



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA E CIÊNCIA POLÍTICA

Mateus Bender

**DO RECONHECIMENTO AO DESRECONHECIMENTO
DAS VIOLÊNCIAS SIMBÓLICAS NO TRABALHO:
A (des)proteção à saúde mental diante da Reforma Trabalhista de 2017.**

Florianópolis
2022

Mateus Bender

**DO RECONHECIMENTO AO DESRECONHECIMENTO
DAS VIOLÊNCIAS SIMBÓLICAS NO TRABALHO:
A (des)proteção à saúde mental diante da Reforma Trabalhista de 2017.**

Tese submetida ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Ciência Política da Universidade Federal de Santa Catarina para a obtenção do título de Doutor em Sociologia e Política.

Orientador: Prof. Jacques Mick, Dr.

Florianópolis

2022

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Bender, Mateus

Do reconhecimento ao desreconhecimento das violências simbólicas no trabalho : A (des)proteção à saúde mental diante da Reforma Trabalhista de 2017 / Mateus Bender ; orientador, Jacques Mick, 2022.

220 p.

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, , Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Ciência Política, Florianópolis, 2022.

Inclui referências.

1. Sociologia e Ciência Política. 2. Violência no Trabalho. 3. Reconhecimento. 4. Violência simbólica. 5. Reforma trabalhista. I. Mick, Jacques. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Ciência Política. III. Título.

Mateus Bender

Do reconhecimento ao desconhecimento das violências simbólicas no trabalho:

A (des)proteção à saúde mental diante da reforma trabalhista de 2017.

O presente trabalho em nível de doutorado foi avaliado e aprovado por banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Profª. Vera Lúcia Navarro, Dra.

Universidade de São Paulo (USP)

Prof. Luiz Gustavo da Cunha de Souza, Dr.

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

Prof. Thaís de Souza Lapa, Dra.

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

Certificamos que esta é a **versão original e final** do trabalho de conclusão que foi julgado adequado para obtenção do título de doutor em Sociologia e Ciência Política.

Coordenação do Programa de Pós-Graduação

Prof. Jacques Mick, Dr.

Orientador

Florianópolis, 2022.

À minha família.

AGRADECIMENTOS

Gostaria, antes de tudo, de agradecer a existência das universidades públicas no Brasil e as políticas públicas que, efetivando o princípio constitucional de acesso amplo à educação, possibilitam a inserção e a manutenção de estudantes e pesquisadores em um sistema público de qualidade. Em especial, agradeço à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pela oportunidade dispendida mediante financiamento da pesquisa, possibilitando que eu, em grande parte do percurso, e muitos outros estudantes pudessem se dedicar exclusivamente à pesquisa a partir de aportes financeiros fundamentais para a pós-graduação no país – ainda que sob ataques e cortes. Igualmente agradeço à Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Ciência Política (PPGSP), aos coordenadores, professores e servidores, particularmente à Janete Guimarães e ao Otto F. Volkmann, pela oportunidade, paciência e suporte.

Uma pesquisa desse porte exige grandes esforços, mas com o auxílio de pessoas especiais tudo parece ficar mais fácil. Refletindo sobre o longo caminho percorrido, verifico que é preciso agradecer publicamente algumas pessoas que foram determinantes para a construção dessa pesquisa. Em primeiro lugar, sem o incentivo, atenção e “mão firme” do orientador, Professor Dr. Jacques Mick, essa pesquisa não apresentaria os mesmos resultados. Generosamente, abriu as portas, iluminou caminhos e possibilitou alcançar os objetivos. Sua trajetória profissional, seu conhecimento e seus posicionamentos são fontes de inspiração.

Agradeço aos professores e grupos de estudos e pesquisas que tive a honra de participar: ao Professor Dr. Luiz Gustavo da Cunha de Souza, coordenador do grupo “Teoria social crítica”; à Professora Dra. Sandra Caponi, responsável pelo Núcleo de Estudos em Sociologia, Filosofia e História das Ciências da Saúde (NESFHis), e à Professora Dra. Thaís de Souza Lapa, coordenadora do Laboratório de Sociologia do Trabalho (LASTRO). Cabe o agradecimento, também, ao Professor Dr. Abili Lázaro Castro de Lima, orientador de outra pesquisa doutoral, desenvolvida na Universidade Federal do Paraná (UFPR); e ao Professor Dr. Sidnei Machado, da mesma instituição. Além de outros professores não citados, todos, de alguma forma, enriqueceram minha trajetória. Agradeço a todos os colegas que compartilharam disciplinas – e angústias – ao longo do curso e permitiram o crescimento e amadurecimento da pesquisa.

As leituras intermináveis, as coletas de dados, a escrita da tese, todos esses desafios foram suportados com paciência por familiares, amigos e amigas. Meus pais, Elói Bender e

Dárci Bender, irmãos Lucas e Letícia são a razão de ser de todas minhas conquistas, por isso, agradeço e dedico a eles a conclusão dessa pesquisa. Não poderia faltar o agradecimento à Larissa Papaleo Koelzer pela serenidade, compreensão e apoio ao longo de toda essa jornada. Também agradeço aos amigos Matheus Sehn Korting e Cássio Cardoso da Silva pelas discussões e troca de experiências. Àqueles e àquelas que contribuíram direta ou indiretamente para o desenvolvimento dessa pesquisa: muito obrigado!

Inacreditável que em pleno século XXI determinados empregadores (ou prepostos que exercem cargos de chefia) ainda não se deram conta que a Idade Média já passou. Não percebem que os seus empregados (ou subordinados) não são servos da gleba. São seres humanos com dignidade constitucionalmente protegida! São pessoas como todas as outras! (Trecho de uma sentença, publicada em 2015, acerca do pedido de danos morais por situação de violência no trabalho) (BRASIL, 2015d).

RESUMO

Esta tese sociológica busca investigar o processo de reconhecimento e desconhecimento de violências simbólicas no trabalho a partir da (des)proteção à saúde mental na reforma trabalhista de 2017. A hipótese que permeia a pesquisa é de que há, na contemporaneidade, um processo de desconhecimento da proteção à saúde mental no trabalho. A reforma trabalhista, em razão das mudanças significativas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), é o marco temporal para compreender esse processo. Utiliza-se a teoria social de Axel Honneth para analisar o processo de reconhecimento e de Pierre Bourdieu para aproximar o conceito de violência simbólica às situações de violência psicológica. Delimitou-se temporalmente o período compreendido entre 2015 e 2020 e, metodologicamente, utilizou-se de multimétodos para os objetivos exploratórios e explicativos, através de abordagem quantitativa e qualitativa, e com procedimentos de análises documentais e demandas judiciais – individuais e coletivas – publicadas oficialmente pela Justiça do Trabalho. Quantitativamente, utilizou-se os dados públicos fornecidos pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) para observar as espécies de violências psicológicas mais comuns, os efeitos da reforma trabalhista no número de ações judiciais, as regiões e as atividades que mais demandaram. Qualitativamente, adotou-se a ferramenta de consulta pública de jurisprudências, disponível na página de internet do TST, com a delimitação para cada região brasileira, a saber, os Tribunal Regional da 2ª Região (abrangendo a cidade de São Paulo, as regiões de Guarulhos, Osasco, ABC Paulista e Baixada Santista); 6ª Região (Estado de Pernambuco); 8ª Região (Estados do Pará e Amapá); 12ª Região (Estado de Santa Catarina); e 18ª Região (Estado Goiás). Os resultados foram divididos em três grupos: demandas que ingressaram e foram julgadas antes da reforma, processos ajuizados antes e com sentenças posteriores a mudança legislativa; e demandas que ingressaram e foram decididas após a reforma. Após, foram analisadas qualitativamente cinco demandas judiciais de cada grupo em cada região, totalizando setenta e cinco processos judiciais. Entre os resultados, destaca-se que entre 2015 e 2020 as demandas por situações de ofensa à saúde mental no trabalho foram propostas majoritariamente por mulheres, vendedoras e prestadoras de serviços, do setor de varejo, bancário e de telemarketing, com média de idade aproximada de 35 anos e média salarial de R\$ 2.132,84, com cerca de 5 anos de contrato, e a denúncia mais comum foi de assédio moral. As empresas mais demandadas foram de grande porte do setor varejista e financeiro. Da amostra geral, 52% das ações foram julgadas procedentes e, destas, o valor médio indenizatório foi de R\$ 10.918,69. Após a reforma, houve mudanças: redução de 60% no número de demandas por reparação no ano seguinte à mudança legislativa; queda no número de conciliações; aumento de recursos e do tempo médio de tramitação; diminuição de procedência para 36% das demandas; menor valor indenizatório, R\$ 7.222,69; entre outras alterações na demanda judicial e no mercado de trabalho. Conclui-se que o Estado, por meio do campo jurídico e de instrumentos legislativos, como a reforma trabalhista, atua conjuntamente com o campo econômico para se desprender dos meios de intervenção, mediação e regulação das relações de trabalho, afetando diretamente o processo de reconhecimento de violências simbólicas.

Palavras-chave: Violência no trabalho. Reconhecimento. Reforma trabalhista.

ABSTRACT

This sociological thesis aims to investigate the process of recognition and derecognition of symbolic violence at work from the (dis)protection of mental health in the 2017 labor reform. The hypothesis that permeates the research is that there is, in contemporaneity, a process of derecognition of mental health protection at work. The labor reform, due to the significant changes in the Consolidation of Labor Laws (CLT), is the temporal framework to understand this process. The social theory of Axel Honneth is used to analyze the process of recognition and Pierre Bourdieu is used to approximate the concept of symbolic violence to situations of psychological violence. The period between 2015 and 2020 was temporally delimited and, methodologically, multi-methods were used for exploratory and explanatory purposes, through a quantitative and qualitative approach, and with procedures of document analysis and judicial demands - individual and collective - published officially by the Labor Court. Quantitatively, the public data provided by the Superior Labor Court (TST) was used to observe the most common types of psychological violence, the effects of the labor reform on the number of lawsuits, and the regions and activities that demanded the most. Qualitatively, the tool for public consultation of jurisprudence, available on the TST website, was adopted, with the delimitation for each Brazilian region, namely the Regional Courts of the 2nd Region (covering the city of São Paulo, the regions of Guarulhos, Osasco, ABC Paulista, and Baixada Santista); 6th Region (State of Pernambuco); 8th Region (States of Pará and Amapá); 12th Region (State of Santa Catarina); and 18th Region (State of Goiás). The results were divided into three groups: lawsuits filed and decided before the reform, lawsuits filed before and decided after the legislative change, and lawsuits filed and decided after the reform. Then, five lawsuits from each group in each region were qualitatively analyzed, totaling seventy-five lawsuits. Among the results, it is noteworthy that the lawsuits for situations of mental health offense at work, between 2015 and 2020, were proposed mostly by women, saleswomen and service providers, from the retail, banking, and telemarketing sectors, with an average age of about 35 years and an average salary of R\$2,132.84, with about 5 years of contract, and the most common complaint was moral harassment. The most complained about companies were large companies in the retail and financial sectors. From the general sample, 52% of the lawsuits had grounds and, of these, the average amount of compensation was R\$10,918.69. After the reform, there were changes: a 60% reduction in the number of claims for compensation in the year following the legislative change; an increase in the number of appeals and in the average time for processing; a 36% reduction in the number of successful claims; a lower amount of compensation, R\$ 7,222.69; among other changes in the judicial demand and in the labor market. We conclude that the State, through the legal field and legislative instruments, such as the labor reform, acts jointly with the economic field to detach itself from the means of intervention, mediation, and regulation of labor relations, directly affecting the process of recognition of symbolic violence.

Keywords: Violence at work. Recognition. Labor reform.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Crescimento do número de MEIs no Brasil - Em número de microempreendedores individuais com registro (2009-2020).	59
Figura 2 - Formas de violência no trabalho.	95
Figura 3 - Processos recebidos nas Varas do Trabalho (2015-2020).	135
Figura 4 - Processos recebidos nos Tribunais Regionais do Trabalho (2015-2020).	136
Figura 5 - Processos recebidos por Tribunal Regional do Trabalho (2015-2020).	137
Figura 6 - Processos recebidos no Tribunal Superior do Trabalho (2015-2020).	138
Figura 7 - Tempo médio de tramitação (em dias) na Justiça do Trabalho (2015-2020).	139
Figura 8 - Recebidos e julgados na Justiça do Trabalho (2015-2020).	140
Figura 9 - Taxa de recorribilidade externa na Justiça do Trabalho (2015-2020) (em porcentagem).	141
Figura 10 - Assuntos mais recorrentes nas Varas do Trabalho (2016-2020*).	142
Figura 11 - Taxa de desocupação trimestral (2015-2020) (em porcentagem).	175

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Número de Fábricas x Número de Operários no Brasil (1889-1930).	44
Tabela 2 - Demanda judicial por indenização por dano moral e suas espécies ajuizadas nas Varas do Trabalho (2016-2020*).	143
Tabela 3 - Gênero, idade, salário, tempo médio de contrato dos agentes divididos em grupos de recortes temporais.....	154
Tabela 4 - Decisões e valores médios indenizatórios nas Varas do Trabalho por Grupos.....	155
Tabela 5 - Decisões e valores médios indenizatórios nos Tribunais Regionais do Trabalho por Grupos.	156
Tabela 6 - Decisões e valores médios indenizatórios no Tribunais Superior do Trabalho por Grupos.	157
Tabela 7 - Decisões e valores médios indenizatórios ao final das demandas judiciais, dividido por Grupos.	159
Tabela 8 - Proporção por ocupação formal e informal (em porcentagem) (2015-2020).....	175

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho.

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

JT - Justiça do Trabalho.

LER/DORT - Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho.

MEI - Microempreendedor Individual.

MPT - Ministério Público do Trabalho.

OIT - Organização Internacional do Trabalho.

OMS - Organização Mundial da Saúde.

ONU - Organização das Nações Unidas.

PIACT - Programa Internacional para a Melhoria das Condições de Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho.

PIB - Produto Interno Bruto.

PJ- Pessoa Jurídica.

TIC - Tecnologias de Informação e Comunicação.

TMC - Transtornos Mentais e Comportamentais.

TMC - Transtornos Mentais e Comportamentais.

TRT - Tribunal Regional do Trabalho.

TST - Tribunal Superior do Trabalho.

VT - Varas do Trabalho.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
1 A PROTEÇÃO À SAÚDE NO TRABALHO: ENTRE REIVINDICAÇÕES E RECONHECIMENTOS.	25
1.1 DA PRIMEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL ÀS REIVINDICAÇÕES POR PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL NO TRABALHO.....	28
1.2 OS TRABALHADORES CONTEMPORÂNEOS: TRANSFORMAÇÕES DA SUBJETIVIDADE.	56
1.3 DO RECONHECIMENTO SOCIAL AO RECONHECIMENTO JURÍDICO DAS VIOLÊNCIAS PSICOLÓGICAS.	73
2 AS VIOLÊNCIAS PSICOLÓGICAS NO TRABALHO: APROXIMAÇÕES TEÓRICAS.	87
2.1 ORIGENS E DEFINIÇÕES DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA NO AMBIENTE DE TRABALHO.	89
2.2 A VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA COMO ESPÉCIE DE VIOLÊNCIA SIMBÓLICA. .	100
2.2.1 Dominação, poder e violência simbólica no campo laboral.	101
2.2.2 A visibilidade da violência invisível.	106
2.2.3 Qual o limite do aceitável? Quando uma violência simbólica passa a ser violência psicológica.	112
2.3 O PAPEL DO ESTADO E DO CAMPO JURÍDICO NA CONTEMPORANEIDADE.	115
3 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017: O QUE MUDOU NA PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL?	128
3.1 A METODOLOGIA ADOTADA.....	131
3.2 OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NA DEMANDA JUDICIAL POR VIOLÊNCIAS PSICOLÓGICAS: RESULTADOS DA PESQUISA EMPÍRICA.....	134
3.2.1 A reforma trabalhista e a demanda judicial: resultados quantitativos.	134
<i>3.2.1.1 Casos novos, tempo de duração e julgamento.</i>	<i>135</i>
<i>3.2.1.2 Demandados e as principais causas de pedir (assuntos).....</i>	<i>141</i>

3.2.2 A reforma trabalhista e as demandas por violências psicológicas: resultados qualitativos.	144
3.2.2.1 <i>Os agentes e os veredictos</i>	145
3.2.2.2 <i>O antes e o depois da reforma trabalhista</i>	153
4 DO RECONHECIMENTO AO DESRECONHECIMENTO: TRABALHO, SAÚDE MENTAL E (DES)PROTEÇÃO.	170
4.1 ANTIGAS PROMESSAS, NOVOS CONFLITOS: PRINCIPAIS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO MERCADO DE TRABALHO E NAS DEMANDAS JUDICIAIS.	171
4.2 É POSSÍVEL OBSERVAR ALGUMA MUDANÇA NA PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL?.....	182
4.3 ENTRE RECONHECIMENTOS E DESRECONHECIMENTOS: ESTADO, DIREITO E O INDIVÍDUO.	188
CONSIDERAÇÕES FINAIS	198
REFERÊNCIAS	203

INTRODUÇÃO

Medo em relação ao futuro, estresse, depressão, transtornos de ansiedade, insônia são apenas algumas doenças e sintomas característicos de nossa sociedade atual. Entre 2015 e 2018, mais de 820 mil pessoas se ausentaram do trabalho no Brasil e receberam benefícios (auxílio-doença ou auxílio doença acidentário) relacionados a transtornos mentais e comportamentais, que incluem depressão, estresse, ansiedade, transtornos bipolares, esquizofrenia e transtornos mentais relacionados ao consumo de drogas (BRASIL, 2019a). Na contemporaneidade, as relações laborais parecem acentuar as enfermidades físicas e psíquicas, como síndrome de burnout, pânico, déficit de atenção, hiperatividade e, especialmente, depressão.

Um ambiente de trabalho hostil reflete em toda a sociedade. Entre 2015 e 2018, os benefícios relacionados aos transtornos mentais e comportamentais citados representaram uma conta de R\$ 1.259.485.273,00 aos cofres públicos (BRASIL, 2019a). Mas inúmeros outros efeitos nefastos das práticas de violência e precariedade das condições de saúde no ambiente de trabalho podem ser citados: acidentes de trabalho, aumento nas despesas médicas e benefícios previdenciários, aposentadorias precoces, desestruturação familiar e social, perda dos investimentos sociais feitos em educação e formação profissional, elevação do número de suicídios, entre outros.

Além dos efeitos individuais, sociais e econômicos, um ambiente de trabalho hostil, que ofende a moral, a dignidade e a reputação dos trabalhadores, resulta também em demandas judiciais por reparações dos danos. Entre 2016 e 2020, ingressaram nas Varas do Trabalho de todo o Brasil mais de 2 milhões e 800 mil reclamações trabalhistas com pedidos de danos morais (BRASIL, 2021). O contexto social e econômico, as reiteradas crises, as incertezas geradas por desemprego e precariedade, refletem diretamente no ambiente de trabalho e na saúde dos trabalhadores.

Melhores condições de trabalho sempre foram demandas dos trabalhadores. O reconhecimento de que certas ações são consideradas justas ou injustas no ambiente de trabalho acompanhou as mudanças sociais e organizacionais. Após tomar proporções coletivas através de reivindicações sociais, algumas formas de violência no trabalho passaram a ser questionadas. Assim, ainda que tardiamente, o reconhecimento jurídico buscou regular as relações de trabalho e impor proteções à saúde e à segurança do trabalhador, penalizando situações de violência psicológica.

Somente a partir da segunda metade do século XX, instituições internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS), vinculadas à Organização das Nações Unidas (ONU), passaram a intensificar a luta pela proteção e preservação da saúde dos trabalhadores, em especial, a saúde mental. Após a saúde ser assegurada como um direito humano fundamental pela ONU em 1948¹, a OIT adotou resolução propondo ações em matéria de meio ambiente do trabalho, criando o Programa Internacional para a Melhoria das Condições de Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Com isso, resultaram algumas Convenções importantes: a Convenção n. 148, de 1977, sobre o meio ambiente do trabalho (contaminação do ar, ruído e vibrações); a Convenção n. 155, de 1981, sobre Segurança e Saúde do Trabalho; e a Convenção n. 161, de 1985, sobre Serviços de Saúde no Trabalho, todas ratificadas pelo Brasil (CALVO, 2014).

Segundo a Convenção n. 155, de 1981, da OIT (art. 3º, letra e), a saúde do trabalhador “abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho” (CALVO, 2014, p. 104). Portanto, o termo saúde no trabalho abrange os elementos mentais que possam afetar a segurança e saúde no trabalho. Nos mesmos termos, a Recomendação n. 164 da OIT, incluiu a incolumidade mental do trabalhador na definição de saúde e, em seu art. 3º, determinou que medidas apropriadas deverão ser tomadas a fim de se evitar o estresse, físico ou mental, ligado às condições de trabalho (THOME, 2009).

Em 2019 a OIT adotou as primeiras normas internacionais do trabalho sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, nomeadamente a Convenção N.º 190 e a Recomendação que a complementa de N.º 206. A Convenção reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio. Define a violência e o assédio como “um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis” que “têm por objetivo provocar, provocam ou são suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos”. Esta definição abrange, entre outros, o abuso físico, o abuso verbal, o *bullying* e o *mobbing*, o assédio sexual, as ameaças e a perseguição (OIT, 2019). Associada à sua Recomendação complementar, estabelece um quadro comum de ações para prevenir e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho (OIT, 2019).

¹ Art. XXV da Declaração Universal dos Direitos Humanos: 1. Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle.

Se recorrermos à teoria sociológica é possível compreender a violência psicológica no trabalho a partir do conceito de violência simbólica. Para Bourdieu, esta é uma violência suave, insensível, invisível a suas próprias vítimas, que se exerce inclusive pelas vias puramente simbólicas da comunicação e do conhecimento, ou mais precisamente, do conhecimento, do reconhecimento, ou, em última instância, do sentimento (BOURDIEU, 2011b, p.3). No momento que essa violência simbólica transpõe o limite do aceitável pelas relações sociais, tornando-se extrema, hostil às regras morais, passa a ser condenada socialmente e reconhecida juridicamente, constituindo-se como violência psicológica.

