, ao passo que sua dignidade é testada positivamente, sendo violação à honra de uma pessoa o fato de ser humilhada. Para terem o respeito a si garantido, os seres humanos não devem ser tratados: “a) como animais; b) como máquinas; c) como objetos; d) como sub-humanos” (MAGALIT, 1998, p.89). Essas formas de tratamento degradante e humilhante subsumem a condição humana, o respeito e a dignidade que a acompanham.



Na sociedade capitalista, a humilhação social e a humilhação no trabalho conduzem a fraturas na ética humana e na ética no trabalho. Ainda que seja difícil estabelecer os nexos causais entre a influência que gera nas condições psicológicas, humilhar as pessoas as pessoas pode ser vista como o ato de diminuí-las em relação à posição ou prestígio. Todavia, o termo tem muito mais em comum com a emoção da vergonha. A humilhação não é geralmente uma experiência agradável, visto que diminui o ego. Ação pela qual alguém humilha ou é humilhado; afronta: receber uma humilhação. É um sentimento de ser ofendido/a, menosprezado/a, rebaixado/a, inferiorizado/a, submetido/a, vexado/a, constrangido/a e ultrajado/a pelo/a outro/a. É sentir-se um ninguém, sem valor, inútil. Magoado/a, revoltado/a, perturbado/a, mortificado/a, traído/a, envergonhado/a, indignado/a e com raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento. Nas relações de trabalho, a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um *risco invisível, porém concreto*, nas relações e condições de trabalho.

A violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional segundo levantamento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com diversos países desenvolvidos. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionados com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e a Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do "mal estar na globalização", onde predominarão depressões, angustias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas às políticas neoliberais (OIT, 2000).

Entretanto, a literatura costuma associar a violência moral a assédio moral. O assédio moral já vem sendo objeto de regulamentação em vários países, sendo que no Brasil ainda não há regulamentação jurídica federal, embora existam algumas leis estaduais e municipais e alguma jurisprudência. Situaresmos o arcabouço teórico e suas divergências e a seguir, ampliaremos para o tema da violência psicológica.



3 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO, VIOLÊNCIA PERVERSA NO COTIDIANO, JORNADA DE HUMILHAÇÕES: do que estamos falando?

A pesquisa de Barreto (2000) no Brasil, envolvendo mais de 2.000 trabalhadores, de 97 empresas, que inspirou as iniciativas legislativas brasileiras sobre assédio moral,² detectou a relação entre saúde e trabalho. Os precursores foram Leymann (1996), na Suécia e Hirigoyen, na França, que contribuiu significativamente para a divulgação e denúncia do fenômeno em todo o mundo, com a sua obra *Le Harcelement moral- la violence perverse au quotidien*. Para Hirigoyen (2002, p.65)

o assédio moral se refere a toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Já Barreto (2009, p.37) define como:

uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa intimidar, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional,

A Organização Internacional do Trabalho descreve o assédio moral como o comportamento de uma pessoa para rebaixar uma pessoa ou um grupo de trabalhadores, através de meios vingativos, cruéis, maliciosos ou humilhantes contra uma pessoa ou um grupo de trabalhadores. São críticas repetitivas e desqualificações, isolando-o do contato com o grupo e difundindo falsas informações sobre ele Hirigoyen (2002) sistematizou alguns comportamentos, que por sua repetição, associação e intencionalidade, caracterizariam o assédio moral: 1) Deterioração proposital das condições de trabalho.;2) Isolamento e recusa de comunicação.3) Atentado contra a dignidade 4) Violência verbal, física e sexual.

Todos esses comportamentos podem ser considerados atos de agressão psicológica, mesmo que não ocorram de forma repetitiva ou intencional. Nem toda situação de violência ou agressão psicológica no trabalho é tecnicamente assédio moral. Repetitividade e intencionalidade são os elementos que caracterizam o assédio moral e o diferenciam das agressões psicológicas pontuais e dos conflitos nas relações interpessoais.