As violências especificamente psicológicas ocorridas no ambiente de trabalho, portanto, são atos isolados ou conjuntos de atos e processos agressivos à saúde mental que ofendem, humilham, transgridem as regras que garantem a harmonia e o convívio social no contexto do trabalho. Referem-se a ações verbais, emocionais, afetivas, caracterizadas através de ameaças, rejeições, ostracismo, ou até mesmo punições exageradas, depreciações, discriminações, humilhações, desrespeito, ou intimidações por meio de palavras, gritos e gestos, insinuações, ofensas em função do sexo ou da raça (CALVO, 2014; DEJOURS, 2013; HIRIGOYEN, 2012a, 2012b; HELOANI, BARRETO, 2018; SOBOLL, 2008).

Positivado em diversos dispositivos constitucionais, a saúde mental do trabalhador tornou-se um direito humano internacional e um direito fundamental. A Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente Humano, em Estocolmo, em 1972, pode ser considerada um marco para as Constituições supervenientes que passaram a reconhecer o meio ambiente ecologicamente equilibrado como um direito fundamental entre os direitos sociais do indivíduo (SILVA, 2007). A partir desse momento, o crescente debate sobre proteção ao meio ambiente passou a abranger, também, o contexto laboral, ou seja, a proteção à saúde do trabalhador passou a integrar as discussões acerca do meio ambiente. Sob influência da Conferência de Estocolmo, a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) dispôs de um capítulo específico para a proteção do meio ambiente (art. 225), compreendendo sua espécie, o meio ambiente do trabalho².

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) assegura direitos sociais indisponíveis a todos os trabalhadores, como saúde, segurança, higiene e medicina do trabalho,

² “O direito ambiental não está preocupado apenas com o ambiente natural, a condição física da terra, do ar, da água. Ela abarca também o ambiente humano – a saúde e outras condições sociais produzidas pelo homem que afetam o lugar dos seres humanos na Terra” (ANTUNES, Paulo Bessa. Direito Ambiental. 14ª ed., Rio de Janeiro: Atlas, 2012, p.6)

preservando o trabalho seguro e sadio³. Ainda, a Carta Magna destaca como direitos humanos, invioláveis e inalienáveis, o direito à personalidade, ou seja, os direitos inerentes ao indivíduo, relacionados à vida, à honra, à liberdade, à intimidade, à vida privada. Se no art. 225 da CF/88 há expressa previsão constitucional de que o meio ambiente deve proporcionar às pessoas uma sadia qualidade de vida, e que o meio ambiente do trabalho integra o meio ambiente geral, conclui-se que o trabalhador tem o direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho.

No Judiciário trabalhista brasileiro, a demanda por violação à saúde mental cresceu nas últimas duas décadas (BENDER, 2015). As situações relacionadas às violações aos direitos fundamentais de saúde mental em trabalhadores formais, regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), ingressam no Judiciário mediante pedidos de responsabilidade civil do empregador para indenização por danos morais sofridos, enquadrando-se em espécies/assuntos como assédio moral, anotação desabonadora na Carteira de Trabalho, atos discriminatórios, condições degradantes, limitação do uso do banheiro, revista íntima, “lista suja” de trabalhadores, acidente de trabalho e doenças ocupacionais e, inclusive, em assédio sexual (BRASIL, 2013).

Embora não exista uma lei específica para cada situação, a reparação das ofensas causadas à saúde mental encontra respaldo legal nas Convenções Internacionais, na Constituição Federal de 1988, na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em decretos, portarias, normas regulamentadoras e convenções e acordos coletivos. Até a vigência da lei 13.467/2017, que alterou diversos dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o pedido judicial por responsabilização e reparação do dano causado era embasado, por analogia, pelo Código Civil, que prevê que “aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo” (BRASIL, 2002, art. 927). “O empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”, são também responsáveis pela reparação civil (BRASIL, 2002, art. 932). Desse modo, o Judiciário trabalhista utilizava-se satisfatoriamente de outras legislações através da analogia ou de outras decisões judiciais, baseado na extensão do dano, na razoabilidade e na proporcionalidade.

As alterações legislativas no âmbito laboral ocorridas em 2017, inicialmente com a possibilidade de terceirização total das relações de trabalho (lei 13.429/17), e, posteriormente, com a denominada “reforma trabalhista (promulgada pela lei nº. 13.467/17), ocasionaram

³ Em especial referência ao Art. 7º, XXII, da CF/88: Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 2019).

mudanças significativas de acesso ao Judiciário e de proteção ao trabalhador. As alterações impactaram em diversos artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), instituindo, por exemplo, novas formas de contrato de trabalho (contrato intermitente); novas formas de trabalho (teletrabalho); novidades jurídicas, como o termo de quitação anual; abolição da contribuição sindical; instituição do banco de horas; jornada de 12/36; rescisão do contrato de trabalho em comum acordo; entre tantas outras mudanças significativas para as relações de trabalho (BRASIL, 2017a).

Quanto à reparação por danos causados por ofensa ao direito fundamental à saúde mental do trabalhador, a lei nº. 13.467/17 acrescentou o Título II-A na CLT, o qual aborda e regulamenta o dano extrapatrimonial no direito do trabalho. A caracterização passou a ocorrer por “ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação” (BRASIL, 2017a, art. 223-B). “São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão” (art. 223-E). Desse modo, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física tornaram-se bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física (art. 223-C); e a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência, bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica (art. 223-D). Uma das mudanças mais importantes foi a limitação para a quantificação em juízo dos danos imateriais, criando faixas de reparação segundo a natureza e gradação da lesão – leve, média, grave e gravíssima – e, em cada estrato, um limite máximo atrelado ao salário do empregado ofendido (CLT, art. 223-G e §§).

Além da nova legislação não informar os parâmetros da natureza da ofensa, a promessa de modernização trabalhista criou uma distinção dos trabalhadores por nível de renda, balizando o dano imaterial por eles sofridos segundo sua faixa salarial. Ou seja, não há mais igualdade dos princípios constitucionais e outras normas; a norma passou a ser proporcional ao salário do indivíduo. Além disso, novos procedimentos processuais foram exigidos, como a indicação expressa do valor requerido sob determinado título; a possibilidade de pagamento de custas judiciais, honorários periciais e despesas processuais à parte vencedora em caso de indeferimento dos pedidos; novos requisitos para a concessão da justiça gratuita; entre outras

medidas. Muitos dispositivos da lei nº. 13.467/17 ainda aguardam decisão sobre sua constitucionalidade⁴, gerando debates e criando insegurança jurídica.

Apesar do processo histórico de reivindicações por melhores condições de trabalho e reconhecimento da proteção à saúde, observamos, por outro lado, o crescimento de um processo de desconhecimento, ou seja, proposição de obstáculos à participação de indivíduos em arenas nas quais possam obter o reconhecimento (SOUZA, 2018; 2019). Na contemporaneidade, uma nova lógica se impõe, a qual atinge todos os âmbitos da vida social, dando um novo conteúdo aos modos de trabalho e de vida, sustentados na volatilidade, na efemeridade e na descartabilidade sem limites. São tempos de desemprego estrutural, de trabalhadores e trabalhadores empregáveis no curto prazo, por meio das (novas e) precárias formas de contrato, com aumento da terceirização, informalidade e precarização, afastando muitos indivíduos da possibilidade de obter o reconhecimento.

O aumento da competitividade imposta pelo mercado de trabalho e o individualismo crescente na contemporaneidade vão ao encontro de discursos pela flexibilização do trabalho. Entende-se que a legislação trabalhista é desatualizada, bloqueia a geração de empregos e, com isso, prejudica o desenvolvimento do Estado. Diante do princípio universal da concorrência (DARDOT; LAVAL, 2019), o sujeito neoliberal é transformado por uma nova “subjetivação contábil e financeira”, tornando-se único responsável pelo sucesso social e profissional. A proteção legislativa torna-se dispensável ao “novo sujeito”, que sob essa lógica deve assumir os riscos e prejuízos das relações sociais, econômicas e trabalhistas. Discursos de questionamento a direitos historicamente conquistados são reproduzidos socialmente, criando-se, conseqüentemente, obstáculos à obtenção do acesso a reconhecimento e proteção das relações de trabalho.

Diante do contexto de mudanças no mundo do trabalho, questiona-se: É possível traçar um processo histórico de lutas e reivindicações por proteção à saúde mental e, após o reconhecimento, um posterior processo contemporâneo de desproteção ou desconhecimento? Como a reforma trabalhista de 2017 se insere nesse contexto? Qual o papel do Estado e do Poder Judiciário? Como as reivindicações sociais ingressam no campo jurídico e qual a posição assumida pela Justiça do trabalho na avaliação das demandas após a reforma trabalhista de 2017?

⁴ Por exemplo, ainda aguardam julgamento do Supremo Tribunal Federal matérias relativas a sucumbência/justiça gratuita (ADI 5766); trabalho intermitente (ADIs 5826, 5829, 5806 e 5950); acordos coletivos/participação de sindicatos (ADI 6142); valor da causa (ADI 6002); e também sobre os danos morais (ADIs 6082, 6069, 5870 e 6050).

A hipótese central da pesquisa é de que há, na contemporaneidade, um processo de desconhecimento da proteção à saúde mental no trabalho. A reforma trabalhista, em razão das mudanças significativas na CLT, parece ser um marco para compreendermos os caminhos desse processo. Embora muitos atores envolvidos em episódios de violência no trabalho – talvez a maioria – não busquem a reparação e a intermediação do Estado para dirimir os conflitos, as demandas judiciais podem ser ferramentas úteis para fornecer informações sobre o processo de proteção à saúde mental no trabalho. A Justiça do Trabalho e o processo social que orienta o trabalhador até ela oferecem uma perspectiva útil para examinar como ocorre esse processo dialético, entre indivíduo e o coletivo e entre o particular e o geral, no interior da classe trabalhadora (FRENCH, 2002).

O objetivo da pesquisa é investigar as situações de violências psicológicas no trabalho a partir do processo de proteção à saúde mental à luz da reforma trabalhista de 2017. Especificamente, busca-se analisar as mudanças no mundo do trabalho; as primeiras reivindicações sociais por proteção à saúde mental; como uma violência simbólica torna-se violência psicológica; o papel do Estado e do campo jurídico no processo de reconhecimento e desconhecimento; as lutas simbólicas para imposição de discursos distintos; e verificar, a partir da demanda judicial, se a reforma trabalhista gerou desconhecimento na proteção à saúde mental.

A análise do processo de reconhecimento será realizada à luz da teoria social de Axel Honneth; ao passo que o referencial teórico de Pierre Bourdieu será utilizado para aproximar o conceito de violência simbólica às situações de violência psicológica. A pesquisa realiza-se através do método hipotético-dedutivo, com objetivo exploratório e explicativo, de abordagem quantitativa e qualitativa, adotando-se procedimentos de análises documentais e demandas judiciais – individuais e coletivas - publicadas oficialmente pela Justiça do Trabalho. Delimitando temporalmente o período compreendido entre 2015 e 2020, as estratégias adotadas serão distintas para abordagens eleitas. A análise quantitativa utilizará os dados públicos fornecidos pelo Tribunal Superior do Trabalho, que disponibiliza relatórios mensais sobre a movimentação processual, assuntos mais recorrentes, maiores litigantes, atividades econômicas. Assim, será possível observar em períodos determinados as espécies de violências psicológicas mais comuns, os efeitos da reforma trabalhista no número de ações judiciais, as regiões e as atividades que mais demandaram.

Para identificar e analisar detalhadamente os atores sociais envolvidos e as decisões tomadas pelo Judiciário em situações de violência psicológica no trabalho, a pesquisa

qualitativa irá adotar a ferramenta de consulta pública de jurisprudências, disponível na página de internet do Tribunal Superior do Trabalho (TST) (“<http://jurisprudencia.tst.jus.br>”). Através dos filtros de busca será possível aplicar as palavras-chave “violência” e “psicológica”, delimitar o recorte temporal e espacial, assim como extrair dados específicos.

Em razão do número de decisões, delimita-se os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) com maior demanda judicial em cada região brasileira, a saber, os Tribunal Regional da 2ª Região (abrangendo a cidade de São Paulo, as regiões de Guarulhos, Osasco, ABC Paulista e Baixada Santista); 6ª Região (Estado de Pernambuco); 8ª Região (Estados do Pará e Amapá); 12ª Região (Estado de Santa Catarina); e 18ª Região (Estado Goiás). A eleição desses Tribunais, ocorrida a partir da divisão regional do Brasil e, por conseguinte, pelo maior número de formalização do trabalho e maior demanda processual em 2018 (BRASIL, 2021c) (com exceção do TRT de Santa Catarina, eleito por conveniência e proximidade com o local onde foi realizada essa pesquisa), permite a produção de uma amostra equitativa diante das diferenças regionais.

Considerando que o recorte temporal abrange o período de 2015 a 2020, e que a reforma trabalhista começou a vigorar em 11 de novembro de 2017, os resultados preliminares encontrados após a aplicação dos filtros serão reunidos em três grupos: (I) processos judiciais que ingressaram nas Varas do Trabalho após 1º de Janeiro de 2015 e foram julgados pelo TST até 11 de novembro de 2017; (II) processos judiciais que ingressaram no judiciário entre 1º de Janeiro de 2015 e 11 de Novembro de 2017 e que foram julgados pelo TST após a reforma trabalhista - entre 11 de novembro de 2017 e 31 de dezembro de 2020; (III) processos judiciais que ingressaram nas Varas do Trabalho e que foram julgados pelo TST após a reforma trabalhista – entre 11 de novembro de 2017 e 31 de dezembro de 2020.

Após a aplicação dos filtros das palavras-chave, das regiões selecionadas e do período delimitado, serão analisados qualitativamente cinco processos judiciais de cada grupo em cada região, totalizando setenta e cinco demandas judiciais. Serão extraídos os dados referentes às datas de ingresso e julgamento; origem da demanda; perfil do autor – sexo, profissão, salário, tempo de serviço; perfil da reclamada – atividade econômica; decisões em cada grau de jurisdição e possíveis indenizações deferidas. Através da abordagem qualitativa, no percurso proposto, será possível investigar detalhadamente os autores que buscam o reconhecimento jurídico, as atividades econômicas que respondem pelas ações violentas, a atuação do judiciário na efetivação do reconhecimento ou desconhecimento, e comparar essas características no espaço temporal e territorial.

A pesquisa está dividida em quatro capítulos. Em uma discussão inicial, o **primeiro capítulo**, denominado “proteção à saúde no trabalho: entre reivindicações e reconhecimentos”,

discutirá as principais mudanças no mundo do trabalho contemporâneo. Nesse contexto, irá situar o indivíduo frente as mudanças históricas ocorridas nas formas de organização do trabalho e nos processos de lutas por reconhecimento social e jurídico de situações de violência psicológica no trabalho. Esse capítulo irá iniciar com um resgate do processo histórico de mudanças organizacionais no Brasil e no mundo, fazendo um paralelo com as normas de proteção à saúde do trabalhador. Chegando aos dias atuais, a pesquisa irá investigar as novas formas de organização do trabalho, marcadas pela inovação constante, pelas plataformas digitais e pelas novas características impostas às relações de trabalho, que geram incertezas, medos, riscos, além de injustiças e violências no ambiente de trabalho. Ao final do capítulo, serão abordados os sentimentos de injustiça e sofrimento social dos trabalhadores diante de situações de violência psicológica, originando processos de reconhecimento social e jurídico.

Através de uma abordagem teórica, o **segundo capítulo**, “As violências psicológicas no trabalho: aproximações teóricas”, buscará compreender os conceitos relacionados às violências psicológicas no ambiente de trabalho e relacioná-los com a teoria social de Bourdieu. Também será avaliado o poder do Estado e do campo jurídico no processo de reconhecimento e suas ações e medidas para regular as relações de trabalho em nossa sociedade atual. Em um primeiro momento, o capítulo irá relacionar as diferentes formas de violências psicológicas como violências simbólicas extremas, ou seja, violências inicialmente suaves, muitas vezes invisíveis, mas que de alguma forma ultrapassam determinados limites que os indivíduos avaliam como não admissíveis (BOURDIEU, 2003, 2004, 2005, 2011, 2013). As origens e definições da violência psicológica no ambiente de trabalho irão ser retomadas para, depois, avaliar as violências simbólicas e quando essas se transformam em formas de violência psicológica. Por fim, será investigado o papel do Estado e do campo jurídico no processo de reconhecimento de situações de violências psicológicas e suas posições contemporâneas em relação às mudanças na legislação trabalhista.

O **terceiro capítulo**, “A reforma trabalhista de 2017: o que mudou na proteção à saúde mental?”, irá revelar as principais mudanças práticas da reforma trabalhista de 2017 sobre a demanda judicial. Em um primeiro momento, após a explicação metodológica, serão apresentados os resultados quantitativos da pesquisa, ou seja, os números da demanda judicial antes e depois da reforma trabalhista em todos os assuntos. Em seguida, serão revelados os resultados qualitativos, onde será possível visualizar detalhes específicos das situações de violência psicológica e a atuação da Justiça do Trabalho. Os dados permitirão a análise dos

principais impactos da reforma trabalhista sobre a demanda judicial, especialmente quanto à violência no trabalho.

Por fim, o **quarto capítulo**, “do reconhecimento ao desreconhecimento: trabalho, saúde mental e (des)proteção”, irá dialogar os resultados da pesquisa com a teoria social para verificar a hipótese de pesquisa – de que há, na contemporaneidade, um processo de desreconhecimento da proteção à saúde mental no trabalho. Para isso, serão discutidos os principais impactos da alteração legislativa para o mercado de trabalho e para as demandas judiciais. Na sequência, verifica-se as mudanças na proteção à saúde mental. Por fim, retomando conceitos, discute-se o processo de reconhecimento e desreconhecimento para o Estado, o direito e para os indivíduos.

O objetivo da pesquisa não é encerrar o debate sobre o tema; pelo contrário, visa contribuir para a propagação do conhecimento, possibilitando condições para que o ambiente de trabalho seja compreendido como um espaço de cidadania para o trabalhador, para que seja respeitada a sua dignidade dentro e fora dele. A pesquisa e a crítica aos impactos da Reforma Trabalhista de 2017 pode contribuir para as instituições públicas, organizações sociais, orientar futuras e inevitáveis decisões judiciais e, enfim, amenizar a situação preocupante dos casos de violação ao direito fundamental à saúde mental.

1 A PROTEÇÃO À SAÚDE NO TRABALHO: ENTRE REIVINDICAÇÕES E RECONHECIMENTOS.

Caio, 22 anos, “passou a viver um verdadeiro terror dentro do ambiente de trabalho” (BRASIL, 2016b) após a chegada de um novo supervisor. Esse novo chefe o humilhava e o ofendia constantemente. Em uma das situações, na frente dos demais funcionários, o superior afirmou que ficou sabendo que ele era “veado” (BRASIL, 2016b). Nessa oportunidade, Caio explicou sua orientação sexual e disse se sentir “moralmente ofendido ao ser chamado dessa forma”. Tal fato aumentou a perseguição do supervisor, que intensificou o tom das piadas e as situações vexatórias diante dos demais trabalhadores (BRASIL, 2016b). O supervisor dizia aos empregados que, se dependesse dele, Caio seria demitido por ser “gay” ou “morreria na mesma função” (BRASIL, 2016b). Diante das ofensas e do sentimento de discriminação, o ambiente de trabalho ficou insuportável. Caio, então, expôs a situação à gerência e pediu a troca de equipe, mas, ainda assim, não houve alteração no comportamento do supervisor, que continuou com a perseguição. Após um mês da exposição dos fatos à gerência, Caio foi demitido imotivadamente da empresa.

Os fatos narrados não ocorreram no século XIX. Trata-se de uma situação real, retirada de uma demanda judicial de um trabalhador de São Paulo que foi admitido em 2012 para exercer a função de operador de telemarketing em uma grande empresa do setor de serviços. Pouco mais de dois anos depois, foi demitido sem justa causa quando recebia remuneração mensal de R\$ 828,21 (BRASIL, 2016b). Essa é uma das inúmeras situações de violência que ocorrem no ambiente de trabalho ainda no século XXI.

Na situação narrada, o trabalhador ofendido conseguiu recorrer ao Estado para mediar o conflito. Em 2015, o reclamante buscou o ressarcimento dos danos morais causados pela empresa em razão do assédio moral decorrente da perseguição homofóbica. A empresa reclamada, exercendo o seu direito de defesa e tendo a oportunidade de apresentar provas, alegou que não praticou qualquer perseguição, discriminação ou assédio ao reclamante. Na decisão da Vara do Trabalho de São Paulo, o magistrado apontou a previsão legal para a pretensão do ressarcimento em casos de violência no trabalho:

A Constituição de 1988 garante a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, assegurando indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (CF/88, art. 5º, X). Já o Código Civil deu contornos à matéria, referindo no seu artigo 186 que "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar dano a outrem, ainda que

exclusivamente moral, comete ato ilícito", obrigando o causador da conduta ilícita a reparar o dano gerado (CC, artigo 927, caput) (BRASIL, 2016b).

Durante o trâmite processual, foi possível juntar provas e ouvir testemunhas para elucidar a situação e comprovar se havia ou não a necessidade de reparação. Na situação narrada, os depoimentos testemunhais foram determinantes para a sentença da Vara do Trabalho. A primeira testemunha, diante do dever de dizer a verdade e sob pena de responder pelo crime de falso testemunho, afirmou:

"que presenciou o Sr. Fábio afirmar que a orientação sexual do autor era abominável e não respaldada na Bíblia; que, em razão da orientação sexual do autor, o Sr. Fábio afirmava que aquele não sairia do posto de atendimento; [...] que houve uma reunião com o coordenador para tratar do assunto na empresa; que nada foi resolvido nessa reunião" (fl. 21-v) (BRASIL, 2016b).

A segunda testemunha ouvida em audiência disse:

"que já presenciou o Sr. Fábio chamar o autor de 'veadinho', 'gay', 'homossexual' em razão da opção sexual deste; que, na ocasião, ambos conversavam sobre a opção sexual do autor; que o Sr. Fábio não concordava com a opção sexual do autor por motivos religiosos, que ambos estabeleciam uma conversa normal sobre o assunto; que o reclamante sempre rebatia os argumentos do Sr. Fábio; que houve uma reunião com os supervisores para a solução do problema; [...] que nada mudou depois da reunião" (fl. 21-v) (BRASIL, 2016b).

Diante da previsão legal e dos depoimentos, o magistrado entendeu que a culpa da empresa ocorreu não apenas pela ação do supervisor, mas também pela omissão dos demais gerentes que, sabendo dos fatos, não tomaram medidas para evitar a perpetuação dos danos.

Assim, face a existência de elementos probatórios de sobejo, tenho que o autor teve que suportar ofensas gratuitas e discriminatórias por parte do seu gestor, Sr. Fábio Gomes. Aliás, não só isso. No caso em tela, com arrimo nos esclarecimentos das testemunhas [...], tenho que a culpa não se restringe apenas ao mencionado supervisor, mas também aos demais gerentes que participaram da reunião para equacionar a situação em evidência e nada fizeram (BRASIL, 2016b).

Na sequência, o magistrado criticou as ações da empresa reclamada:

Inacreditável que em pleno século XXI determinados empregadores (ou prepostos que exercem cargos de chefia) ainda não se deram conta que a Idade Média já passou. Não percebem que os seus empregados (ou subordinados) não são servos da gleba. São seres humanos com dignidade constitucionalmente protegida! São pessoas como todas as outras! Mas, ao que parece, para a reclamada, seus subordinados não possuem valor algum. São como bonecos: mudos e calados, devem se submeter a todo tipo de ordem e caprichos do seu dono e de seus prepostos!
Ocorre que para toda ação há uma reação. Para toda conduta danosa há uma sanção.

As agressões verbais proferidas pelo preposto da ré ultrapassam os limites do poder empregatício, ferindo a dignidade do reclamante como pessoa humana. A subordinação jurídica atávica à relação de emprego não dá ensejo nem agasalha este tipo de conduta (BRASIL, 2015d).

A empresa reclamada, inconformada com a decisão, teve oportunidade de ingressar com recursos aos Tribunais. Em resposta, o Tribunal Regional da 2ª Região, no dia 15 de março de 2016, afirmou que essas ações que ofendem a moral não podem ser avalizadas pelo Poder Judiciário, “a quem compete não só garantir a justa reparação, mas também punir e desestimular episódios dessa natureza”. Portanto, “a conduta do preposto e a conivência da reclamada com a discriminação sofrida pelo reclamante não se coadunam com o primado da tolerância e respeito às liberdades individuais, cada vez mais presente em nossa sociedade”. Depois, no dia 10 de maio de 2017, o Tribunal Superior do Trabalho decidiu manter as decisões anteriores e, por fim, deferiu ao reclamante a indenização por danos morais no valor de R\$ 20.000,00 (BRASIL, 2016b).

Não é possível desassociar o sentimento de injustiça da situação real narrada do histórico de disputas entre capital e trabalho, de mudanças na organização laboral e das lutas por reconhecimento social e jurídico. A decisão final é o resultado de um processo histórico de lutas por melhores condições de trabalho que só progrediu em razão das pressões sociais, pois foram raramente oferecidas graciosamente - talvez, a exceção se restrinja a certos momentos históricos, quando o interesse econômico se reuniu momentaneamente ao dos trabalhadores, como em períodos de guerras, durante as quais foram tomadas medidas especiais para proteger uma mão de obra que se tornava preciosa (DEJOURS, 2013; CASTEL, 2012). Portanto, antes da decisão judicial da demanda de Caio, houve inúmeras lutas e disputas históricas para garantir o acesso à justiça e a proteção à saúde mental no trabalho.

O objetivo do presente capítulo é investigar o processo histórico de proteção à saúde mental no trabalho diante das reivindicações por melhores condições de saúde. O debate insere-se no contexto de mudanças no mundo do trabalho, com a crescente intensificação, flexibilização e precarização do trabalho, além da desproteção social e trabalhista. Investiga-se inicialmente as modificações na organização do trabalho e o surgimento de normas de proteção à saúde do trabalhador. Em um segundo momento, discute-se os impactos dessas transformações para as relações de trabalho e para a subjetividade do trabalhador. Por fim, analisa-se o processo de reconhecimento social e jurídico das injustiças no trabalho, em especial, em relação à proteção da saúde mental.

1.1 DA PRIMEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL ÀS REIVINDICAÇÕES POR PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL NO TRABALHO.

Entre os povos primitivos, a medição do tempo está comumente relacionada com processos familiares no ciclo do trabalho ou das tarefas domésticas (THOMPSON, 2019). Evans-Pritchard (apud THOMPSON, 2019, p. 269) analisou o senso de tempo do povo *nuer*⁵ e afirmou que o relógio diário é o do gado, a rotina das tarefas pastorais, e para um *nuer* as horas do dia e a passagem do tempo são basicamente a sucessão dessas tarefas e a sua relação mútua. Para outros povos, como os *nandis*⁶, a definição ocupacional do tempo abrangia horas fracionadas: às 5:30 da manhã os bois já foram para o pasto, às 6 horas as ovelhas foram soltas, às 6:30 o sol nasceu, às 7 horas tornou-se quente, às 7:30 os bodes foram para o pasto e assim por diante. A noção do tempo que surge nesses contextos é descrita como orientação pelas tarefas.

Ainda antes da introdução das máquinas, na Inglaterra, as atividades desempenhadas pelos indivíduos e o tempo despendido estavam relacionados às suas necessidades, ainda básicas.

A mulher e os filhos fiavam e, com o fio, o homem tecia – quando o chefe da família não o fazia, o fio era vendido. Essas famílias tecelãs viviam em geral nos campos vizinhos às cidades e o que ganhavam assegurava perfeitamente sua existência porque o mercado interno – quase o único mercado – era ainda decisivo para a demanda de tecidos e porque o poder esmagador da concorrência, que se desenvolveu mais tarde com a conquista de mercados externos e com o alargamento do comércio, não incidia sensivelmente sobre o salário. A isso se somava um constante crescimento da demanda do mercado interno, ao lado de um diminuto aumento populacional, o que permitia ocupar todos os trabalhadores que, ademais, não concorriam ativamente entre si, dado seu isolamento no campo. Por outra parte, o tecelão às vezes podia economizar e arrendar um pequeno pedaço de terra, que cultivava nas horas livres, escolhidas segundo sua vontade, posto que ele mesmo determinava o tempo e a duração de seu trabalho (ENGELS, 2010, p. 46/47).

Na pré-industrialização, observa-se que as atividades eram desenvolvidas no mesmo ambiente familiar. Gasparini (1996) destaca que nessas sociedades não havia uma especialização entre o espaço de trabalho e o espaço privado. Estava claro que, tomando por referência os agricultores, havia uma contiguidade espacial entre o campo que cultivavam e sua habitação rural. Para o artesão não havia distinção entre o seu atelier e sua casa. Dessa forma a

⁵ Povo que vivia, na época do trabalho de campo do autor, entre 1930 e 1936, às margens do rio Nilo, ao sul da então colônia britânica do Sudão (<http://ea.fflch.usp.br/obra/nuer-religion>).

⁶ Grupo tribal africano.

indiferenciação espacial - ou seja, a contiguidade do território - implica uma referência pouco relevante de distinção entre os tempos sociais que compunham as sociedades pré-industriais, uma vez que a proximidade permitia a alternância de ações de trabalho e de vida sem profundas rupturas de tempo e espaço.

Na Inglaterra, “o padrão de trabalho sempre alternava momentos de atividade intensa e de ociosidade quando os homens detinham o controle de sua vida produtiva” (THOMPSON, 2019, p. 282). Eram poucos os ofícios que não respeitavam a Sexta-Feira Santa, e as segundas-feiras eram rotineiramente destinadas ao repouso, como os sábados e os domingos. “Onde o costume estava profundamente estabelecido, a segunda-feira era o dia reservado para fazer compras e para os negócios pessoais” (ibidem, p. 283), e a maior parte do trabalho era executado no meio da semana.

O “descaso” pelo tempo do relógio só é possível em pequenas comunidades, cuja estrutura de mercado e administração é mínima, e nas quais as tarefas diárias parecem se desenrolar, pela lógica da necessidade, diante dos olhos do indivíduo. Toda a economia familiar do pequeno agricultor pode ser orientada por tarefas; mas em seu interior pode haver divisão de trabalho, alocação de papéis e a disciplina de uma relação de empregador-empregado, entre o agricultor e seus filhos. Nessas situações, o tempo começa a se transformar em dinheiro, o dinheiro do empregador. Portanto, assim que há o assalariamento, é visível a transformação da orientação pelas tarefas no trabalho de horário marcado (THOMPSON, 2019).

É possível regular o tempo de trabalho independentemente de qualquer relógio - na verdade, precede a difusão desse mecanismo - porém, a medição direta do tempo era mais conveniente para as primeiras relações de trabalho na Inglaterra. No século XIX, o debate foi em grande parte decidido a favor do trabalho remunerado semanalmente, de acordo com as horas trabalhadas, suplementado pelo trabalho por tarefas quando havia necessidade. Portanto, no caso prevalecente, aqueles que são contratados vivenciam uma distinção entre o tempo do empregador e o seu “próprio” tempo. O empregador deve usar o tempo de sua mão-de-obra e cuidar para que não seja desperdiçado: o que predomina não é a tarefa, mas o valor do tempo quando reduzido a dinheiro. Assim, o tempo torna-se moeda: ninguém passa o tempo, e sim o gasta (THOMPSON, 2019).

Do século XIV em diante, na Inglaterra, construíram-se relógios de igreja e relógios públicos nas cidades. Ainda que a maioria das paróquias inglesas possuíssem relógios de igreja no final do século XVI, a exatidão era motivo de discussão, o que tornava o relógio de sol continuamente em uso entre os séculos XVII e XIX. Um grande progresso na exatidão dos

relógios veio com o uso do pêndulo após 1658, mas os relógios com os ponteiros dos minutos (além dos ponteiros das horas) só se tornaram comuns décadas depois. No século seguinte, os modelos portáteis, relógios de bolso, tornaram-se sinônimo de riqueza, reservados aos fazendeiros e aos comerciantes. Já no final do século XVIII, a popularidade dos relógios alterou a condição de “luxo” para a “conveniência”. Assim, ocorria uma difusão geral de relógios portáteis e não portáteis no exato momento em que a Revolução Industrial requeria maior sincronização do trabalho (THOMPSON, 2019).

Se no período pré-industrial o “tempo pertencia a Deus”, como afirma Le Goff (1980), o tempo religioso acabou sucumbindo ao tempo de produção e da indústria capitalista. O relógio passou a regular o ritmo de vida industrial, levando de modo direto e indireto à aparição de certos comportamentos e de algumas concepções em relação ao tempo, que modificam, desta forma, não somente o tempo do trabalhador, mas também o de sua família e da comunidade local em sua totalidade. O simbolismo de diminuição do condicionamento do tempo religioso está representado pela substituição dos sinos pelos relógios. A colocação dos relógios nos antigos campanários das Igrejas é uma alusão clara ao surgimento de um novo espírito do tempo e de sua nova representação. O relógio, portanto, foi uma invenção que tornou-se uma necessidade do capitalismo industrial para impulsionar o seu avanço (THOMPSON, 2019).

Na segunda metade do século XVIII, o “tempo” começa a mudar. A história da classe operária inicia com a primeira Revolução Industrial, originada a partir da invenção da máquina a vapor e das máquinas destinadas a processar o algodão. A primeira invenção que transformou profundamente a situação dos trabalhadores ingleses foi a máquina de tecer, ainda manual, construída em 1764. Nela, ao invés de um só fuso, como na roda comum de fiar à mão, havia dezesseis ou dezoito, acionados por um só operário. Desse modo, foi possível produzir muito mais fios e atender à crescente demanda de tecidos. Consequentemente, houve necessidade de mais tecelões e seus salários aumentaram. Podendo ganhar mais trabalhando em seu tear, pouco a pouco o tecelão abandonou suas ocupações agrícolas e dedicou-se inteiramente à tecelagem (ENGELS, 2010).

Nas cidades, sem possibilidade de trocas, salvo sua força de trabalho, o indivíduo tornou-se assalariado em razão do próprio estado de necessidade. Com a indução ao regime salarial, naturalizou-se este estatuto, no qual o trabalho prestado em condições de subordinação passou a ser a norma. Através do processo de implementação do capitalismo, a condição do trabalho passou a ser recontextualizada para ser compreendida como uma “maneira de existir” ordinária, naturalizada, inclusive, “desejada” por parte dos indivíduos.

Desde então, o trabalho assalariado se tornou uma das principais maneiras de existir, no sentido de que trabalhar de modo subordinado, ou seja, sem que nada seja dito sobre a natureza ou a quantidade desse trabalho, “é uma das modalidades necessárias da existência social” (MÉDA apud RAMOS FILHO, 2012, p. 18). O trabalho, assim, apresenta-se através de uma dupla dimensão: é um dos fatores na produção de riqueza e é também a condição para que os indivíduos, com autonomia, tenham acesso à riqueza. Com isso, o trabalho passa a ser concedido como fundamento da ordem social, da sociedade ordenada segundo os interesses do capitalismo (POLANYI, 2000).

A dedicação ao rigor e à disciplina institucionaliza um espírito capitalista, uma ética de vida, um modo de ver e encarar a existência. Segundo Weber (1999), quando a busca pela riqueza advém do dever profissional, torna-se não apenas moralmente lícita, mas um mandamento. Com Lutero, nasce a valorização religiosa do trabalho como uma tarefa ordenada por Deus. A religião, portanto, foi um estímulo psicológico para a dedicação sistemática ao trabalho como centro da conduta da vida, ou melhor, sua racionalização metódica. Assim, essa ética vocacional do trabalho, surgida no capitalismo industrial, embora tivesse motivações religiosas, acabou dando suporte para um comportamento indispensável para a origem da conduta de vida capitalista: o cultivo da profissão através do trabalho metódico e racional (SELL, 2015)⁷.

O processo de transformação do domínio temporal fica evidente com a alusão a outros eventos significativos, tais como o crescente movimento de urbanização, a especialização do trabalho e o impulso do comércio interior e exterior. O período de desenvolvimento do capitalismo industrial se caracterizou pelo crescimento da produção, pelo êxodo rural e pela concentração de novas populações urbanas (DEJOURS, 2013).

Através do processo histórico de formação da primeira Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra em meados do século XVIII, constatou-se nos principais setores da indústria inglesa a vitória do trabalho mecânico sobre o trabalho manual (ENGELS, 2010), o que significou, por outro lado, um impacto significativo para a recém-formada classe trabalhadora. A veloz expansão da indústria determinou a demanda por mais braços; os salários aumentaram

⁷ Segundo Sell (2015), Weber não afirma que a religião foi a “única” causa do capitalismo. “Além de assinalar que o problema da origem do capitalismo admite causas múltiplas e complexas (econômicas, políticas, técnicas, jurídicas, etc.), não se pode sustentar que a religião (ou a ética) seria propriamente o fator da origem do comportamento econômico capitalista, num sentido linear e determinista. [...] Weber não trata, de maneira nenhuma, da origem do capitalismo como ‘sistema econômico’, mas apenas da origem da conduta ou disposição capitalista como uma determinada forma de ‘ação social’ (SELL, 2015, p.125).

e, em consequência, batalhões de trabalhadores das regiões agrícolas migraram para as cidades – a população cresceu rapidamente e quase todo o acréscimo ocorreu na classe dos proletários. Porém, quando a primeira fábrica, como é compreensível, já não pode empregar a todos, um contingente crescente de indivíduos permanece à disposição para vender sua força de trabalho a um preço menor, reduzindo os salários médios e aumentando o desemprego e a miséria.

Como constata Marx (apud LÖWY, 2017), o progresso acompanha, frequentemente, uma dramática regressão social, em especial no que se refere às condições de vida e de trabalho dos operários. Quanto mais a atividade dos braços e os esforços musculares eram substituídos, mediante a introdução das máquinas, da força hidráulica ou do vapor, tanto menos era necessário a mão-de-obra masculina, deslocada por mulheres e crianças que, além de serem mais hábeis que os homens, recebiam salários menores⁸.

Foi exatamente nas atividades em que se impunha rigorosamente a nova disciplina de tempo, como nas fábricas têxteis e oficinas, que a disputa sobre o tempo se tornava mais intensa. Pequenos truques eram usados para diminuir a hora do almoço e aumentar a jornada de trabalho: “[...] o ponteiro dos minutos é controlado pelo peso, de modo que, ao passar pelo ponta da gravidade, ele cai três minutos de uma só vez, o que lhes concede apenas 27 minutos, em vez de trinta” (THOMPSON, 2019, p.294). Havia, também, a tentativa de expropriar os trabalhadores de todo conhecimento sobre o tempo, e, não raro, trabalhadores tinham medo de utilizar o relógio em razão da demissão. Thompson (2019) cita um depoimento de um trabalhador do final do século XVIII:

[...] na realidade não havia horas regulares: os mestres e os gerentes faziam conosco o que desejavam. Os relógios nas fábricas eram frequentemente adiantados de manhã e atrasados à noite; em vez de serem instrumentos para medir o tempo, eram usados como disfarces para encobrir o engano e a opressão. Embora isso fosse do conhecimento dos trabalhadores, todos tinham medo de falar, e o trabalhador tinha medo de usar o relógio, pois não era incomum despedirem aqueles que ousavam saber

⁸ No tear mecânico trabalham principalmente mulheres de quinze a vinte anos; há também alguns rapazes, mas estes raramente conseguem permanecer ali depois dos 21 anos. Nas máquinas que preparam o fio para a tecelagem, também só se encontram mulheres; os poucos homens que ali estão apenas limpam e afiam as máquinas de cardar. De resto, as fábricas empregam uma grande quantidade de crianças para tirar e repor bobinas e alguns homens adultos como vigilantes, um mecânico e um maquinista para as instalações do vapor e também marceneiros, porteiros etc. Mas o trabalho propriamente dito é executado por mulheres e crianças. [...] Dos 419.590 operários fabris do Império Britânico, em 1839, 192.887 (isto é, quase a metade) tinham menos de 18 anos e 242.296 eram do sexo feminino, dos quais 112.192 com menos de 18 anos. De acordo com os mesmos números, 80.695 dos operários do sexo masculino têm menos de 18 anos e 96.599 são adultos, ou seja, 23%, portanto nem um quarto do total. [...] O relatório da Comissão Central constata que: os fabricantes raramente empregavam crianças de cinco anos, com frequência as de seis anos, muitas vezes as de sete anos e, na maior parte dos casos, as de oito ou nove anos; a jornada de trabalho durava de catorze a dezesseis horas (não incluídos os horários de refeição); os fabricantes permitiam que os vigilantes maltratassem, inclusive espancando, as crianças e, muitas vezes, eles mesmos o faziam (ENGELS, 2010, p.179-188).

demais sobre a ciência das horas (DUNDEE, 1887, p.10, *apud* THOMPSON, 2019, p. 294).

O nascimento da Revolução Industrial na Europa demandava uma economia das ações e do tempo. Para isso, era preciso disciplina dos trabalhadores, no sentido de torná-los dóceis e aptos ao sistema de produção, utilizando de suas habilidades para manter o sistema funcionando, sem questionamentos. A disciplina dos séculos XVII e XVIII é diferente de todo o tipo de massificação anteriormente aplicado, fugindo dos princípios de escravização e de domesticidade das épocas clássicas. Esse novo sistema fabrica corpos dóceis, submissos, especializados e capazes de desempenhar inúmeras funções, aumentando sua força em termos econômicos e diminuindo a resistência que o corpo pode oferecer ao poder que o domina, ou seja, o burguês (FOUCAULT, 2009).

O crescimento na escala de operações gerenciais resultou que a administração passou a ser exercida não mais por um único gerente, nem mesmo por uma equipe de gerentes, mas por uma organização de trabalhadores sob o controle de gerentes, assistentes de gerentes, supervisores etc. Desse modo, Braverman (1977, p.222-228) aponta que as relações de compra e venda da força de trabalho, e, em consequência, de trabalho alienado, tornou-se parte do aparelho gerencial em si mesmo. Com essa organização do ambiente laboral, foi possível controlar cada trabalhador de forma individual, saber onde cada um estava e o que estava produzindo, além de comparar um trabalhador com outro. Porém, ao reorganizar o tempo é que se tinha um verdadeiro aumento da produção. Para Foucault (2009, p.145), o tempo é dividido de forma cada vez mais precisa, tanto em horas quanto em minutos e segundos, e as atividades devem ser feitas imediatamente e no tempo previsto.

Mas procura-se também garantir a qualidade do tempo empregado: controle ininterrupto, pressão dos fiscais, anulação de tudo o que possa perturbar e distrair: trata-se de constituir um tempo integralmente útil. “É expressamente proibido durante o trabalho divertir os companheiros com gestos de outra maneira, fazer qualquer brincadeira, comer, dormir, contar histórias e comédias [e mesmo durante a interrupção para a refeição], não será permitido contar histórias, aventuras ou outras conversações que distraiam os operários de seu trabalho; é expressamente proibido a qualquer operário [...] beber nas oficinas” (FOUCAULT, 2009, p. 145).

A disciplina não utilizará os dispositivos de violência para fazer valer o seu poder e autoridade, mas sim, precederá principalmente na distribuição correta dos indivíduos no espaço, visando acabar com comunicações perigosas e permitindo criar espaços úteis; no controle da atividade, utilizando corretamente o tempo, estabelecendo horários rígidos de trabalho, sempre

repetitivos e constantes; e por último, no modo de vigiar e registrar continuamente o indivíduo e sua conduta. Assim, sua função é a de moldar corpos para fins e objetivos de transformação do homem em “máquina”, buscando a todo custo a melhoria de seu desempenho. Diante desse novo paradigma, ao final do século XVIII, os trabalhadores se encontrarão reunidos em um mesmo galpão sobre a vigilância de um inspetor ou do próprio patrão (FOUCAULT, 2009).

O controle do tempo e do espaço nas fábricas era intensificado pela vigilância constante, para que a produção atingisse cada vez mais níveis superiores, e o trabalhador, por sua vez, exercesse suas atividades com mais rapidez e eficiência. O medo de ser punido caso exibisse um comportamento inadequado, fazia com que os operários trabalhassem horas seguidas em um sistema repetitivo, obedecendo uma padronização de seus comportamentos. Para isto, os trabalhadores eram divididos em espaços específicos, sob vigilância constante, hierarquizados por suas habilidades, onde obedecia-se aos ritmos do relógio e da atividade (FOUCAULT, 2009).