² No Brasil, ainda não há legislação federal sobre o assunto, estando em tramitação o Projeto de Lei n° 2369, de 2003, de autoria do Deputado Mauro Passos, relatado pelo Deputado Vicente Paulo da Silva, porém já existem algumas leis estaduais e Jurisprudência sobre o assunto.



Os comportamentos de violência psicológica mais frequentes relacionam-se à: pressão exagerada para cumprir metas, supervisão constante e rígida, uso de estratégias de exposição constrangedora de resultados e comparação entre membros do mesmo grupo, competitividade para além da ética, avaliação de desempenho focada em resultados, sem valorizar os processos, ameaça de demissão constante, humilhações direcionada para o grupo de trabalhadores diante de resultados abaixo do esperado, forte hierarquia entre outras

Embora o assédio moral não seja um fenômeno novo, as novas configurações do trabalho criam ambientes organizacionais propícios para a ocorrência de situações de violência psicológica e extremas no trabalho: política neoliberal, reestruturação produtiva, precarização do trabalho, desemprego estrutural, novas formas de gestão de pessoas. Como assevera Barroso: "O Estado já não cuida de miudezas como pessoas, seus projetos e sonhos, e abandonou o discurso igualitário ou emancipatório. O desemprego, o subemprego e a informalidade tornam as ruas lugares tristes e inseguros." (BARROSO, 2004, p. 305 apud SANTIAGO)

Um ato isolado de humilhação não é assédio moral.. Este, pressupõe: a) repetição sistemática; b) intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego) c) direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório); d) temporalidade (durante a jornada, por dias e meses); e) degradação deliberada das condições de trabalho.

Entretanto, há que ressaltar que o tema ainda é bastante controverso. Em que medida o assunto pode ser restrito só a intensificação do ritmo de trabalho, às exigências de alta produtividade ou ao perfil do assediador ou do assediado ou a sua própria temporalidade? Como medir os efeitos de um único episódio, dado o seu potencial de atingir o respeito próprio de um trabalhador, de afetar sua saúde, sua autoestima, de humilhá-lo publicamente diante dos seus pares? Quando Barreto (2008) fala de violência sutil e depois considera que o assédio moral não é um ato de violência, mas um processo, de novo nos encontramos nesse terreno de divergências e quase ambiguidades.



4 OS SENTIMENTOS DOS HUMILHADOS

No prefácio de *Violência, saúde e trabalho*, Sawaia (2006,p.14) considera que “a violência se concretiza em intimidações, ironias, menosprezos e humilhações do ‘transgressor diante de todos como forma de impor controle e manter a ordem”.

A pesquisa de Barreto (2006, p. 199) é relevante por ter ouvido trabalhadores e revela seus sentimentos:

Nenhum trabalhador que ser alvo de “falação” (...), o que sustenta e mantém o medo. Assistir à humilhação do outro desperta o medo de ser ironizado, difamado, rejeitado, esquecido e isolado por não produzir. O resultado é nefasto para todos os trabalhadores, pois representa “dor para o humilhado e medo para o coletivo. Para as chefias, é o momento propício para o exemplo e o controle do grupo: rebaixam o “infrator” e, ao mesmo tempo, reafirmam sua autoridade, manipulam o medo e aumentam a produção. O rebaixamento contagia o coletivo, que evita se identificar com o transgressor, produzindo e silenciando.