As condições de vida e saúde dos trabalhadores europeus eram precárias no século XIX (HOBBSAWM, 2015; DEJOURS, 2013; ENGELS, 2010). Hobsbawm (2015) aponta que é provável que os padrões de vida ingleses tenham melhorado durante a maior parte do século XVIII. Por outro lado, afirma que não é improvável que, em algum momento logo após o começo da Revolução Industrial, em 1780, eles tenham deixado de melhorar e declinaram, atingindo o ponto crítico na década de 1840.

Na França, as condições de trabalho não eram diferentes durante o início do capitalismo industrial. Dejours (2013) aponta algumas características marcantes para as condições de vida dos trabalhadores franceses: a duração do trabalho, que atingia 12, 14 ou mesmo 16 horas por dia; o emprego de crianças na produção industrial, algumas vezes a partir dos 3 anos, e, mais frequentemente, dos 7; salários muito baixos, com frequência, insuficientes para assegurar o estritamente necessário. Os períodos de desemprego imputavam imediatamente perigo à sobrevivência das famílias.

O ambiente de trabalho era uma “casa de terror” para indigentes (MARX, 2012, p.320). As condições são apontadas por Engels (2010, p.199-200):

Alguns tipos de trabalho fabril têm consequências particularmente nocivas. Na maioria das fiações de algodão e linho, especialmente nas seções onde a matéria é cardada e penteada, o ar é carregado de poeira filamentosa que produz afecções pulmonares – alguns organismos podem suportar essa atmosfera, outros não. Mas o operário não tem escolha: é obrigado a aceitar trabalho onde exista, quer seus pulmões estejam bem ou não. Os efeitos mais comuns da inspiração dessa poeira são os escarros de sangue, a respiração ofegante e sibilante, dores no peito, tosse, insônia, todos os sintomas da asma e, nos piores casos, a tuberculose pulmonar. Especialmente

nociva é a fiação úmida do linho, executada por moças e crianças: a água salta dos fusos, encharca as roupas e deixa molhado o piso; o mesmo ocorre, embora em menor medida, nas seções de dobragem do algodão: os resultados são resfriados crônicos e afecções pulmonares (ENGELS, 2010, p. 199-200).

Falta de higiene, esgotamento físico, subalimentação, potencializam seus efeitos e criam condições de alta morbidade, alta mortalidade e longevidade⁹ formidavelmente reduzida¹⁰. Os efeitos do trabalho nas fábricas sobre o organismo feminino eram ainda mais graves, gerando, por exemplo, deformações físicas na região da bacia, consequência de um trabalho muito prolongado, seja por uma má posição ou por seu desenvolvimento defeituoso, seja por desvios na parte inferior da coluna vertebral (ENGELS, 2010, p.197).

Se as doenças eram frequentes no ambiente de trabalho, os acidentes eram, na mesma proporção, comuns. A luta pela saúde, nesta época, identifica-se com a luta pela sobrevivência: *“viver, para o operário, é não morrer”* (DEJOURS, 2013, p.14).

Além de todas essas enfermidades e deformações, há outros fatores que causam grandes danos físicos aos operários. O trabalho em meio às máquinas está sujeito a numerosos acidentes mais ou menos graves, cuja consequência é a incapacidade parcial ou total do operário para seu trabalho. De tais acidentes, mesmo os menos graves, geralmente resulta o tétano, que provoca a morte. [...] Entre 12 de junho e 3 de agosto de 1844, o Manchester Guardian relata os seguintes acidentes graves (os outros nem sequer são mencionados): em 12 de junho, um menino, em Manchester, que ficara com a mão presa numa engrenagem, morre de tétano; em 15 de junho, um rapaz, de Saddleworth, apanhado por uma roda dentada, morre completamente esmagado; em 29 de junho, um homem de Greenacres Moor, perto de Manchester, que trabalhava numa fábrica de máquinas, é arrastado para baixo de uma pedra de afiar, tem duas costelas quebradas e ferimentos graves; em 24 de julho, morre em Oldham uma jovem, apanhada por uma correia que a fez girar cinquenta vezes! – não lhe restou um só osso inteiro; em 27 de julho, uma jovem cai na blower e morre em consequência dos ferimentos; em 3 de agosto, morre, em Dukinfield, um operário torneiro arrastado por uma correia, com todas as costelas fraturadas. Somente no ano de 1843, o hospital de Manchester teve de tratar de 962 feridos e mutilados por máquinas, ao passo que o número total de acidentes de todas as espécies foi de 2.426, ou seja, em cada 5 acidentes registrados, 2 são causados pelas máquinas (ENGELS, 2010, p. 201).

⁹ “A maior parte deles está incapacitada para o trabalho quando chega aos 40 anos; poucos se mantêm aptos até os 45 anos e quase nenhum aos 50. [...] Em 1.600 operários ocupados num grupo de fábricas de Harpur e Lanark, somente 10 tinham mais de 45 anos; em 22.094 operários de um grupo de fábricas de Stockport e Manchester, apenas 143 tinham mais de 45 anos – destes, 16 mantinham seu trabalho a título de favor pessoal e 1 executava o trabalho de uma criança” (ENGELS, 2010, p.196).

¹⁰ “Os efeitos do trabalho nas fábricas sobre o organismo feminino são particulares. As deformações físicas, consequência de um trabalho muito prolongado, são ainda mais graves nas mulheres: deformações na bacia, seja por uma má posição dos ossos da bacia ou por seu desenvolvimento defeituoso, seja por desvios na parte inferior da coluna vertebral, manifestam-se geral e frequentemente como resultantes do excessivo trabalho fabril” (ENGELS, 2010, p.197).

A jornada desumana de trabalho constitui, sem dúvida, aos olhos de Marx (2012), um dos aspectos mais infames da exploração capitalista¹¹. E o tempo de trabalho é o núcleo desse sistema capitalista, por sua concepção de fator de determinação da remuneração dos trabalhadores. O autor destaca a importância do tempo como elemento fundamental da produção moderna, ao reconhecer como primeira lei básica da produção social a economia de tempo e da distribuição programada dos tempos de trabalho nos distintos ramos da produção.

Mas, afinal, o que é uma jornada de trabalho, pergunta-se Marx (2012, p.305)? Durante quanto tempo é permitido ao capital consumir a força de trabalho cujo valor diário paga?

O dia de trabalho compreende todas as 24 horas, descontadas as poucas horas de pausa sem as quais a força de trabalho fica absolutamente impossibilitada de realizar novamente sua tarefa. Fica desde logo claro que o trabalhador, durante toda sua existência, nada mais é que força de trabalho, que todo seu tempo disponível é, por natureza e por lei, tempo de trabalho, a ser empregado no próprio aumento do capital. Não tem qualquer sentido o tempo para a educação, para o desenvolvimento intelectual, para preencher funções sociais, para o convívio social, para o livre exercício das forças físicas e espirituais, para o descanso dominical, mesmo no país dos santificadores do domingo. Mas, em seu impulso cego, desmedido, em sua voracidade por trabalho excedente, viola o capital os limites extremos, físicos e morais, da jornada de trabalho. Usurpa o tempo que deve pertencer ao crescimento, ao desenvolvimento e à saúde do corpo. Rouba o tempo necessário para se respirar ar puro e absorver a luz do sol. Comprime o tempo destinado às refeições para incorporá-lo, sempre que possível, ao próprio processo de produção, fazendo o trabalhador ingerir alimentos como a caldeira consome carvão, e a maquinaria, graxa e óleo, enfim, como se fosse mero meio de produção. O sono normal necessário para restaurar, renovar e refazer as forças físicas reduz o capitalista a tantas horas de torpor estritamente necessárias para reanimar um organismo absolutamente esgotado. Não é a conservação normal da força de trabalho que determina o limite da força de trabalho; ao contrário, é o maior dispêndio possível diário da força de trabalho, por mais prejudicial, violento e doloroso que seja, que determina o tempo de descanso do trabalhador. O capital não se preocupa com a duração da vida da força de trabalho. Interessa-lhe exclusivamente o máximo de força de trabalho que pode ser posta em atividade. Atinge esse objetivo encurtando a duração da força de trabalho, como um agricultor voraz que consegue uma grande produção exaurindo a terra de sua fertilidade (MARX, 2012, p.306-307).

Segundo Marx (2012, p. 270 - 273), no modo de produção capitalista, o trabalho necessário só pode constituir uma parte da jornada de trabalho, e a jornada de trabalho, portanto, nunca pode reduzir-se a esse mínimo. Em compensação, a jornada de trabalho possui um limite máximo, duplamente determinado pela limitação física da força de trabalho e por limites

¹¹ Analisando os relatórios dos médicos e dos inspetores de fábrica, Marx (2012) descreve outros exemplos de tratamentos impiedosos e aviltantes. Um dos casos, é o de uma humilde e pequena costureira inglesa, Mary Anne Walkley, de vinte anos de idade, cujo destino foi registrado na primeira página dos jornais de Londres, em junho de 1863: “morte por excesso de trabalho”. Mary Anne trabalhava com sessenta outras jovens num ateliê de costura que preparava, às pressas, os vestuários luxuosos das damas da nobreza para o baile de honra da princesa de Gales. Obrigada pelos patrões a trabalhar vinte e seis horas e meia sem interrupção, num cubículo asfíxiante, a jovem adoeceu, vindo a falecer dois dias depois. Nossos “*escravos brancos*”, afirmou um jornal, “*são levados ao tûmulo por estafa e fenecem e morrem silenciosamente*” (MARX, 2012, p.294-296).

morais. O trabalhador precisa de tempo para satisfazer necessidades espirituais e sociais. O capitalista afirma seu direito como comprador quando procura prolongar o mais possível a jornada de trabalho. Por outro lado, o trabalhador afirma seu direito como vendedor quando quer limitar a jornada de trabalho a determinada grandeza normal. Ocorre, com isso, uma antinomia, direito contra direito. Entre direitos iguais decide a força. Assim, a regulamentação da jornada de trabalho apresenta-se na história da produção capitalista como uma luta ao redor dos limites da jornada de trabalho (MARX, 2012, p. 270-273). Embora possa remeter à força física, trata-se aqui sobretudo da força social e política das classes que se enfrentam.

As lutas operárias marcaram o século XIX na Europa, exigindo a participação do Estado na regulação e proteção ao trabalho. Iniciou-se então um movimento complexo, no qual o Estado apareceu como ator estratégico. Os conflitos entre os trabalhadores e empregados eram, até então, regulados localmente. O patrão era livre para escolher as soluções que quisesse e, quando apelava para a polícia ou para o exército para reprimir uma greve ou paralisação, o Estado agia, unicamente, em nome da propriedade privada. Mas o desenvolvimento do movimento operário conduziu a greves mais amplas, onde o Estado foi chamado a intervir mais frequentemente. Assim, o Estado tornou-se o árbitro necessário (DEJOURS, 2013).

As reivindicações operárias, neste período histórico, apresentaram dois objetivos principais: o direito à vida (ou à sobrevivência) e a construção do instrumento necessário à sua conquista, a liberdade de organização. A aparição das câmaras sindicais, das associações, das federações nacionais e dos partidos políticos dá ao movimento operário uma dimensão significativa. As reivindicações dos trabalhadores tornaram-se propriamente políticas (DEJOURS, 2013).

Diante da reivindicação dos trabalhadores, no sentido de implantar um sistema de direito destinado à proteção, como o direito de união, do qual resultou o sindicalismo, o direito de contratação individual e coletiva, alguns avanços legislativos foram observados na primeira metade do século XIX, especialmente na Inglaterra. Por volta de 1817, sob apoio de Robert Owen, futuro fundador do socialismo inglês e naquele tempo industrial, muitos trabalhadores começaram a exigir garantias legais para a proteção da saúde dos operários, especialmente das crianças (ENGELS, 2010, p.205). Os operários ingleses começaram a reivindicar, cada vez mais insistentemente, a regulação da jornada. Os trabalhadores tinham oferecido uma resistência até então passiva, embora inflexível e cotidianamente renovada. Agora protestavam em comícios rumorosos e ameaçadores (MARX, 2012, p.335).

Quando, em 1824, os trabalhadores obtiveram o direito à livre associação, esses grupos rapidamente se expandiram por toda a Inglaterra e tornaram-se fortes. Além de instituir uma jornada máxima de trabalho, objetivavam negociar coletivamente e fixar o salário para todas as categorias. Ademais, outras finalidades eram: manter o nível de procura do trabalho, limitando o emprego de aprendizes e, assim, impedir também a redução dos salários; combater, no limite do possível, as estratégias patronais para reduzir salários mediante a utilização de novas máquinas e instrumentos de trabalho; e, enfim, ajudar financeiramente os operários desempregados. Esse auxílio era efetuado diretamente, com os fundos de caixa da associação, ou mediante um cartão de identificação, em que constavam os dados do titular, apresentado aos seus companheiros, recebendo, com isso, indicações e apoio para conseguir emprego. Como afirma Engels (2010), a história dessas associações é a história de uma longa série de derrotas dos trabalhadores, interrompida por algumas vitórias esporádicas.

Até a primeira metade do século XIX, as primeiras concessões conquistadas ficaram apenas no papel. Os pequenos avanços foram, com frequência, questionados por leis que voltavam ao *status quo* por inumeráveis derrogações e por recusas de aplicação. Embora não respeitado, o primeiro estatuto dos trabalhadores, na Inglaterra, foi decretado em 1349, e previa a fixação de salários e limites da jornada de trabalho. Posteriormente, em 1496, houve uma regulamentação da duração do trabalho¹², mas, da mesma forma, não cumprida. Já no século XIX, entre 1802 e 1833, o Parlamento promulgou cinco leis que regulavam as atividades laborativas, porém, astuciosamente, não concedeu recursos para aplicação, ou seja, para o quadro de pessoal necessário à execução e fiscalização. A lei era letra morta (MARX, 2012).

Em 1831, restou estabelecida, nas fábricas de algodão, a proibição do trabalho noturno para menores de 21 anos e determinou-se, para os menores de 18 anos, a jornada máxima de trabalho de doze horas. Em muitas indústrias, essa lei também não foi cumprida, já que os trabalhadores não podiam testemunhar contra o patrão sem serem imediatamente despedidos. Ainda assim, nas grandes cidades, onde a agitação entre os operários era maior, realizaram-se acordos entre os grandes industriais para que a lei fosse aplicada; apesar disso, foram muitos os fabricantes, como os instalados no campo, que não a cumpriram (ENGELS, 2010, p. 205).

As reivindicações coletivas permaneceram e o resultado desse embate foi a aprovação da lei sobre as fábricas, em 1833. Esta proibiu (exceto na indústria da seda) o trabalho de menores de 9 anos, limitou a duração do trabalho das crianças entre 9 e 13 anos a 48 horas

¹² Ainda que não cumprido, era exigido, para todos os artesãos e trabalhadores agrícolas, que de março a setembro a jornada devia durar das 5 da manhã às 7 ou 8 da noite, e, no inverno, das 5 da manhã até o escurecer (MARX, 2012, p. 314)

semanais ou, no máximo, a 9 horas diárias, a dos jovens entre 14 e 18 anos a 69 horas semanais ou, no máximo, a 12 horas diárias, estabeleceu um intervalo mínimo de uma hora e meia para as refeições e, mais uma vez, proibiu o trabalho noturno para todos os menores de 18 anos. Ao mesmo tempo, a lei instituía uma frequência escolar obrigatória diária de 2 horas para todos os menores de 14 anos e tornava passível de sanção o industrial que empregasse crianças sem um certificado do médico da fábrica que atestasse sua idade ou sem o certificado de frequência escolar passado pelo professor; em contrapartida, o industrial estava autorizado a reter, do salário da criança, a título de pagamento do professor, um valor determinado por semana (ENGELS, 2010, p. 208).

Na metade do século XIX, novas leis buscaram limitar a jornada de trabalho, motivo de inúmeras reivindicações. Em 1844, colocou-se sob a proteção da lei uma nova categoria de trabalhadores: as mulheres maiores de 18 anos. Assim, tiveram a jornada reduzida para no máximo 12 horas diárias, sendo-lhes vedado o trabalho noturno. A mesma lei estabeleceu o trabalho de menores de 13 anos para seis horas e trinta minutos por dia. Posteriormente, em 1847, a jornada máxima das mulheres e de adolescentes entre 13 e 18 anos foi reduzida para onze horas – no ano seguinte, para dez horas (MARX, 2012).

A redução das jornadas de trabalho no século XIX, principal vetor para a organização da classe trabalhadora, ocorreu gradativamente¹³. Na França, apenas em 1855 é que se estabelece uma lei para restringir a jornada máxima de 12 horas diárias. Porém, diferentemente da Inglaterra, impõe-se a todas as oficinas e fábricas, sem distinção, o mesmo limite para a jornada de trabalho, enquanto a legislação inglesa resulta de concessões realizadas em cada caso, conforme a pressão das circunstâncias (MARX, 2012, p. 344). Somente a partir do final do século são obtidas leis sociais pertinentes, especificamente, à saúde dos trabalhadores: sobre a higiene e a segurança dos trabalhadores da indústria (1893); sobre os acidentes de trabalho e sua indenização (1898); e, já no início do século XX, em relação à aposentadorias, primeiro concedidas aos mineiros (em 1905), após (em 1910), para o conjunto dos trabalhadores após 65

¹³ Em 1833, quando o Parlamento inglês reduziu a jornada de trabalho para menores de 13 a 18 anos, em quatro ramos industriais, a 12 horas inteiras de trabalho, parecia que o dia do Juízo Final tinha soado para a indústria na Inglaterra. Em 1852, quando Luís Bonaparte, para firmar sua posição junto à burguesia, quis alterar a jornada legal de trabalho, gritaram os trabalhadores franceses a uma voz: “A lei que reduziu o dia de trabalho a 12 horas é o único bem que nos ficou da legislação da República!” Em Zurique, o trabalho dos meninos com mais de 10 anos foi limitado a 12 horas; em Argóvia, em 1862, o trabalho de menores entre 13 e 16 anos foi reduzido de 12h30min para 12; em 1860, na Áustria, foi diminuído para 12 horas o trabalho para menores entre 13 e 16 (MARX, 2012, p. 319).

anos (“aposentadoria para os mortos”, segundo os sindicatos, já que na época apenas 15% dos franceses atingiam essa idade) (DEJOURS, 2013; EDELMAN, 2016).

No Brasil, é na segunda metade do século XIX que os trabalhadores assalariados passam a se organizar e reivindicar direitos. É possível citar a greve efetuada pelos gráficos dos três jornais do Rio de Janeiro, em 1858, considerada a primeira mobilização operária do Brasil¹⁴. De forma assistencialista aos seus aderentes, convém recordar a fundação, em 1858, da Sociedade Beneficente dos Caixeiros, responsável pela greve que reivindicava a extinção do trabalho noturno e aos domingos, em 1886. Outras associações de Socorros Mútuos também foram se disseminando pelo país, oferecendo pioneiramente algumas assistências e benefícios aos seus integrantes, como auxílios e aposentadorias. Apesar das “dificuldades de se firmar como atores políticos relevantes no século XIX” (RAMOS FILHO, 2012, p.38), os trabalhadores – e não apenas os operários, mas outras categorias profissionais - criaram alternativas e resistências frente à inexistência de proteções sociais.

Até o final do século XIX, as reivindicações, ações coletivas de trabalhadores e lutas por reconhecimento de injustiças no ambiente de trabalho estavam ligadas à jornada. Inicialmente, essas reivindicações foram voltadas ao trabalho infantil e das mulheres, os mais prejudicados pelas condições de trabalho do capitalismo industrial do século XIX. Após a limitação da jornada diária máxima de trabalho, os operários conseguiram, lentamente e com muita luta, outras pequenas conquistas ligadas às condições de trabalho. Porém, muitas das “vitórias” conquistadas pelos trabalhadores foram necessárias para manter em boa saúde os operários. As pequenas conquistas da classe operária, relacionadas às condições de trabalho, foram “concedidas” em razão de inúmeras circunstâncias, não necessariamente ligadas à boa vontade capitalista.

No final do século XIX, emerge uma nova Revolução Industrial. As mudanças ocorridas no ambiente e na gestão laboral, na passagem para o século XX, influenciadas por novas técnicas, tecnologias e descobertas, como o descobrimento da eletricidade e do petróleo, que substituíram o vapor e o carvão, representaram uma nova fase capitalista e novas condições ao trabalhador. O aumento da produção, o esforço para atender as necessidades da primeira Guerra Mundial e, conseqüentemente, a diminuição da mão de obra resultante do número de mortos e feridos da guerra, assim como a reinserção dos inválidos na produção, formam as

¹⁴ “Trabalhava-se quinze horas por dia nas oficinas desses jornais; a iluminação a gás era deficiente, o que prejudicava a vista dos que trabalhavam noite adentro. O custo de vida tinha subido muito desde 1855, data do último aumento recebido pelos gráficos. [...] Nenhum jornal circulou pelas ruas do Rio de Janeiro durante aqueles dias, e os patrões solicitaram ‘medidas enérgicas’ à polícia” (in: HARDMAN, Foot et al. História da indústria e do trabalho no Brasil: das origens aos anos vinte. São Paulo: Ática, 1991).

condições de uma mudança significativa na relação dos humanos com o trabalho (DEJOURS, 2013; SOUTO MAIOR, 2017).

Na virada para o século XX, o trabalho prestado em condições capitalistas de produção passa a ser apreendido como unidade que pode ser organizada com vistas ao aumento da produtividade. Com o desenvolvimento das forças produtivas, esse fator de produção, rotinizado, medido e controlado, será compreendido como um dos elementos a ser administrado com vistas a ampliar a eficiência para permitir maior lucratividade. Proposta na primeira década do século XX por autores como o norte-americano Frederick Winslow Taylor e o francês Henry Fayol, a organização do trabalho deveria ser cientificamente ordenada, sendo determinada pelos estudos (I) dos movimentos e das operações elementares complementadas por estudos estatísticos; (II) dos tempos elementares obtidos em processos de cronometragem; (III) do fator humano e de suas dimensões psicotécnicas; e (IV) pelo controle rigoroso e científico de todas as funções e atividades (RAMOS FILHO, 2012).