Para os trabalhadores, falar do sofrimento e do impacto na sua saúde era um momento muito difícil (BARRETO, 2006, p.29) independente do tempo que houvesse passado:

O sofrimento era estampado nos gestos, nas lágrimas, nas falas, no silêncio às vezes prolongado, quando explicitavam as relações existentes no trabalho. Vacilantes e emocionados, cheios de medo e revolta, denunciavam humilhações e constrangimentos vividos a partir do momento em que não conseguiam produzir o exigido ou quando questionavam as longas jornadas e a sobrecarga de trabalho

Tais relatos levaram a pesquisadora a estabelecer conexões entre a humilhação e seu sentido na relação saúde-doença. É importante frisar que 870 dos entrevistados reportaram vivências de situação de humilhação, sendo 494 mulheres e 376 homens, vinculados a 97 empresas, que revelaram os seguintes sentimentos: “*me senti humilhado; sem valor; um lixo; um João-ninguém; um pedaço de papel amassado; um trapo de pano velho*” (...) O que isso significava? *Humilhado!* (BARRETO, 2000,p.209) .

No setor sucroalcooleiro paulista, nossa pesquisa demonstrou:

a) superexploração dos trabalhadores, ocasionada por pagamento por produção, que leva os trabalhadores a produzir além de seus limites, pela jornada de trabalho de 10 horas/dia, metas de produção fixadas em 10/12 toneladas por dia; pelos baixos salários, terceirização das atividades e não pesagem da produção, impedindo os trabalhadores a ter controle da real produção do seu trabalho e da justiça do salário recebido;



- b) deficiência na intermediação e fiscalização das relações de trabalho, expresso na permanência de condições insalubres e perigosas no ambiente de trabalho³ (ausência de condições para armazenamento da alimentação, água inadequada, equipamentos de proteção individual em número insuficiente ou em condições inadequadas, ausência de ambulância e equipamentos de primeiros socorros) e no desrespeito à legislação nacional e aos tratados internacionais de direitos humanos dos quais o Brasil é signatário (aliciamento de trabalhadores por 'gatos', intimidação aos trabalhadores, não emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT, não pagamento integral das verbas rescisórias);
- c) práticas anti-sindicais, expressa na política da empresa de ameaças aos trabalhadores que denunciam irregularidades e na recusa em contratar ex-dirigentes sindicais.

No caso dos trabalhadores do setor sucroalcooleiro, na trama discursiva que os violenta, ao serem significados como “nada”, após serem alvos de uma política de recrutamento rigorosamente seletiva, para atuarem em um segmento de alta competitividade no mercado, sujeitos a um regime de intensa produtividade, não apenas são alvo de violência psicológica para continuarem produzindo cada vez mais, mas alvo de invalidação social. Apesar de mais frequentes que o assédio moral, os comportamentos de violência psicológica são muitas vezes percebidos, num contexto de "banalização da injustiça social" (DEJOURS, 1999), como inerentes ao trabalho no capitalismo globalizado e competitivo e por isso são invisibilizados. Entretanto, estes comportamentos são as sementes geradoras das situações extremas de violência psicológica, e também implicam em prejuízos à saúde e à vida social do trabalhador.

Marx já denunciara, em várias de suas obras, (MARX, ENGELS, 1999; MARX, 1996) a extrema violência a que é submetido o trabalhador sob o regime de produção capitalista, desde o processo de alienação a que é sujeitado na divisão intelectual e manual do trabalho até ao regime de controle no processo de produção e o parcelamento de tarefas na manufatura. Processos que o destituem da autoria de seu trabalho e o submetem a um rígido controle de sua produção. Foucault, em Vigiar e punir (1987), evidencia como o regime disciplinar visa construir os corpos dóceis e a intensa vigilância que se faz sentir sobre todos na sociedade e que se estende à produção. Na ordem do discurso (2002), mostra a extrema violência que o repertório discursivo cria ao interditar a fala, permitindo a

³ Os acidentes de trabalho nas usinas de açúcar e álcool ultrapassaram os da construção civil. Os dados do Ministério da Previdência Social são de 2006 e indicam que nas usinas ocorreram 14.332 acidentes de trabalho contra 13.968 na construção civil. (Folha On line, 05.05.2008).



fala autorizada ao produzir os discursos de verdade: e descredenciando os que não possuem o discurso competente: Frente aos “discursos cotidianos de verdade que matam e que fazem rir” (FOUCAULT, 2001), como se sente o trabalhador humilhado, diante do capataz que enuncia que ele não vale nada? Que fixa suas metas de produtividade além de sua capacidade? Que diante do seu esgotamento físico e emocional, o classifica como um “fraco”? Cujo regime de produção o empurra para o adoecimento e a morte?