Nova tecnologia de submissão e de disciplina do corpo, a organização “científica” do trabalho gerou exigências fisiológicas até então desconhecidas, especialmente quanto ao tempo e ritmo de trabalho. As performances impostas foram absolutamente novas ao trabalhador, e fizeram com que o corpo aparecesse como principal ponto de impacto dos prejuízos do trabalho. O esgotamento físico atingiu todos os trabalhadores da linha de produção: não apenas o aparelho psíquico que apareceu como primeira vítima do sistema, mas o “*corpo dócil e disciplinado, entregue, sem obstáculos, à injunção da organização do trabalho, ao engenheiro de produção e à direção hierarquizada do comando*” (DEJOURS, 2013, p.19).

Ainda no início da segunda Revolução Industrial, no final do século XIX, ou seja, antes da organização racional do trabalho, as condições de vida e saúde dos trabalhadores foram motivos de críticas da Igreja Católica. Em 1891, o Papa Leão XIII publicou uma encíclica “*Rerum Novarum: sobre a condição dos operários*”, carta aberta a todos os bispos, sobre as condições das classes trabalhadoras. O documento criticou a falta de ética e valores morais na sociedade, e destacou alguns princípios que deveriam ser usados na procura de justiça na vida social, econômica e industrial, como por exemplo a melhor distribuição de riqueza, a intervenção do Estado na economia a favor dos mais pobres e desprotegidos. Apesar do apoio ao direito de sindicalização, Leão XIII rejeitava o socialismo e defendia o direito à propriedade privada (LEÃO XIII, 2015).

A primeira guerra favoreceu, nos países Europeus, as iniciativas em favor da proteção de uma mão de obra gravemente desfalcada pelas necessidades do front. Na França, os

principais progressos ocorreram em torno da jornada de trabalho, da medicina do trabalho e da indenização das anomalias contraídas no trabalho.

[...] em 1916, reduz-se a jornada de trabalho para 8 horas por dia e constata-se o efeito paradoxal desta medida sobre a produção ... que aumenta! A lei de 1898 sobre os acidentes de trabalho previa a criação de ambulatórios de fábricas a cargo dos seguros privados. Os decretos de 1913 levam certas empresas a organizar exames pré-admissionais e de controle, em período de trabalho. Em 1915, aparecem as bases de uma verdadeira medicina do trabalho, com a inspeção médica das fábricas de guerra [...]. Após a Grande Guerra, essa tendência acentua-se, com a institucionalização da medicina do trabalho em certos setores, especialmente nas minas, enquanto certos empregadores contratam um médico, a título individual, para fazer a seleção na contratação, e para se protegerem de certos riscos que, a partir de então, estão ligados a penalidades financeiras (indenizações). [...] No que concerne à indenização das doenças e aos cuidados com os doentes, é sobretudo no fim da guerra que leis importantes são votadas: reconhecimento das doenças profissionais, em 1919; criação de uma comissão de higiene industrial, em outubro de 1919; criação de um comitê consultivo de seguros contra os acidentes de trabalho. Uma tendência aparece, a partir de 1903, em favor da atenuação dos perigos e da insalubridade, isto é, da supressão das causas de acidente e doença. Ela só ganhará corpo, verdadeiramente, na lei de 1919, modificada em 1951, que prevê que as máquinas ou partes de máquinas perigosas, para os quais existam dispositivos de proteção de eficácia reconhecida, não possam ser desprovidas destes dispositivos (DEJOURS, 2013, p. 20).

Na Alemanha, o crescimento da força política da classe trabalhadora, no início do século XX, e as suas relações com as classes empresariais materializaram avanços significativos na legislação trabalhista. Progressivamente, foram concedidos aumentos de salários e outras vantagens, como a redução da jornada, de doze horas diárias praticadas no final do século XIX, para dez horas diárias, em 1910, e para oito horas diárias em 1919. O autoritário Império Alemão percebeu a importância das “comunidades humanas” intermediárias entre os indivíduos e o Estado, para a manutenção deste último. Essa percepção foi incorporada pelos juristas alemães, no início do século XX, ao desenvolver pioneiramente a noção de “direito social” como algo intermediário entre o direito privado e o direito público (RAMOS FILHO, 2012).

Perto do fim da primeira Guerra Mundial, e com o fim do Império Alemão, a formação do governo da nascente República Alemã desenhou uma nova Constituição, promulgada oficialmente em 11 de agosto de 1919, na cidade de Weimar. Ao proclamar direitos sociais para além dos direitos de liberdade característicos das demais Constituições, como forma de pacificar o país e obter um consenso mínimo que propiciasse a reinstitucionalização do Estado Alemão nos moldes capitalistas, a Constituição de Weimar permitiu que se atendesse, pelo menos no nível retórico (proclamação de direitos na Constituição), parte das reivindicações da classe trabalhadora (RAMOS FILHO, 2012).

No mesmo ano de 1919, como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, fundou-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Através de uma

estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores participam em situação de igualdade nas discussões, a OIT tornou-se responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho - Convenções e Recomendações. As Convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de determinado país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico.

A fundação da OIT, segundo Ramos Filho (2012), deve ser compreendida diante das necessidades do capitalismo mundial após o conflito armado. As pressões exercidas pela classe trabalhadora nos países de capitalismo central, por intermédio de movimentos organizados pelos sindicatos, e a introdução de novas tecnologias de gestão e de processo produtivo, de modo articulado, haviam provocado certa alta no custo dos bens manufaturados, com impacto nos mercados consumidores. O autor aponta como motivos principais para o surgimento da Organização Internacional do Trabalho: (a) o medo da revolta dos trabalhadores diante da miséria, como ocorreu na vitória da Revolução Russa, em 1917, e (b) a desigualdade legislativa relacionada ao “custo do trabalhador” entre países capitalistas.

[...] a criação da OIT veio motivada pelo medo de dois perigos. Por um lado, havia o perigo latente representado pela miséria dos trabalhadores (afinal, foi no bojo da Primeira Guerra e em meio à grande miséria que ocorreu a vitória da Revolução Russa) ensejando o reconhecimento da necessidade de medidas de proteção aos trabalhadores para controlar sua revolta e cooptá-los para o modo de vida que o capitalismo propunha. Por outro lado, essas mesmas medidas representam outro risco: como a legislação trabalhista significava maior ônus ao capital, os produtos dos países que a adotassem tendiam a ser mais caros que os fabricados em países que não a implantassem, criando-se uma situação de competição desigual entre os países no comércio internacional, o que poderia gerar novas guerras (RAMOS FILHO, 2012, p.70).

Efetivamente, até o fim da Segunda Guerra Mundial, a OIT e outras propostas de garantia de proteção ao trabalhador, como a Constituição de Weimar, não significaram concretamente melhoria nas condições de vida dos trabalhadores. Além de uma nova guerra de amplitude continental, os avanços em termos de legislação social foram tímidos, diante da resistência empresarial e do surgimento de novos movimentos conservadores que tentavam barrar o crescimento dos ideais redistributivistas e socialistas no interior da classe trabalhadora (RAMOS FILHO, 2012).

As condições que originaram as duas Revoluções Industriais na Europa e nos Estados Unidos da América, entre os séculos XVIII e XIX, foram completamente distintas da realidade brasileira. Até os anos de 1930, observou-se a criação e expansão de ramos industriais baseados na produção de bens de consumo não duráveis, cujos processos produtivos não requeriam

grandes investimentos em tecnologia, o que possibilitava que fossem explorados pelo capital nacional (NAVARRO; MACIEL; ROCHA MATOS, 2017). Nesse período, pode-se observar uma evolução do número de fábricas e de operários no Brasil (Tabela 1).

Tabela 1 - Número de Fábricas x Número de Operários no Brasil (1889-1930).

Ano:	Número de Fábricas:	Número de Operários:
1889	900	54.200
1907	3.120	149.000
1914	7.340	154.000
1920	13.430	275.000
1930	18.800	450.000

Fonte: COSTA, Luciana Salles Worms; BORGES, Wellington. Brasil Século XX ao pé da letra da canção popular. Curitiba: Nova Didática, 2002. P. 24.

Os imigrantes formaram parte significativa na mão de obra nas fábricas brasileiras. Muitos que chegavam para trabalhar na lavoura, não encontrando trabalho, deslocavam-se para as cidades e muitos dos que já trabalhavam no campo, diante das péssimas condições, também o faziam. Em 1920 havia uma predominância de operários imigrantes no cenário brasileiro. No recenseamento de 1906 do Rio de Janeiro, numa população de 811.443 habitantes, 118.770 eram operários, a maioria estrangeira, principalmente portugueses e espanhóis. No Relatório do Departamento Estadual do Trabalho de São Paulo, de 1912, consta que nas 31 fábricas de tecidos da capital trabalhavam 10.204 operários, dos quais 1.843 eram brasileiros (18%), 6.044 italianos (59%), 824 portugueses (8%) e 306 espanhóis (3%) (NASCIMENTO, 1998, p.149).

Assim como o final do século XIX, o início do século XX foi marcado por greves e reivindicações por melhores condições de trabalho. O excesso de mão de obra, provocado pelo apelo à imigração, agravado pela intensa utilização do trabalho de mulheres e crianças, propiciou a oferta de baixíssimos níveis salariais, além de condições de trabalho adversas. A jornada de trabalho era muito extensa: variava de 10 a 14 horas diárias, chegando às vezes a se prolongar por mais tempo. Registraram-se casos em que o trabalho operário era de 15 horas e até mesmo de 17 horas (por exemplo, na fábrica Mariângela, dos Matarazzo, onde os operários trabalhavam sem interrupção das 5 às 22 horas, em 1907) (DECCA, 1991, p. 13).

Diante da pouca proteção jurídica, por vezes ineficiente e sem validade prática, regiam os regulamentos internos, que se pautavam pela disciplina e por castigos físicos para pequenas falhas ou atos julgados condenáveis no interior do espaço fabril.

Os horários e o ritmo do trabalho eram duramente supervisionados e às vezes pequenos erros ou atos sem importância implicavam multas altas que diminuíam ainda mais os salários. Havia trabalhadores que chegavam a receber no fim do mês apenas dois terços de seus salários. E mais: crianças de 9 a 14 anos trabalhavam comumente nas fábricas, recaindo sobre elas castigos físicos pesados. Crianças de cinco anos

trabalhavam ocasionalmente nas indústrias e não escapavam de surras e castigos. Brincadeiras, conversas, vaias, ausências aos serviços, demora no banheiro eram consideradas faltas passíveis de punição, além de participação em greves, filiações aos sindicatos, erros no serviço, desobediência a quaisquer ordens e assim por diante. [...] Em razão disso, adverte Guzzo de Dexxa, “Não devemos nos espantar (...) de que as fábricas tenham sido frequentemente comparadas a cárceres e prisões” (SOUTO MAIOR, 2017, p. 125).

As condições de trabalho no Brasil, no início do século XX, remontam ao século anterior na Europa. As reivindicações por redução da jornada de trabalho e regulação do trabalho infantil, por exemplo, realizadas na Europa no século XIX, foram pautas do sindicalismo brasileiro no início do século XX. A classe operária que se formou principalmente a partir da última década do século XIX era bastante diversificada, o que dificultou, mas não impediu, que os operários, aos poucos, fossem tomando consciência de que tinham algo em comum: precárias condições de vida e de trabalho.

No início do século XX, ocorreram no Brasil muitas greves por melhores condições de trabalho. No Rio de Janeiro, no período de 1890 a 1906, foram catalogadas 106 greves, envolvendo 41 categorias de trabalhadores (GOLDMACHER, 2004). Em São Paulo não foi diferente. As mobilizações dos trabalhadores no início da República foram tão intensas que, já no início do século XX, as lideranças eram dotadas de grande experiência, sendo que a cultura da greve não era mais estranha à maioria dos trabalhadores e trabalhadoras (SOUTO MAIOR, 2017).

As greves e paralisações ocorridas em 1917, em São Paulo e no Rio de Janeiro talvez tenham sido as mais representativas desse período de reivindicações.

O movimento teve início com os operários do cotonifício Crespi, que reivindicavam aumento de 10% a 15% e diversas outras melhorias. Diante da recusa do empregador em negociar, os operários entraram em greve, que logo foi acompanhada por outras indústrias têxteis. [...] No dia seguinte, houve um confronto com a polícia, [...] resultando na morte do jovem sapateiro espanhol José Iniguez Martinez, que gerou comoção e conduziu mais de 10 mil pessoas às ruas. [...] Segundo Ramatis Jacino, ‘calcula-se que, no período de 9 a 16 de julho, cem mil homens e mulheres teriam entrado em greve’ (JACINO, 2014 apud SOUTO MAIOR, 2017, p. 127).

As reivindicações e greves ocorridas nas duas primeiras décadas do século XX geraram um novo modo de se encarar as relações de trabalho industriais no Brasil. Como resultado, é possível relacioná-las com a promulgação da Lei n.º. 3.724 e do Decreto n.º. 13.498, de 1919 (BRASIL, 1919), que versavam de modo pioneiro sobre saúde e segurança do trabalhador. Concebida sob a égide do pensamento liberal e privado, as normas reconheciam a

responsabilidade do empregador em indenizar empregados em casos de acidentes e moléstias relacionadas ao trabalho. Aliás, no Decreto nº. 13.498, além da definição de acidente de trabalho e suas incapacidades, estabeleceu-se também o cálculo indenizatório atrelado ao salário, limitado à um valor máximo. No mesmo ano, também foi criado o Código Sanitário, que proibiu o trabalho nas fábricas aos menores de 12 anos¹⁵ e o noturno às mulheres (SOUTO MAIOR, 2017).

Nos anos seguintes, foram concedidas outras normas de proteção à saúde. Em 1923, foi sancionada a chamada Lei Eloy Chaves, que previa direitos ligados à seguridade social como aposentadoria por tempo de serviço, invalidez, proteção contra acidentes de trabalho, auxílio funeral. Primeiramente destinada aos ferroviários, nos anos seguintes esses direitos sociais foram expandidos a outras categorias. Em 1934, o Decreto nº. 24.637 dispôs sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, definindo-as como sendo, além das inerentes a determinados ramos de atividades, as resultantes do exercício do trabalho, ou de suas condições especiais ou excepcionais. Equiparou as doenças profissionais aos acidentes de trabalho, com direito a assistência médica, farmacêutica e hospitalar, indenização por incapacidades temporária e permanente e a indenização por morte (BIAVASCHI, 2007). Durante esse período, os industriais fizeram algumas concessões, representando melhoria nos salários pagos e a jornada de trabalho passou a ser de oito horas diárias e 48 semanais (SOUTO MAIOR, 2017).

Ainda assim, os movimentos operários não tinham uma repercussão econômica muito grande, pois a indústria não tinha maior significação no cenário econômico do país. “A produção industrial respondia por cerca de 5% da população empregada no país em 1872, chegando a 13,8% da população empregada em 1920” (MATTOS, 2002, p.15). Em outras palavras, “o número de 293.673 operários manufatureiros e industriais no Brasil em 1920 é pouco significativo se comparado aos 9.566.840 habitantes economicamente ativos do país, 66,7% dos quais trabalhando no campo” (MATTOS, 2002 p.16).

Durante algum tempo insistiu-se que as leis trabalhistas brasileiras não foram precedidas de lutas de corpo e de ideias, como ocorrera na Europa ocidental¹⁶. O Estado teria se antecipado aos fatos, direcionando a conduta nas relações de trabalho, sem que uma reivindicação nesse sentido tivesse ainda emergido da sociedade. Essa visão, mesmo sem a

¹⁵ “[...] nas notícias de jornais era comum encontrar casos como o de José, de 12 anos, que teve o braço esmagado por uma máquina amassadeira da fábrica de biscoitos A Fidelidade, e Henrique Guido, de oito anos, que teve os dedos decepados numa oficina da Barra Funda” (FRACCARO, Glauca. Os direitos das mulheres: feminismo e trabalho no Brasil. Rio de Janeiro. FGV Editora, 2018. p. 41).

¹⁶ Seguindo noção difundida por industriais, conforme revelado por VIANA, Luiz Werneck. Liberalismo e Sindicato no Brasil. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999, p.111.

intenção de fazê-lo, abre a porta para a conclusão de que a legislação trabalhista foi uma “dádiva do Estado” (SOUTO MAIOR, 2017). Os fatos demonstram que essa premissa não é verdadeira. O contexto de luta, greves e paralisações nas indústrias, ocorridas até a década de 1930, evidencia que as leis trabalhistas brasileiras não foram simples concessões ao povo trabalhador¹⁷. Pelo contrário, foram precedidas de disputas e reivindicações, como se observou até aqui.

A chegada de Getúlio Vargas ao poder inaugurou o projeto de governo. As instituições foram convocadas a desempenhar funções de colaboração com o governo, cujas primeiras ações foram a aprovação de decretos para regular as relações de trabalho. Em meio à rearticulação política, aprovações de decretos de legislação social, revisão da lei de férias, em vigor desde 1919, e à crise econômica, as greves e a organização do movimento operário cresceram em 1932. As primeiras ações do governo de Vargas consistiram em fundar o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e promulgar os decretos que instituía juntas de conciliação e julgamento; ampliar a seguridade social e estruturar um aparato de fiscalização para aplicação e cumprimento das leis, além de regular o trabalho de mulheres e crianças. Ainda, o Governo estabeleceu a lei de sindicalização, que instituía o princípio da unidade sindical – segundo o qual apenas uma organização por categoria profissional por base territorial seria reconhecida oficialmente -, transformava as agremiações de trabalhadores e de empresários em órgãos de colaboração do governo diretamente mediados pelo Ministério do Trabalho, que supervisionava sua existência e sua vida política (FRACCARO, 2018).

Em meio ao contexto de pacificação “forçado” através da atuação do Estado, novas regras de regulação do trabalho foram sancionadas. Surgida durante as turbulências legais e políticas dos anos 30 sob o governo de Getúlio Vargas, a legislação social e trabalhista foi sistematizada em 1943 na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Esta foi o resultado da acumulação histórica de decretos legislativos, leis e decretos-leis que, tornando-se por base (muitas delas) normas fixadas em acordos coletivos, regularam, ao longo de anos, as relações de trabalho no Brasil, além de algumas Convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo país (SOUTO MAIOR, 2017).

Posto de forma mais analítica, Vargas moveu o Brasil decisivamente rumo ao capitalismo industrial, colocando a fábrica e não mais a fazenda como símbolo do país e, ao mesmo tempo, implantando um “avançado” programa de reforma social direcionado aos trabalhadores urbanos. Neste sentido, a CLT é um monumento

duradouro ao gênio político do regime de Vargas e um permanente desafio ao analista da história social e política do Brasil moderno. [...] a grande ironia da história da legislação trabalhista brasileira é o contraste entre a década de 1920 e a de 1930. Durante os anos 20, os industriais urbanos facilmente conseguiram bloquear as tentativas de se criar uma legislação trabalhista, apesar do seu isolamento político. Nos anos 30, ao contrário, eles foram incapazes de fazer o mesmo, exatamente no momento em que, pela primeira vez, emergiam na cena nacional como importantes contendores do poder (FRENCH, 2002, p.8).

Segundo Souto Maior (2017), a intenção da CLT era clara: atrair os trabalhadores ao projeto nacionalista, mas sem afrontar os empresários. A classe empresarial passou a compreender o quanto a CLT, de modo organizado, podia levar adiante o projeto de industrialização, ainda mais porque, ao contrário do que ocorrera no período anterior, o Estado, no âmbito do Ministério do Trabalho, abria espaço para que os industriais, por meio de suas associações, opinassem sobre os projetos de leis, visando, sempre que possível, “obter soluções consensuais” (SOUTO MAIOR, 2017, p.223).

Os industriais interessavam-se, verdadeiramente, pela parte da legislação que mantinha os sindicatos sob forte controle. De fato, o regime corporativo encontrou solidariedade no seio industrial. Aceitam a legislação “sob a condição de que os sindicatos não invadam a arena social” e, assim, rejeitam o instituto da negociação coletiva, que segundo os empresários poderia submetê-los a serem explorados pela classe operária organizada sindicalmente. [...] Curioso é que, tempos depois, [...] o ataque à legislação trabalhista vai se valer da crítica ao corporativismo, utilizando o argumento, que, originalmente, foi trazido na propaganda varguista, [...] de ter a legislação trabalhista se constituído em uma dádiva do Estado, ou seja, a resistência às leis do trabalho se pôs, então, a partir do argumento da origem corporativa, de índole fascista da legislação, resumindo-a à CLT, criada em 1943, durante o Estado Novo, vendo na CLT uma cópia da Carta del Lavoro (SOUTO MAIOR, 2017, p.223).

As semelhanças entre o contexto laboral do Brasil e dos países de capitalismo avançado, como Estados Unidos da América, Inglaterra e França, podem ser traduzidas pelas reivindicações dos trabalhadores. Ainda que mais tardiamente em relação aos países citados, as lutas por melhores condições de trabalho no Brasil estavam relacionadas à redução da jornada de trabalho e melhores salários, temas que marcaram as reivindicações trabalhistas ao longo da primeira e segunda Revoluções Industriais. Se foram conquistados pequenos avanços em relação à proteção da saúde física, como indenizações por acidentes de trabalho, não se pode dizer o mesmo quanto à saúde mental, sequer aventada pelas reivindicações. Essa será pauta de luta dos trabalhadores a partir da Terceira Revolução Industrial, na segunda metade do século XX.

A Terceira Revolução Industrial, também denominada como Revolução Tecnológica ou Informacional, iniciada por volta da década de 1970, trouxe um novo modelo de organização e gestão do trabalho: o modelo japonês denominado toyotista. Na década de 1950, relata Wood

Jr. (1992), o engenheiro japonês Eiji Toyoda passou alguns meses em uma indústria automobilística dos Estados Unidos, operada pelo sistema fordista de produção, onde o fluxo normal era produzir primeiro e vender depois, quando já dispunham de grandes estoques. Ao retornar ao seu país, Toyoda e o seu especialista em produção, Taiichi Ohno, chegaram à conclusão de que a produção em massa não poderia funcionar em seu contexto, devendo ser mais flexível e com menor concentração de estoques, pois sabiam que o Japão possuía um mercado consumidor pequeno e com capital e matéria-prima escassos (WOOD JR., 1992).