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tratar de humilhação no trabalho em tempos de precarização no trabalho, de práticas de assédio moral ascendentes e verticais entre chefes e colegas de trabalho, de subordinados para chefes, em que a corrosão de valores se impõe frente a uma competição desenfreada entre as pessoas, em que o medo parece se impor a qualquer forma de resistência.

Como se sente o trabalhador da cana de açúcar? De um lado, chantageado pela existência de um contingente de mão de obra sobrando (migrantes e da terra) à espera de um emprego, ainda que precário. A humilhação se revela no seu corpo como fenômeno “invisível”? – o corpo doente que se recusa a revelar sua dor para não perder o emprego – é preciso morrer de exaustão para revelar as consequências de um processo perverso que exaure o trabalhador. Chantageados sob o regime de capatazia, os que denunciam, vão para a chamada “lista negra” das usinas e não mais conseguem trabalho. Nesse sentido extrapolam atos de assédio moral, pois os atos de humilhação e violência psicológica se inserem em processos de violência social mais amplos, nos provocam a ir mais além, pois estão a desafiar o direito ao trabalho e à vida dos trabalhadores. Despossuídos de sua dignidade humana e desrespeitados em sua integridade como trabalhadores e seres humanos.

A resistência que vai sendo construída no coletivo, superando o medo que se instala individualmente, com as denúncias que vão chegando nos sindicatos, nas Pastorais, nas organizações de direitos humanos, no Ministério Público do Trabalho, vai demonstrando que o regime de capatazia e análogo à escravidão não poderá perdurar em nosso país.



REFERENCIAS

BARRETO, M. **Violência, saúde e trabalho**; uma jornada de humilhações. São Paulo; EDUC: 2006.

BARRETO, M et al. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo; CENCAGE Learning; 2009.

COSTA, Cândida da; NEVES, Ciani Sueli das. Relatório da missão realizada pela relatoria nacional para o direito humano ao trabalho no período de 24 a 27 de outubro de 2005 na região de Ribeirão Preto/SP para apuração de violações de direitos humanos de trabalhadores (as) canavieiros(as). Rio de Janeiro: Plataforma DHESC Brasil, 2005.

_____. **Superexploração do trabalho na lavoura de cana-de-açúcar**. Relatorias Nacionais em Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais, Informe 2005. Plataforma Brasileira de Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais: Rio de Janeiro, 2006.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999.

FOUCAULT, Michel. **Os anormais**. São Paulo: Martins Fontes: 2001.

_____. **Vigiar e punir**. 24 ed. Petropolis; Vozes, 1987.

_____. **A ordem do discurso**. [On Line], 2002.

HIRIGOYEN, M.F. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Editora Bertrand do Brasil, São Paulo, 2002.

LEYMANN, H. The mobbing Encyclopaedia. Disponível em: <http://www.mobbing.nu>. 1996. Acesso em: 20.01.2012.

MARGALIT, Avishai. **The decent society**. Translated by Naomi Goldblum. Cambridge, Massachusetts – London, England: Harvard University Press, 1998.

MARX, Karl. **O Capital**. São Paulo: Nova Cultural:1996.

MARX, Karl; ENGELS. **A Ideologia alemã**. 9 ed. Rio de Janeiro: Hucitec, 1999.

OIT. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2000/37.htm>. Acesso em: 20.03.2002.

SANTIAGO, Leandro Ayres. Assedio moral nas relações de trabalho; noções conceituais e perspectivas. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/8838/nocoas-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego>. Acesso em: 10. 04.2013.