Reformulando as linhas de produção e conscientes das limitações impostas pelo contexto do pós-guerra no Japão, Toyoda e Ohno desenvolveram uma série de inovações técnicas que possibilitavam uma significativa redução no tempo necessário para alteração dos equipamentos de moldagem. O fluxo de componentes passou a ser coordenado com base no sistema que ficou conhecido como *Just-in-Time*. Esse sistema, que opera com a redução dos estoques intermediários, remove, por isso, as seguranças, e obriga cada membro do processo produtivo a antecipar os problemas e evitar que ocorram. Desse modo, modificações nas características dos produtos tornaram-se mais simples e rápidas. As consequências foram, além da redução dos custos, a possibilidade quase instantânea de observação dos problemas de qualidade, que podiam ser rapidamente eliminados (WOOD JR., 1992).

O toyotismo, afirma Gounet (1991, apud ANTUNES, 2013), é uma resposta à crise do fordismo dos anos 1970. A partir de então, o modelo toyotista penetra, mescla-se ou mesmo substitui o padrão taylorista-fordista dominante, em várias partes do capitalismo globalizado. Diante dos novos processos de trabalho, ensaiam-se modalidades de desconcentração industrial, buscam-se novos padrões de gestão da força de trabalho, dos quais os Círculos de Controle de Qualidade (CCQ's), a “gestão participativa”, a busca da “qualidade total”, são expressões visíveis não só no Japão, mas em vários países ocidentais. Vivem-se formas transitórias de produção, cujos desdobramentos são também sentidos no que diz respeito à proteção trabalhista. Estes são desregulamentados, flexibilizados, de modo a dotar o capital do instrumental necessário para adequar-se à sua nova fase. Direitos e conquistas históricas dos trabalhadores são substituídos e eliminados do mundo da produção (ANTUNES, 2013; 2015).

O modelo de organização toyotista estrutura-se a partir de um número mínimo de trabalhadores. Conforme a demanda do mercado, ampliam-se as horas extras, aumentam-se os trabalhadores temporários e as subcontratações. Isto explica por que um operário da fábrica japonesa Toyota trabalha aproximadamente 2.300 horas, em média, por ano, enquanto operários do mesmo ramo, na Bélgica, trabalham entre 1.550 e 1.650 horas por ano. Outra expressão do

modelo japonês é o número necessário de horas, por operário, para fabricar um veículo: 19 horas na empresa japonesa; 26,5 horas em média nas empresas norte-americanas; e 22,6 horas nas melhores fábricas europeias (GOUNET, 1991, p.41, apud ANTUNES, 2013, p.35).

O trabalhador do final do século XX, inserido no contexto de globalização, introdução de novas tecnologias e novas formas de gerir e organizar o trabalho, deve ir além da máquina. Apesar do trabalhador de uma organização toyotista contar com maior “participação” nos projetos que nascem das discussões dos círculos de controle de qualidade, através de um “envolvimento” maior, a subjetividade que então se manifesta encontra-se estranhada com relação ao que se produz e para quem se produz. Se o fordismo expropriou e transferiu o “saber-fazer” do operário para a esfera da gerência científica, o toyotismo retransferiu para a força de trabalho, mas o fez visando apropriar-se crescentemente da sua dimensão intelectual, das suas capacidades cognitivas, procurando envolver mais forte e intensamente a subjetividade operária. As ideias são absorvidas pelas empresas, após uma análise e comprovação de sua exequibilidade e vantagem (lucrativa) para o capital (ANTUNES; ALVES, 2004).

O processo não se restringe a essa dimensão apenas, pois parte do saber intelectual do trabalho é transferida para as máquinas informatizadas, tornando-se constantemente aprimoradas, alterando a relação entre trabalhador e máquina. Para atender às exigências individualizadas do mercado, no melhor tempo e com melhor “qualidade”, é preciso que a produção se sustente num processo produtivo flexível, que permita a um operário operar com várias máquinas, rompendo-se com a relação “um homem/uma máquina” que fundamenta o fordismo. A “polivalência” do trabalhador, que mais do que expressão e exemplo de maior qualificação, estampa a capacidade do indivíduo em operar com várias máquinas. Nesse modelo organizacional, há desespecialização e polivalência dos operários profissionais e qualificados, transformando-os em trabalhadores multifuncionais (CORIAT, 1994; ANTUNES, 2013; 2015; ANTUNES, ALVES, 2004).

Este novo método de gestão capitalista [...] busca a eficiência por intermédio de novas técnicas de indução da sujeição de todos à maneira de existir [...] e pela defesa de um modelo em que empresas esbeltas, geridas por profissionais polivalentes, impregnados pela ideologia que se configurava hegemônica, privilegiando o trabalho em empresas estabelecidas de modo reticular e organizadas por equipes orientadas para a satisfação dos clientes e dos acionistas.

No projeto pós-taylorista, a satisfação de clientes e dos acionistas, não necessariamente nesta ordem, haverá de ser alcançada por intermédio da mobilização geral dos trabalhadores. Seja por meio da motivação proveniente de seus líderes, seja pela precarização das relações na produção, que produzindo temor pela perda dos postos de trabalho induziria a subserviência à custa do aumento dos níveis de ansiedade no trabalho. As técnicas pós-fordistas, em decorrência disto, passam a não apenas admitir a administração por estresse já em desenvolvimento pelo taylorismo-

fayolismo, mas vão além, ao admitir a utilização do assédio moral gerencial como estratégia empresarial (RAMOS FILHO, 2012, p. 297).

A intensificação e o caráter repetitivo do trabalho taylorista-fordista persistem no modo de gestão toyotista, porém em conjunto com o princípio da polivalência do trabalhador. A mobilização da subjetividade dos trabalhadores, através do engajamento destes não apenas nos objetivos empresariais no ambiente de trabalho, mas em todos os setores da vida social, induz ao estímulo de lealdades que se manifestam mediante sistemas sofisticados de coerções diversas, utilizando mecanismos de engajamento, como programas de incentivos à criatividade dos empregados e às sugestões para aumento da produtividade, dando a ideia de que o trabalhador está inserido na empresa de modo participativo na construção do conhecimento sobre a organização da produção e do trabalho, configurando assim, um novo patamar de apropriação das forças naturais de trabalho social, sem custos para o capital (ALVES, 2000; RAMOS FILHO, 2012).

As metas tornaram-se o grande trunfo para o aumento da lucratividade empresarial e o principal mecanismo de fluidificação do controle do capital sobre o trabalhador. Uma vez alcançadas, tornam-se parâmetros mínimos para serem superadas em novas metas coletivas e/ou individuais. Esses novos “objetivos” são estabelecidos pelos empregadores sem que necessariamente haja a mediação do contrapoder sindical, normalmente de modo mecânico, com base nos resultados do período precedente, e os resultados de cada etapa dos programas de aumento de produtividade muitas vezes são friamente mensurados por escalas arbitrárias que desbordam das capacidades do trabalhador médio. Caso o trabalhador, por impossibilidade física ou por qualquer outro motivo não consiga atender “às expectativas da empresa” ou do grupo de empregados vinculados ao atendimento das metas, pode deparar-se com sentimentos de derrota, fracasso, impotência, levando em casos extremos ao suicídio (RAMOS FILHO, 2012).

Nos novos métodos de gestão, o controle *parcelar* do tempo é substituído pela indicação do autocontrole *permanente* do tempo inculcado nos “colaboradores” das equipes de produção. Aquela subordinação clássica, típica do fordismo, cede espaço para o *self-management* de cada empregado, desde os níveis mais elementares das tarefas repetitivas até os mais altos níveis de remuneração nas empresas. Entre as técnicas e os fatores que impulsionam essa mutação figuram desde coações tradicionais relacionadas ao amplo exército industrial de reserva até os avanços tecnológicos mais recentes ligados à microeletrônica, que possibilitam novas formas de controle. Porém, a ênfase maior nas novas relações laborais será relacionada a um aspecto específico: a mudança no rígido padrão de remuneração fordista com recente regulação de uma forma mais flexível de pagamento (PLR), ligada principalmente ao cumprimento de metas por parte dos trabalhadores. Desse modo, aquele controle

parcelar do tempo e do cadenciamento das rotinas na produção que, aliados ao sistema fordista de premiação por produtividade, visavam manter níveis controlados de ansiedade nos empregados para manter o ritmo de produção, gerando a ansiedade relacionada “aos ritmos de trabalho, de produção, à velocidade e, através desses aspectos, ao salário, aos prêmios, às bonificações”, agora é praticado pelas empresas sem maiores controles diretos (indiretamente, o controle é inclusive ampliado) e sem maiores preocupações com a higidez física e mental dos “colaboradores”, facilmente substituíveis (RAMOS FILHO, 2012, p. 385).

Diante das condições de trabalho, as reivindicações trabalhistas passaram a abranger a saúde mental. Marco histórico de reivindicações, os acontecimentos de maio de 1968, na França, representaram a luta contra a sociedade de consumo e contra a alienação, compreendido nesta, o trabalho. Muitas greves eclodiram simultaneamente, mesmo às margens das iniciativas sindicais. Nesse período, emerge o tema da relação saúde mental-trabalho, primeiro como tema de reflexão dos trabalhadores, em segundo, como objeto de pesquisas científicas (DEJOURS, 2013). Assim, aprofundam-se estudos sobre doenças decorrentes do trabalho e suas causas diretas e indiretas, expandindo-se as noções de doenças profissionais e acidentes *in itinere*.

É nesse mesmo contexto que o local de trabalho passa a ser compreendido como um espaço mais abrangente, compreendendo-se como um meio ambiente - laboral - onde o ser humano passa a maior parte de sua vida produtiva provendo o necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento por meio do exercício de uma atividade laborativa. Portanto, o espaço de trabalho passa a ser compreendido como uma espécie de meio ambiente.

No plano internacional, após a saúde ser assegurada como um direito humano fundamental pela Organização das Nações Unidas, em 1948¹⁸, a Organização Internacional do Trabalho adotou resolução propondo ações sobre meio ambiente do trabalho. Assim, criou o Programa Internacional para a Melhoria das Condições de Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho (PIACT), resultando em algumas Convenções importantes: a Convenção n. 148, de 1977, sobre o meio ambiente do trabalho (contaminação do ar, ruído e vibrações); a Convenção n. 155, de 1981, sobre Segurança e Saúde do Trabalho; e a Convenção n. 161, de 1985, sobre Serviços de Saúde no Trabalho, todas ratificadas pelo Brasil nos anos seguintes¹⁹ (CALVO, 2014).

¹⁸ Art. XXV da Declaração Universal dos Direitos Humanos: 1. Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle.

¹⁹ A Convenção 148 (Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações) foi adotada pela OIT em 1977 e ratificada pelo Brasil em 1982. A Convenção 155 (Segurança e Saúde dos Trabalhadores) foi adotada pela OIT em 1981 e ratificada pelo Brasil em 1992. Já a Convenção 161 (Serviços de Saúde do Trabalho) foi adotada pela OIT em 1985 e ratificada pelo Brasil em 1990.

A saúde do trabalhador passou a abranger não apenas a ausência de doenças, mas também elementos físicos e mentais que afetam a saúde e que estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no ambiente de trabalho:

Art. 3: Para os fins da presente Convenção:

e) o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho (OIT, 1981a).

O termo “saúde no trabalho”, a partir de então, englobou os elementos mentais que possam afetar a segurança e saúde no trabalho. Além disso, a Recomendação n. 164 da OIT de 1981 incluiu a incolumidade mental do trabalhador na definição de saúde determinando medidas apropriadas para evitar o estresse, físico ou mental, ligados às condições de trabalho:

3. No âmbito da política referida no artigo 4º da Convenção e em conformidade com o princípio de dar prioridade à eliminação do risco na fonte, medidas apropriadas devem ser tomadas para as características dos diferentes ramos de atividade econômica e diferentes tipos de trabalho, nomeadamente nas seguintes áreas:

e) prevenção de stress físico ou mental causado por condições de trabalho e insalubres; [...]

10. Entre as obrigações dos empregadores para atingir o objetivo definido no artigo 16 da Convenção poderão incluir, tendo em conta as características dos vários ramos de atividade econômica e os diferentes tipos de trabalho, o seguinte:[...]

g) tomar todas as medidas exequíveis e razoáveis para eliminar qualquer excesso de fadiga física e mental (OIT, 1981b).

A saúde mental do trabalhador se tornou um direito humano internacional e um direito fundamental, positivado em diversos dispositivos constitucionais. No mesmo sentido, a Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente Humano, em Estocolmo, em 1972, reconheceu o meio ambiente ecologicamente equilibrado como um direito fundamental entre os direitos sociais da Humanidade (SILVA, 2007). A partir desse momento, o crescente debate sobre proteção ao meio ambiente passa a abranger, também, o contexto laboral, ou seja, a proteção à saúde do trabalhador passa a integrar as discussões acerca do meio ambiente.

Recentemente, no dia 21 de junho de 2019, na 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, que marcou o centenário da OIT, foram aprovadas a Convenção nº. 190 e a Recomendação nº. 206, sobre a prevenção e proteção dos trabalhadores em geral, contra toda e qualquer violência e assédio no meio ambiente do trabalho (OIT, 2019). Há o reconhecimento de que a violência e o assédio são ameaças à igualdade de oportunidades, inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente, constituindo-se como violação ou abuso

dos direitos humanos (OIT, 2019). A aprovação da Convenção contou com 439 votos favoráveis, 7 contrários e 30 abstenções. Entre as abstenções, a do representante do setor empresarial brasileiro Murilo Portugal, à época presidente da Federação Brasileira dos Bancos (Febraban). Embora o Brasil ainda não tenha ratificado a Convenção, pela perspectiva neoconstitucionalista (PIOVESAN, 2010, 2017; SARLET, 2007), ela pode ser aplicada em razão de estar contemplada entre os princípios fundamentais. Assim, a norma internacional poderá produzir efeitos em ações sindicais, políticas públicas e, inclusive, no judiciário.

O meio ambiente do trabalho, portanto, é considerado um *locus* dinâmico, formado por todos os componentes que integram as relações de trabalho e que tomam uma forma no dia-a-dia laboral; não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa e alcança, por isso mesmo, o próprio local de morada ou o ambiente urbano. O ambiente laboral representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no *locus* do trabalho, ou seja, é o ponto de partida para que se assegure a saúde no trabalho e representa o resultado da interação dos diversos elementos do ambiente (bens, maquinários, instalações, pessoas etc.), provocando ou não o bem-estar no trabalho (ROCHA, 2002).

A amplitude do conceito também é enfatizada por Padilha (2002):

[...] é tudo aquilo que cerca um organismo (o homem é um organismo vivo), seja o físico (água, ar, terra, bens tangíveis para o homem), seja o social (valores culturais, hábitos, costumes, crenças), seja o psíquico (sentimento do homem e suas expectativas, segurança, angústia, estabilidade), uma vez que os meios físico, social e psíquico são os que dão as condições interdependentes necessárias e suficientes para que o organismo vivo (planta ou animal) se desenvolva na sua plenitude (PADILHA, 2002, p.20).

O meio ambiente do trabalho não se resume, por conseguinte, exclusivamente ao posto de trabalho. As circunstâncias em seu redor, afetadas com as condições materiais ou psicológicas em que o labor é executado, também nele estão compreendidas, o que abrange a saúde física e mental do trabalhador.

A regulamentação sobre meio ambiente do trabalho, segurança e saúde do trabalhador, em nosso país, está baseada na Constituição Federal, que o considera como direito fundamental. Tal constatação resulta da já citada conjugação de dispositivos constitucionais, a começar pelos arts. 200, inciso VIII, e 225, caput, cuja interação consagra a existência do meio ambiente do trabalho. A preservação do meio ambiente - incluindo, por conseguinte, o do trabalho -, vincula-se à proteção dos direitos fundamentais à saúde e à vida, baseada, respectivamente e de modo

amplo, nos arts. 5º, caput²⁰, e 6º da CF²¹. Neste sentido, zelar por um ambiente de trabalho sadio e equilibrado é tomar a defesa desses direitos básicos à existência humana com qualidade e em condições dignas. Não há que se falar em “sadia qualidade de vida” se não houver qualidade de trabalho, nem se pode atingir o meio ambiente equilibrado e sustentável ignorando-se o aspecto ambiental-laboral.

A Constituição Federal de 1988 trouxe alguns avanços para a classe trabalhadora. Além dos direitos políticos, da Educação (pré-escolar, fundamental e superior), dos aspectos ambientais, da seguridade social (com novos marcos legais, compreendendo o tripé saúde, previdência e assistência), por exemplo, a Constituição apresentou conquistas também em relação aos direitos trabalhistas. Redução da jornada de trabalho para 44 horas semanais; estabelecimento da hora extra a 50%; ampliação da licença maternidade para 120 dias; licença-paternidade de cinco dias; adicional de férias de 1/3; seguro desemprego involuntário, etc.; são alguns direitos concedidos aos trabalhadores na Constituição Federal. Além disso, no plano coletivo, os trabalhadores públicos conquistaram o direito de greve e de sindicalização, e foi assegurada a liberdade e autonomia sindical, inclusive para trabalhadores rurais.

Apesar dos avanços históricos na legislação de proteção ao trabalhador, as garantias sempre foram questionadas. No final do século XX, especialmente após a constitucionalização dos direitos sociais, a própria regulação do trabalho passou a ser colocada em xeque. Foi nesse contexto histórico-social que a flexibilização dos direitos trabalhistas começou a ser defendida no Brasil:

Falavam da “necessidade” de flexibilizar as leis sociais porque eram “velhas” e “desatualizadas”, impediam a competitividade dos produtos brasileiros no exterior, oneravam sobremaneira o empresariado nacional, impediam a ampliação dos mercados de trabalho, geravam o desemprego, não estavam adequadas à modernidade, bloqueavam o desenvolvimento, agrediam a liberdade das partes no contrato de trabalho, anulavam o papel dos sindicatos, afastavam a livre negociação, enfim, a legislação social (sob esta expressão compreende-se as leis trabalhistas e previdenciárias na sua maior abrangência) passou a ser a causa de todos os males; sem ela, com a flexibilização, tudo seria possível, viável, um mundo risonho e sem problemas ao alcance das mãos (MACCALÓZ, 1997, p. 8).

²⁰ Art. 5º da CF/88: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...].

²¹ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Desestruturada pelo avanço neoliberal, as organizações sindicais apresentaram mudanças substantivas na dinâmica (e forma de ser) das greves. Em contraste com a década anterior, as dificuldades de “greves gerais” por categoria e a disseminação de greves por empresas no decorrer da “década neoliberal” expressam, também, condições adversas de precarização do mercado de trabalho.

Na terceira Revolução Industrial, apesar de todo o desenvolvimento científico e tecnológico e das importantes inovações operadas na base técnica dos processos produtivos, é possível observar novos sofrimentos. Esse contexto organizacional proporcionou a elevação sem precedentes nos índices de produtividade, por outro lado, de modo geral, as jornadas de trabalho continuaram longas e a intensificação do ritmo tem sido uma constante. A incorporação do discurso empresarial, pautado em qualidade total, maior produtividade, maior eficiência, enriquecimento das tarefas, trabalho em times e referências ao trabalhador enquanto colaborador da empresa, resultou em degradação e precarização do trabalho, maior pressão, mais desgaste e aumento do adoecimento dos trabalhadores (NAVARRO; MACIEL; ROCHA MATOS, 2017).

Enquanto parte significativa da classe trabalhadora é penalizada com a falta de trabalho, outros sofrem com a intensidade, o controle e a jornada excessiva. Assim, corre-se contra o tempo para vencer os prazos, realizar entregas, fazer um serviço e, ao final da corrida, pagar as contas. Porém, a corrida cansa: enfermidades físicas e psíquicas, como transtornos de personalidade, síndrome de *burnout*, pânico, déficit de atenção, hiperatividade e especialmente depressão, impedem muitos de cruzar a linha de chegada.

1.2 OS TRABALHADORES CONTEMPORÂNEOS: TRANSFORMAÇÕES DA SUBJETIVIDADE.

Inegavelmente, estamos diante de mudanças significativas, radicalizadas a partir do novo milênio através de novas tecnologias. Inteligência artificial, robótica, internet das coisas, veículos autônomos, impressão em 3D, nanotecnologia, *big data*, são apenas algumas das inovações surgidas no novo milênio. Os significativos avanços tecnológicos que vêm alterando a organização econômica, política e social são indicativos de uma nova ordem global. Independente da caracterização de uma nova Revolução Industrial, é indiscutível que estamos vivenciando mudanças e radicalizações significativas em relação ao mundo do trabalho neste novo milênio.

Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional e digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental de um novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as tecnologias, que conectam, pelos celulares, distintas formas de trabalho. Antunes (2018) indica que, junto ao novo milênio, adentramos em uma nova era de precarização estrutural do trabalho, composta por quatro elementos exemplificativos:

A erosão do trabalho contratado e regulamentado, dominante no século XX, e sua substituição pelas diversas formas de trabalho atípico, precarizado e “voluntário”;
 A criação das “falsas” cooperativas, visando dilapidar ainda mais as condições de remuneração dos trabalhadores, solapando os seus direitos e aumentando os níveis de exploração da sua força de trabalho;
 O “empreendedorismo”, que cada vez mais se configura como forma oculta de trabalho assalariado, fazendo proliferar as distintas formas de flexibilização salarial, de horário, funcional ou organizativa;
 A degradação ainda mais intensa do trabalho imigrante em escala global (ANTUNES, 2018, p. 76).

Os elementos exemplificativos de Antunes (2018) vão ao encontro da situação do mercado de trabalho brasileiro nos últimos anos. Nesse milênio, o setor de prestação de serviços ultrapassou o setor industrial em participação na economia e no número de trabalhadores formais (SILVA; MENEZES FILHO; KOMATSU, 2016). Muitas formas de contratos atípicos foram legalizadas, expandiram-se as terceirizações, e muitos trabalhadores transformaram-se em (micro) empreendedores.

Nesse novo milênio, nos consolidamos como uma sociedade de prestação de serviços. Se até a década de 1980 o traço distintivo da economia brasileira se encontrava na expansão agrícola e industrial, nas últimas décadas o setor terciário vem registrando aumento na sua posição relativa em relação ao Produto Interno Bruto (PIB). Entre 1980 e 2008, o setor de serviços cresceu o seu peso relativo em 30,6%, respondendo, em 2012, por dois terços de toda a produção nacional, enquanto os setores primário e secundário perderam 44,9% e 27,7%, respectivamente, de suas participações relativas no PIB (POCHMANN, 2012, p.16/17, apud ANTUNES, 2018, p.119). Da mesma forma, o setor de serviços tornou-se preponderante na participação no número de empregos, ou seja, no Brasil, o setor de serviços é o que mais emprega.

Paralelamente ao crescimento do setor de serviços, aumentou o número de contratos de trabalho terceirizados e atípicos. Uma “epidemia” da terceirização vem atingindo a indústria, a agricultura, os serviços e também o setor público (DRUCK, 2011). A terceirização sintetiza

uma combinação de formas de flexibilidade, onde as divisões do trabalho se tornam fluidas, os locais de trabalho se misturam entre casa e espaços públicos, as horas de trabalho são flutuantes e os indivíduos podem estar vinculados a várias atividades – remuneradas ou não (STANDING, 2020).

A terceirização cria trabalhadores e trabalhadoras de “primeira e segunda categorias” (ANTUNES, 2018; CASTEL, 2006; STANDING, 2020). Fata-se e diferencia-se trabalhadores entre contratados diretamente e terceirizados, ampliando ainda mais as heterogeneizações e fragmentações no corpo produtivo. Jornadas mais extensas; intensificação do trabalho; maior rotatividade; salários menores; cursos e treinamentos (em geral menos frequentes para os terceirizados); condições de (in)segurança do trabalho; tudo isso acarreta graves problemas na saúde dos trabalhadores, tanto no aumento dos acidentes quanto nas estatísticas decorrentes de mortes e suicídios no trabalho (ANTUNES, 2018).

Apesar da utilização dessas ferramentas desde o início do século XX, no novo milênio disseminaram-se e legalizaram-se novas formas precárias de contratos de trabalho. Antes sem regulamentação legislativa ou utilizados em situações específicas, os contratos atípicos-*freelancers*, Pessoas Jurídicas (PJs), contratos de zero hora, trabalhos intermitentes, terceirização - tornaram-se ferramentas úteis para “diminuir os custos” empresariais, precarizando o trabalho. Os contratos de trabalho atípicos constituem vínculos mais frágeis quando comparados com os contratos por tempo indeterminado.

Comparando os vínculos do contrato por tempo indeterminado com seus atípicos correspondentes, em relação ao tempo no emprego, constata-se que 21% dos primeiros estão na faixa de 0 a 5,9 meses, frente a 70% dos atípicos. Ainda, em termos de rendimento do trabalho, os dados mostram que os vínculos atípicos de emprego acompanham, em geral, as piores remunerações do trabalho quando comparados com os contratos típicos. Em síntese, a modalidade atípica apresenta uma situação de trabalho pior do que a dos trabalhadores contratados por tempo indeterminado (KREIN *et. al.*, 2018).

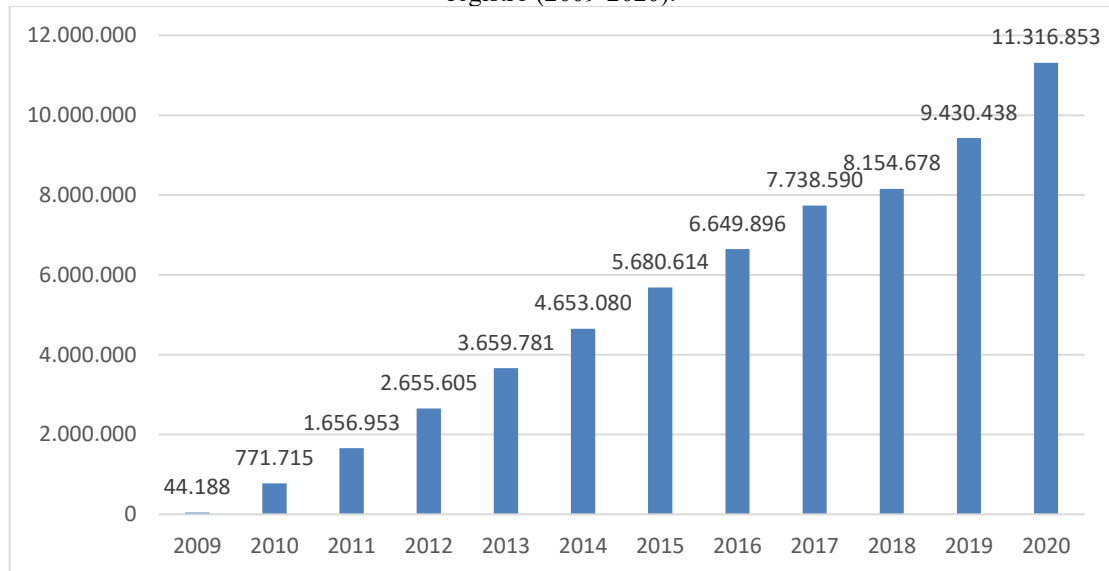
Diante das condições incertas dos contratos atípicos e do medo do desemprego, muitos trabalhadores tornam-se “empreendedores de si mesmo”. Implementada em 2008 como meio de retirar da informalidade trabalhadores autônomos de baixo rendimento, a figura do Microempreendedor Individual (MEI) mostrou-se, ao mesmo tempo, um vetor eficaz da transfiguração de trabalhadores celetistas em microempreendedores individuais²². Aliás, muitos

²² O MEI é destinado ao empreendedor que aufera renda anual de até 81 mil reais (valor de 2021) e tenha não mais do que um empregado. O MEI emite nota fiscal, tem CNPJ, tendo baixo custo mensal em tributos (INSS,

desses empreendedores, quando formalizam uma relação de trabalho com apenas um indivíduo além dele, já ingressam nos dados oficiais como empregadores²³. De acordo com estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2019), 49,7% dos MEI's são trabalhadores que foram demitidos ou desistiram de seus empregos em busca de oportunidades. O estudo também constatou que, quanto menor o tempo de emprego, maior a probabilidade de o empregado migrar para o empreendedorismo individual.

O crescimento do número de microempreendedores individuais é exponencial, desde sua implementação (Figura 1):

Figura 1- Crescimento do número de MEIs no Brasil - Em número de microempreendedores individuais com registro (2009-2020).



Fonte: Portal do Empreendedor²⁴.

Muitos registros de microempreendedores individuais ocultam uma relação de pejetização. Como o próprio nome anuncia, refere-se ao processo de mascaramento e eliminação legal de relações de emprego, consolidando-se pela transformação do empregado em um prestador de serviços legalizado como pessoa jurídica. Trata-se, portanto, de eliminar o vínculo de emprego para reconhecer e estabelecer relações de trabalho com o agora trabalhador autônomo, então desprovido de direitos, proteções e garantias associados ao assalariamento.

ISS ou ICMS), definidos em valores fixos. O cadastrado tem acesso a direitos e benefícios previdenciários tais como aposentadoria, auxílio-doença, salário-maternidade e pensão por morte.

²³ Conforme o IBGE, o conceito de empregador se refere a pessoa que trabalhava explorando o seu próprio empreendimento, com pelo menos um empregado.

²⁴ <http://www.portaldoempreendedor.gov.br/>

Em busca de alternativas ao desemprego e pela falta de oportunidades no setor formal, muitas pessoas trabalham explorando o seu próprio empreendimento, sem empregado. Em setembro de 2019, 24,2 milhões brasileiros trabalhavam por conta-própria para obter renda e sobreviver neste cenário econômico e político instável (BRASIL, 2021a). O chamado “empreendedorismo de necessidade” possui uma íntima relação com novas formas de trabalho, geradas a partir de novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC).

A organização do trabalho, no novo milênio, está relacionada diretamente às tecnologias. No regime de organização do trabalho fordista, o contrato de trabalho, de forma geral, apresenta-se como uma troca quantificada, onde em contrapartida a uma quantidade de horas de trabalho, o trabalhador recebe uma parcela de dinheiro. Nessa situação, o trabalhador abdica de toda liberdade durante o tempo que vendeu ao empregador, estando pronto a obedecer às ordens do contratante (SUPIOT, 2007).

Na nova disposição contemporânea, a organização do trabalho – e conseqüentemente seu controle – apresenta-se de forma diferente: é a programação por comandos algorítmicos. A partir da programação, da estipulação de regras e comandos pré-ordenados e mutáveis por seu programador, ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa. Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados (CORBAL, CARELLI, CASAGRANDE, 2018).

As estruturas empresariais digitais estão se organizando pela lógica algorítmica, exigindo que os trabalhadores sigam passos, regulamentos e protocolos para cumprir o objetivo comercial da empresa. Mas não fica limitado a isso, pois a própria estrutura transforma os trabalhadores em algoritmos que respondem a impulsos e, assim, os controla segundo seus objetivos lucrativos. Harari (2016) ironicamente compreende que os seres humanos são, em si, algoritmos que transformam impulsos exteriores em emoções, sensações e sentimentos, condicionando-os a determinadas ações. Desse modo, o autor relaciona a estrutura de passos que visam a um fim específico com o funcionamento de um hospital moderno:

Pense num hospital moderno. Quando você chega, alguém da recepção lhe apresenta um formulário padrão e faz um conjunto predeterminado de perguntas. As respostas são encaminhadas a uma enfermeira, que as compara com o regulamento do hospital para decidir que testes preliminares cabem no caso. Ela mede sua pressão e frequência sanguíneas e tira uma amostra de seu sangue. O médico em serviço examina os resultados iniciais e segue um protocolo estrito para determinar em que enfermaria você será admitido. Ali, você é submetido a outros exames mais minuciosos, como uma radiografia ou uma ressonância magnética, regidas por grossos manuais de procedimentos médicos. Especialistas analisam os resultados de acordo com bases conhecidas de dados estatísticos para decidir que medicamentos prescrever ou que

exames realizar em seguida. Essa estrutura algorítmica faz com que não seja realmente importante quem serão os profissionais em serviço. O tipo de personalidade deles, suas opiniões políticas e seu humor ocasional são irrelevantes. Enquanto seguirem regulamentos e protocolos, eles terão uma boa probabilidade de curar você. Segundo o algoritmo ideal, seu destino está nas mãos do “sistema”, e não nas de mortais de carne e osso que por acaso ocupam este ou aquele posto. O que vale para hospitais, vale também para exércitos, prisões, escolas, corporações – e antigos reinos (HARARI, 2016, p.168).

Na contemporaneidade, muitas empresas funcionam nesse modelo: os bancos têm deixado de ocupar cargos gerenciais, que estão todos transformados em algoritmos. Mesmo os gerentes intermediários têm sido substituídos por trabalhadores de telemarketing menos qualificados, que somente transmitem aos clientes as informações repassadas pelo sistema. Se a resposta não está no sistema, geralmente não há como ser resolvida a questão, pois é o algoritmo que está no controle, não os trabalhadores. Companhias aéreas, empresas de telecomunicação, assistência técnica de produtos, todas, de uma forma ou de outra, estão aplicando elementos dessa nova forma de organizar o trabalho. E aqui reside uma contradição: ao mesmo tempo em que acena para a entrega de parcela de autonomia ao trabalhador, essa liberdade é impedida pela programação, pela exclusiva e mera existência do algoritmo (CORBAL, CARELLI, CASAGRANDE, 2018).

O poder diretivo, antes vinculado à empresa através do superior hierárquico, agora é, muitas vezes, digital. Os trabalhadores não devem seguir mais ordens, mas sim “regras do programa”. Uma vez programados, os trabalhadores não agem livremente, mas exprimem “reações esperadas”. O algoritmo, cujos ingredientes podem ser modificados instantaneamente por sua reprogramação (*inputs*), garante que os resultados finais esperados (*outputs*) sejam alcançados, sem necessidade de dar ordens diretas àqueles que realizam o trabalho. Aqueles que seguem a programação recebem premiações, na forma de bonificações e prêmios; aqueles que não se adaptarem aos comandos e objetivos são excluídos através do descredenciamento (SUPIOT, 2014; CORBAL, CARELLI, CASAGRANDE, 2018).

[...] o algoritmo dessas empresas também realiza o controle pela entrega de premiações. De fato, em momentos em que normalmente os trabalhadores iriam preferir ficar em casa, como dias festivos, a empresa concede incentivos financeiros – chamadas premiações – aos ‘parceiros’, para que se mantenham ativos. A tática de garantia de preço mínimo por hora também é utilizada para manter os trabalhadores ativos. Da mesma forma, conforme a necessidade, a empresa concede incentivos para que trabalhadores peguem clientes de determinados lugares, deslocando os motoristas para aqueles locais. Além disso, há o já referido preço dinâmico, pela visualização no mapa na cor vermelha dos locais em que há menor número de motoristas e maior demanda de passageiros (CORBAL, CARELLI, CASAGRANDE, 2018, p. 37).

A relação entre empresas e trabalhadores, interligada pela interface de aplicativos e plataformas digitais de intermediação através de algoritmos, já se estende para diversas áreas e categorias profissionais. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (BRASIL, 2019b), realizada em 2019, 3,8 milhões de pessoas declararam os aplicativos como principal fonte de renda.

A plataformização do trabalho, ou a “uberização” (SCHOLZ, 2016; SLEE, 2017), são termos utilizados para nomear as condições de trabalho flexíveis, desprotegidas, que nublam a relação de emprego, na medida em que se definem como plataforma que disponibiliza serviços. Esse processo pode ser compreendido como o conjunto de atividades laborais flexibilizadas realizadas por trabalhadores autônomos informais que prestam serviços, teoricamente sem subordinação e controle da jornada de trabalho e, portanto, possuem liberdade para trabalhar de acordo com a demanda dos consumidores que utilizam ferramentas da tecnologia para se conectar.

Trata-se de um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas à configuração das empresas e, mais fortemente, ao estatuto do trabalhador, ou seja, às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho (ABILIO, 2017).

Podemos entender a uberização como um futuro possível para empresas em geral, que se tornam responsáveis por prover a infraestrutura para que seus “parceiros” executem seu trabalho; não é difícil imaginar que hospitais, universidades, empresas dos mais diversos ramos adotem esse modelo, utilizando-se do trabalho de seus “colaboradores *just-in-time*” de acordo com sua necessidade. Este parece ser um futuro provável e generalizável para o mundo do trabalho. Mas, se olharmos para o presente da economia digital, com seus motoristas Uber, motofretistas Loggi, trabalhadores executores de tarefas da *Amazon Mechanical Turk*, já podemos ver o modelo funcionando em ato, assim como compreender que não se trata apenas de eliminação de vínculo empregatício: a empresa Uber deu visibilidade a um novo passo na subsunção real do trabalho, que atravessa o mercado de trabalho em uma dimensão global, envolvendo atualmente milhões de trabalhadores pelo mundo e que tem possibilidades de generalizar-se pelas relações de trabalho em diversos setores (ABÍLIO, 2017).

Segundo Tom Slee (2017), a “economia do compartilhamento” é uma nova modalidade de negócios global que utiliza a internet para conectar consumidores e prestadores de serviços, intensificada após o início das operações da Uber. As promessas iniciais da Uber e da economia do compartilhamento como um todo eram de ser uma alternativa sustentável para o comércio de grande circulação, diminuindo os impactos ambientais no planeta: “Por que não usar a Uber em vez de comprar um carro? Podemos priorizar o acesso em detrimento da propriedade, e nos livrarmos de um consumismo ao qual muitos de nós nos sentimos presos” (SLEE, 2017, p. 23). Essa utopia não se materializou; ao contrário, conforme demonstrou o

autor “a economia do compartilhamento está propagando um livre mercado inóspito e desregulado” (SLEE, 2017, p.23).

Muitas companhias da Economia do Compartilhamento estão dando fortuna a seus investidores e executivos e criando bons empregos para seus engenheiros de programação e marqueteiros, graças à remoção de proteções e garantias conquistadas após décadas de luta social, e graças à criação de formas de subemprego mais arriscadas e precárias para aqueles que de fato suam a camisa (SLEE, 2017, p.24).

A proliferação dos trabalhos, ou melhor, das “parcerias” e prestações de serviços mediante plataformas digitais vem corroendo as configurações do Direito do Trabalho. A força de trabalho é vendida, sob a forma jurídica de “parceria”, em uma relação de trabalho autônomo, sem qualquer garantia de proteção social e jurídica, através de extensas jornadas em troca de baixa remuneração. Os trabalhadores digitais, como os motoristas e entregadores por aplicativo, são postos, sob o prisma formal-contratual majoritário, na posição jurídica de “parceiros autônomos”. São supostamente livres para se ativar ou desativar da plataforma no horário de sua escolha; contudo, em razão do baixo rendimento, são impelidos a trabalhar o máximo da jornada fisicamente possível. Curiosamente, na condição de autônomos, não têm liberdade para fixar o preço de seu trabalho, recusar clientes ou mesmo avaliar seu “parceiro”, a plataforma eletrônica (CORBAL, CARELLI, CASAGRANDE, 2018).

As companhias exitosas de economia do compartilhamento, como a Uber, escapam das despesas em prover uma folha de pagamento ou manter qualquer custo com seus empregados (para eles, fornecedores de serviços ou clientes), pois os classificam como autônomos. Da mesma maneira, “como parte desse artifício, evitam pagar direitos trabalhistas, custos de manutenção, tempo ocioso e tempo de deslocamento, acidentes de trabalho e qualquer obrigação de seguridade social” (SLEE, 2017, p. 294). O risco passa a ser inteiramente do trabalhador, agora alçado a fornecedor de serviços.

Pode-se observar que o indivíduo, antes possivelmente identificado com a classe trabalhadora, figura agora como um (micro) empreendedor. Este não se reconhece mais como trabalhador, mas como um empreendedor de si mesmo. Muitos trabalhadores, identificados como empresários, concluem que finalmente ganharam a sonhada liberdade: não tem mais patrões, não precisam mais cumprir um horário fixo de trabalho, são livres para desempenhar suas atividades. Porém, a realidade é outra.

Imaginava-se que o sofrimento no trabalho seria bastante atenuado ou mesmo completamente eliminado pela crescente mecanização e robotização. Acreditava-se que as

obrigações mecânicas, as tarefas de manutenção e a relação direta com a matéria que caracterizam as atividades industriais seriam abolidas. Além de transformar braços “cheirando a suor” em operadores de mãos limpas, esperava-se que as novas formas e organizações do trabalho pudessem transmutar “operários em empregados e a livrar Pele de Asno de seu traje malcheiroso para propiciar-lhe um destino de princesa de vestido prateado” (DEJOURS, 1999, p.27).

Reiteradamente, evocamos imagens de uma reportagem sobre um ambiente de trabalho moderno e inovador. Até recentemente, o cenário era reconhecível: em escritórios, os trabalhadores eram divididos em baias, colados uns aos outros, todos de olhos fixos no computador, em espaços mínimos, com iluminação fluorescente. Hoje, no modelo de ambiente de trabalho, impera a imagem da descontração, da informalidade do vestuário, do ambiente “cool”, com sala de jogos e esporte, refeitório e cafeteria, entre outras “mordomias” para o “colaborador”.

Em muitos casos, infelizmente, tal visão não passa de um clichê, pois as empresas mostram fachadas e vitrines oferecidas aos olhares dos curiosos ou dos visitantes. Atrás da vitrine, há inúmeros casos de sofrimento, sentimentos de injustiças e situações de violências laborais. Há o sofrimento dos que temem não satisfazer, não estar à altura das imposições da organização do trabalho: imposições de horários, de ritmo, de aprendizagem, de adaptação à “cultura” ou à ideologia da empresa, ao cumprimento das metas, etc. Existem injustiças sociais em relação às escolhas pessoais, às situações de vida, de origem social, mas, também, injustiças ligadas às condições de trabalho, tipo de contrato, execução de tarefas, entre outras situações. Da mesma forma, há violências, assédios, injúrias, discriminações, etc. Do mundo do trabalho não se ouve senão ecos amortecidos na imprensa ou no espaço público, o que sugere, erroneamente, que o sofrimento possui caráter incomum, que não representa a situação geral dos trabalhadores (DEJOURS, 1999).

Os sofrimentos, sentimentos de injustiças e situações de violências no ambiente de trabalho estão cada vez mais visíveis na contemporaneidade. No atual contexto social, econômico e político, as relações laborais geram enfermidades físicas e psíquicas, como transtornos de personalidade, síndrome de *burnout*, pânico, déficit de atenção, hiperatividade e especialmente depressão. De acordo com a Previdência Social (BRASIL, 2019a), ocorreram cerca de 700 mil casos de acidentes de trabalho no Brasil em 2017. Não constam em dados oficiais os casos não notificados, além da estatística não abranger os trabalhadores públicos de regime estatutário, os autônomos e os trabalhadores informais.

Para os trabalhadores assalariados, em razão das crescentes exigências impostas pelas organizações e pelo mercado de trabalho, sob o risco do desemprego e da precarização, a contemporaneidade impacta substantivamente na subjetividade. Cada qual se sente ameaçado em relação ao futuro de seu emprego, de suas responsabilidades, de seu cargo, desencadeando medo, apreensões e, conseqüentemente, reações de autodefesa. Mais do que operar lealmente e confiar em seus superiores, cada um trata de se tornar indispensável, insubstituível, tornando seu trabalho ainda mais opaco, ainda mais inacessível. Cada um se debruça sobre a sua tarefa, sobre o seu posto, investe na obscuridade e cava ainda mais profundamente seu buraco. Além disso, as condições contemporâneas colocam os trabalhadores assalariados em uma relação de concorrência entre si, devido à ameaça permanente do desemprego (LINHART, 2007).

O aparente sentimento de coletividade instaurado nas empresas contemporâneas, de pertencimento a um time, é criticado por André Gorz (2005, p.24), o qual relata que a preocupação da empresa é apenas o lucro e, assim, para as atividades requeridas pelo labor, “cada um deverá se sentir responsável por sua saúde, por sua mobilidade, por sua adaptação aos horários variáveis, pela atualização de seus conhecimentos”. No mesmo sentido, Richard Sennet (2010 p. 91) afirma que: “quando adquirimos uma capacitação, não significa que dispomos de um bem durável”. Pelo contrário, na contemporaneidade emerge o que o autor denomina de “nova individualidade idealizada”, onde exige-se do indivíduo novas capacitações, alterando sua “base de conhecimento”, devendo estar à frente da máquina (SENNET, 2010).

A crescente valorização do indivíduo, enfatizada na contemporaneidade, traduz-se pela atribuição de mais responsabilidades aos assalariados. Reabilita-se o reconhecimento do que eles fazem no âmbito da missão que lhes é confiada. Desse modo, hierarquia reduzida e mais responsabilidades andam juntas para conduzir os assalariados a seu novo papel e a uma nova relação com a empresa. No entanto, se observarmos o espaço profissional em que os assalariados trabalham, percebemos que o grau de autonomia instituído está longe de corresponder à extensão e à natureza das responsabilidades.

Segundo Linhart (2007, p. 113), o conteúdo do trabalho evoluiu em inúmeras situações; ele “corresponde cada vez mais frequentemente a atividades de controle, supervisão, de operação de equipamentos, de gestão de informações e, ocasionalmente, de interação com o cliente”. Por isso, os limites prescritivos têm um controle ainda mais onipresente, utilizando-se novas formas de racionalização, que predefinem novas atividades. “Embora a autonomia seja

prescrita, ela é amplamente inserida em exigências mais distantes, porém, mais estritas, e em controle mais competitivos” (Idem, p.114).

Os trabalhadores assalariados ficam na corda bamba entre a autonomia estreita e sob grande vigilância. São considerados responsáveis pela adequação do que realizam às exigências de qualidade e eficácia, de respeito aos prazos e metas. A individualização desenvolvida e mantida pelos múltiplos discursos, procedimentos e dispositivos obriga os assalariados a viver, como um tormento individual quase permanente, os inúmeros problemas relacionados a essa contradição fundamental entre mais responsabilidades aceitas, ou sobretudo impostas, e uma falta de autonomia real quanto à definição da tarefa a ser cumprida, assim como aos meios de fazê-lo (LINHART, 2007).

A autonomia repousa sobre um princípio de engajamento do sujeito ao seu trabalho (DUBET, 2014). O sentimento de ser desprezado e de não crescer no trabalho acaba por deixar a pessoa desinteressada e doente. A vigilância a que o trabalhador assalariado está atrelado não é exercida da mesma forma da sociedade disciplinar, proposta por Foucault (2009) e discutida anteriormente (item 1.1.1.). Segundo Han (2017), essa sociedade de controle disciplinar é uma sociedade da negatividade, da proibição, “do não ter o direito”. A atual sociedade, denominada pelo autor como “sociedade do desempenho”, se desvinculou da negatividade. Agora, o plural coletivo da afirmação *yes, we can* expressa precisamente o caráter de positividade da contemporaneidade. O indivíduo torna-se soberano de si mesmo: imagina estar livre da instância externa de domínio, de submissão ao outro, porém, ao contrário, a liberdade e a coação coincidem na sociedade do desempenho. Assim, o sujeito se entrega à liberdade coercitiva ou à livre coerção de maximizar o desempenho. Os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são as manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal (HAN, 2017).

A incidência de afastamentos por Transtornos Mentais e Comportamentais (TMC) vem aumentando globalmente ao longo dos últimos anos (KOOPMANS et al., 2010; DEWA, LOONG & BONATO, 2014; ENDO et al., 2015). Sem dúvida esse crescimento vem da aceleração do ritmo do trabalho, das exigências de qualidade, do desemprego e da necessidade de produtividade. Mas não se exclui que ele proceda também de uma transformação do trabalhador, que, procurando seu crescimento, suporta cada vez menos o peso de um trabalho que o decepciona (DUBET, 2014). Segundo Dubet (2014, p.141-142), “quanto mais me considero como um sujeito com ambição de me realizar no trabalho, menos aceito de boa vontade as condições de trabalho que não prendem esta aspiração”. O indivíduo contemporâneo precisa buscar constantemente a realização e satisfação profissional (DARDOT, LAVAL, 2019).

O empreendedorismo de si mesmo não se manifesta apenas nos assalariados, pelo contrário, atinge o outro lado do pêndulo, conforme a alusão de Antunes (2019), ou seja, reflete especialmente nos trabalhadores precarizados, autônomos, os indivíduos que trabalham por conta própria, os terceirizados, informalizados, entre outros. Com taxa de desemprego na casa dos dois dígitos²⁵, muitos trabalhadores tornam-se (micro) empreendedores. Aliás, cabe ressaltar que o trabalho assalariado, regulado e protegido é apenas uma parte da força do trabalho no Brasil. Em 2018, eram 11,2 milhões de empregados informais no setor privado, além de 23,3 milhões de pessoas trabalhando por conta própria. A soma desses dois números superou o total de empregados com carteira assinada no setor privado (32,9 milhões) (BRASIL, 2019c).

Nesse contexto selvagem, dada a centralidade da esfera econômica em sua orientação, a sobrevivência desse novo indivíduo está atrelada à incorporação de certas características, tais como: a ideia de manter-se empregável, flexibilidade, criatividade e espírito empreendedor que irão ajudar o indivíduo a sobreviver virando-se por conta própria (TAVARES; RODRIGUES, 2015). A partir dessa popularização do modelo empresarial nos domínios da subjetividade, o indivíduo deve construir a sua própria trajetória heroica, narrada através do sucesso - muitas vezes forjado – de vitórias, ascensões econômicas e sociais. Como aponta Barbosa (2011), trata-se da emergência de um discurso de um novo indivíduo:

[...] polivalente, desvinculado de filiações coletivas, um indivíduo resiliente que se percebe como o único responsável por sua condição material de existência; o que em termos do mundo do trabalho significa dizer um indivíduo responsável por sua condição de empregabilidade, um indivíduo que esteja disposto a aderir aos objetivos da empresa que lhe emprega pelo tempo que esta estiver disposta a lhe empregar (BARBOSA, 2011, p. 131).

Segundo Boltanski e Chiapello (2009), o espírito do capitalismo promove continuamente o engajamento em seu sistema, como reação diante de seus críticos, e reordenação para acomodar seus contrários. Para tanto, cria estímulos emocionais a esse engajamento, o que está intrinsecamente relacionado com o imaginário social e com as carências e expectativas da sociedade em certa cultura, marcada no tempo e no espaço. O espírito de empreendedor é disseminado como forma de salvação em todos os sentidos: seja para montar um negócio próprio e “garantir” seu emprego, ou como característica pessoal, na

²⁵ No Brasil, a taxa de desemprego ficou em 11,8% no trimestre encerrado em agosto de 2019, atingindo 12,6 milhões de pessoas. In: <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2019/09/27/desemprego-ibge-pnad-continua-mensal.html>

busca constante por qualificação e atualização, isto é, na disseminação da ideia de empreendedorismo como acessível para todos (TAVARES; RODRIGUES, 2015).

O atual “culto da performance”²⁶, como afirma Ehrenberg (2010), pautado na exacerbação do individualismo e na cultura imagética, vale-se de três discursos: o esportivo, o do consumo e o empresarial. Isso resulta em uma mistificação da figura do “empreendedor”: competitivo, narcisista e empenhado na própria auto realização, expressa, principalmente, no mundo dos negócios. Tal figura passa a se constituir elemento de identificação subjetiva, em modelo ideal de conduta e fator de diferenciação, regido por uma ética na qual é preciso vencer, ser bem sucedido, conduzir uma vida com excelência, passando, antes de mais nada, pela ação de empreender no mundo dos negócios, de assumir riscos e de ser, acima de tudo, obstinado (EHRENBERG, 2010).

Na contemporaneidade, os trabalhadores não se mantêm mais nas suas atividades pelo seu currículo, conhecimento e experiência, mas, como em um jogo esportivo, aquele que demonstra maior competitividade se adequa melhor ao perfil desejado pelas empresas. O trabalhador que vender a imagem de alta performance será o mais requisitado pelas corporações, até o momento em que a sua produtividade sofra uma queda. A figura do *workaholic*, outrora vista como uma patologia, hoje é considerada o ideal de dedicação no trabalho. O mundo do trabalho contemporâneo assimila o discurso do competidor esportista: por se tratar de um jogo, ainda que as metas não tenham sido alcançadas naquela ocasião, há novas oportunidades de se recuperá-la, em outras partidas (EHRENBERG, 2010).

Quando o valor do trabalho se mede meramente a partir da produtividade (metas, ganhos, prejuízos, desemprego), desconsiderando a experiência, o saber, o relacionamento com os demais trabalhadores e as condições em que as vendas ocorrem, o sentido do trabalho se perde por completo. Atualmente, a exaltação do consumismo e das falsas necessidades do cliente consome o trabalhador na sua atividade, preenchendo o tempo de trabalho com atividades que não fazem sentido àquele que as desempenha. Não faz sentido, pois atua-se sobre necessidades falsas, produzidas, muitas vezes, às custas do uso de estratégias não éticas para se fechar um bom negócio (GAULEJAC, 2017; SENNETT; 2010).

Os estímulos para produzir ou atingir os resultados despertam no trabalhador um sentimento de onipotência, fazendo-o pensar ser sempre possível atingir ou superar as metas.

²⁶ Segundo Ehrenberg (2010, p. 49), o culto da performance é descrito como “essa súbita promoção da ação de empreender como valor e princípio de ação no domínio da vida privada como no da vida profissional faz do sucesso, sobretudo do sucesso empresarial, a exemplo do esporte--aventura, um verdadeiro sistema de normas que se endereça a todos, qualquer que seja o lugar de cada um na hierarquia social”.

Sentimentos de decepção, tristeza e angústia ao não atingir metas acompanham ações de violência psicológica e de indiferença com o colega de trabalho. Ao mesmo tempo, o controle e a vigilância ocorrem não apenas na ordem física, mas, principalmente, através da subjetividade, oferecendo uma sensação de impotência em questionar tal ordem. Enquanto se exige do trabalhador uma postura proativa e original, esse mesmo sistema cerceia sua autonomia através de um controle permanente.

Embora a submissão do trabalhador às diretrizes da empresa seja livremente consentida, aqueles tornam-se os próprios fiscais. É preciso trabalhar para pagar as contas, ao mesmo tempo em que somos levados (ou assediados) a cometer ações que contrariam nossos posicionamentos, em troca de permanência na empresa. Frente à flexibilidade característica do atual capitalismo, tampouco há a garantia de permanência na organização em razão dos fluxos inconstantes do mercado (SENNET, 2010). Diante das necessidades sociais e econômicas, o próprio trabalhador torna-se fiscal de sua produtividade, interiorizando de modo consentido as diretrizes corporativas.

Gaulejac (2017) expõe os sentidos do trabalhador contemporâneo e a sua relação com os objetivos da empresa:

Quanto mais o universo do trabalho parece perder sua “alma”, mais a empresa pede para crer nela. Cada assalariado é convidado a projetar seu próprio ideal no ideal proposto pela empresa e introjetar os valores da empresa a fim de alimentar seu Ideal de Ego. A produção de sentido se torna uma questão pessoal, enquadrada pelas regras propostas pela empresa, modelos que substituem os referentes provindos da sociedade. Essa substituição não se faz sem consequências. Sobre o plano ideológico, ela exalta o individualismo, ela contribui para a desvalorização das virtudes públicas. Ela valoriza o interesse contra o desinteresse, o indivíduo em detrimento do coletivo, o privado contra o público, os bens pessoais contra o bem comum, a atividade profissional contra a atividade militante ou cultural, a modernidade contra a tradição, a ação contra a reflexão. No registro social, ela exacerba o individualismo e a luta dos lugares. Sobre o plano das pessoas, ela exalta o narcisismo e a competição individual. Ela contribui para alienar o indivíduo na miragem da realização de si mesmo, do sucesso financeiro e profissional, tornando-se o ponto focal da existência e a medida das qualidades e dos defeitos do indivíduo. Miragem tanto mais perigosa porque o mergulha em uma corrida infernal para realizar um destino sob a empresa. Ele crê conquistar poder e autonomia, ao passo que se torna o servidor zeloso de empresas que podem despedi-lo a qualquer momento. Alguns podem nela ganhar algumas compensações financeiras, mas são despossados do sentido de seu sucesso (GAULEJAC, 2017, p. 162-163).

A ética pelos resultados impõe uma cobrança ao trabalhador em que os “fins” justificam os “meios” (GAULEJAC, 2017). Dejours (1999) analisa a alta incidência de práticas imorais como uma banalização de injustiças sociais. Em nome da “guerra econômica”, utiliza-se, no mundo do trabalho, métodos cruéis contra os cidadãos, a fim de excluir os que não estão

aptos para o combate. Nessa guerra, o fundamental não é o equipamento militar ou o manejo das armas, mas o desenvolvimento da competitividade. Esse contexto torna as relações de trabalho, baseadas em laços frágeis e pragmáticos, intolerantes às falhas e afetações humanas. A exigência por uma performance de máquina e uma produtividade focada em metas muito além do que é possível a um trabalhador nos mostra que o atual sistema econômico é intolerante às características humanas.

Conseqüentemente às disputas do mundo do trabalho, observamos a crescente medicalização dos trabalhadores, que se utilizam principalmente de psicotrópicos como formas de adaptação à rotina flexível e à incessante cobrança que as corporações instituem sobre seus funcionários. O uso disseminado de medicamentos para aumentar a produtividade ou permitir o descanso, ou, ainda, para diminuir a ansiedade e a solidão, expõe um contexto complexo de expropriação da subjetividade do trabalhador, que, ao ser medicado, atende à demanda e encerra um debate macrossistêmico (HAN,2017).

As características da nova ontologia do trabalhador contemporâneo, performático, individualista e lucrativo, assim como as falhas desse sujeito, não podem ser “curadas” através de psicofármacos que garantam a performance e a produtividade. Fazer uso do medicamento para solucionar uma questão sociológica, econômica e cultural de nossa contemporaneidade pode ser mais um sintoma da intolerância e da imediatividade social. Esses novos valores falam de uma ontologia do sujeito que perpassa interesses financeiros e de produção, mas que deixam à deriva as demandas subjetivas do trabalhador, que continua inseguro, ansioso, angustiado, solitário etc. (HASHIZUME, 2014).

Insatisfeitos com o modelo de trabalho “tradicional”, muitos indivíduos contestam a “velha” legislação trabalhista, considerada rígida demais diante do desejo de liberdade: o trabalhador sonha com maior flexibilidade de horários e ausência de “patrão”. Concede-se uma suposta liberdade aos trabalhadores: “você decide a hora e quanto vai trabalhar” (CORBAL; CARELLI; CASAGRANDE, 2018). Porém, a realidade parece apenas transformar conceitos e terminologias. Diante das novas tecnologias, novos métodos e técnicas de avaliações são criadas.

A precificação, por exemplo, como uma das formas de dependência à organização, dirige o trabalho sem que os trabalhadores, na maior parte das vezes, percebam. No caso da empresa Uber, essa “obriga os motoristas a aceitarem 90% de todas as corridas que lhe cruzem o caminho, sob pena de serem banidos, o que significa que há um preço a ser pago quando se rejeita alguém” (SLEE, 2017, p.125). Nesse caso, muitas vezes o trabalhador deve submeter-se à atividade, independentemente do valor, do passageiro e/ou do destino. A forma de

organização do trabalho definida pelos aplicativos de intermediação de trabalhadores, mediante objetivos, algoritmo ou por programação, impõe a eles o que as empresas chamam de “parcerias”, de simples prestadores de serviços, sem qualquer vínculo e direitos trabalhistas, como férias, descanso semanal remunerado, hora extra, entre outros.

Empresas como a Uber também cobram dos trabalhadores um alto padrão de qualidade no atendimento, e as avaliações dos clientes são o principal instrumento usado para verificar se eles estão seguindo tais orientações, sob pena de não pertencerem mais à empresa. Na “uberização”, a nota ou avaliação assume um nítido controle quando se verifica que ela tem como destinatária a empresa, e não os clientes. Não há possibilidade de se escolher um motorista – ou entregador, ou qualquer outro profissional - por sua pontuação. O algoritmo da empresa seleciona e encaminha, sem possibilidade de escolha, o motorista que mais perto estiver do cliente. Empresas de intermediação de trabalhadores por aplicativos, como a Uber, se afastam de outras plataformas como Mercado Livre, Ebay e até Airbnb, onde tanto o cliente quanto os vendedores se escolhem mutuamente, servindo a classificação por nota de critério para suas escolhas. Nas empresas de intermediação, a nota somente existe para controle de qualidade do serviço prestado, ou seja, para controle das empresas sobre o trabalho realizado (SUPIOT, 2007; CORBAL; CARELLI; CASAGRANDE, 2018).

A “uberização” acaba gerando uma competição ainda maior entre os trabalhadores, pois a avaliação da multidão de consumidores fornece os elementos para o ranqueamento entre eles. Conseqüentemente, ao invés de trazer confiança pessoal, triagem ou prover um sistema de reputação, foi criada uma nova forma de fiscalização e vigilância em que os prestadores de serviços devem viver com o eterno medo e insegurança de serem deletados pelos clientes-usuários. Assim, a certificação sobre o trabalho vem agora da esfera do consumo, por meio de uma “espécie de gerente coletivo que fiscaliza permanentemente o trabalhador. A multidão vigilante [...] é então quem garante de forma dispersa a certificação sobre o trabalho” (ABÍLIO, 2017, p.1).

O processo de uberização intensifica a precarização do trabalho. Estes “são processos de dominação que mesclam insegurança, incerteza, sujeição, competição, proliferação da desconfiança e do individualismo, sequestro do tempo e da subjetividade” (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 231). A precariedade, seja dos trabalhadores assalariados ou dos trabalhadores por conta própria, autônomos e (micro)empreendedores, está intimamente relacionada à percepção de insegurança no trabalho. Embora existam diferenças individuais na percepção da insegurança e do risco, as pessoas têm, em geral, cada vez mais

medo de perder sua atividade – em grande parte porque as consequências dessa perda se tornaram muito mais graves nos últimos anos – e estão menos seguras de conseguir postos comparáveis (RIZEK; DE OLIVEIRA; BRAGA, 2010).

A contemporaneidade parece ressuscitar condições que imaginávamos extintas. Aquilo que Thompson (2019) relatou que acontecia no final do século XVIII na transição para a sociedade industrial – quando os relógios das fábricas eram adiantados pela manhã e atrasados à noite como disfarces para encobrir a opressão e extrair mais tempo de trabalho –, toma novos ares no século XXI. A diferença está nas formas de dominação, agora intensificadas por novas tecnologias, porém, a exploração segue em patamares semelhantes. Direitos adquiridos historicamente através de muitas lutas parecem estar desaparecendo com as novas formas de trabalho e de organização laboral. Por isso tudo, situações que acreditávamos extintas - como, por exemplo, condições degradantes, jornadas extenuantes, violências e doenças - ainda estão presentes.

No Brasil, assim como em outros países, a contemporaneidade tem sido de contínua desconstrução do sistema protetivo trabalhista. O discurso neoliberal é de que as proteções trabalhistas deveriam ser repensadas para incorporar as novas razões empresariais e concorrenciais, eliminando-se o seu caráter protecionista e glorificando a autonomia individual - como se o contrato de trabalho fosse uma livre pactuação entre contratantes em situações equânimes. Além disso, a organização de trabalho contemporânea fragmenta ainda mais as possibilidades de ação e de consciência coletivas, incentiva a nefasta individualização das relações de trabalho, criando o cenário ideal para o enfraquecimento da atividade sindical e da defesa dos direitos sociais do trabalho. Assim, leis trabalhistas e sociais são reiteradamente condenadas pelos princípios liberais de defesa da flexibilização como processo inexorável trazido pela “modernidade dos tempos de globalização” (ANTUNES, 2018).

As novas formas neoliberais de organização do trabalho pretendem, em síntese, a retirada do direito do trabalho – e todos os entraves que ele coloca à livre exploração – com o fim de realizar a concorrência sistêmica de todos os trabalhadores contra todos, incutindo em suas cabeças um “empreendedorismo” e uma “liberdade” que só existem no discurso, mas que vão orientar suas condutas, escolhas e práticas. Livre das amarras do direito do trabalho, os trabalhadores estarão prontos para a luta de todos contra todos em uma corrida em que o chão é o limite (CORBAL; CARELLI; CASAGRANDE, 2018). Assim, a instabilidade, incerteza e insegurança decorrentes do cenário contemporâneo fomentam uma situação de vulnerabilidade social que amplifica problemas de ordem psíquica e emocional nos indivíduos (BARBOSA; BENDER, 2019).

1.3 DO RECONHECIMENTO SOCIAL AO RECONHECIMENTO JURÍDICO DAS VIOLÊNCIAS PSICOLÓGICAS.

O ambiente de trabalho é local de sentimentos ambíguos. Segundo a abordagem da psicodinâmica do trabalho, desenvolvida por Cristophe Dejours (1999; 2013), o trabalho é concebido como um local de produção de significações psíquicas e de construção de relações sociais, sendo uma mediação entre o psíquico e o social. Essas significações são percebidas e vivenciadas no contexto laboral. Assim, as vivências de prazer e sofrimento são manifestações dessa subjetividade, com sintomas relacionados ao contexto socioprofissional e à personalidade (DEJOURS, 1999; 2013). Cada indivíduo possui, portanto, valorações diferentes sobre os sentimentos de prazer e sofrimento no trabalho.

Pesquisas (DEJOURS, 2013; MENDES, 1995, 1999; DUBET, 2014) indicam que o prazer é vivenciado quando o trabalho favorece a valorização e o reconhecimento, especialmente, pela realização de uma tarefa significativa e importante para a organização e a sociedade. Por outro lado, as vivências de sofrimento no trabalho aparecem associadas à divisão e à padronização de tarefas com subutilização do potencial técnico e da criatividade; rigidez hierárquica, com excesso de procedimentos burocráticos, ingerências políticas, centralização de informações, falta de participação nas decisões e não-reconhecimento; pouca perspectiva de crescimento profissional (FERREIRA; MENDES, 2001).

Diante do sofrimento vivenciado no ambiente de trabalho, surgem os sentimentos de injustiças. Com isso, questiona-se: considerando que as valorações sobre sentimentos de prazer ou sofrimento são individuais, é possível afirmar que os sentimentos de injustiça são também particulares? O que é considerado “justo” ou “injusto” nas relações sociais e, especialmente, nas relações de trabalho? Como situações consideradas em certo sentido socialmente justas podem se tornar posteriormente injustas? Por que algumas pessoas suportam a dor, o sofrimento e as injustiças no trabalho e outras não? Como ocorre o processo de reconhecimento social e jurídico de situações consideradas “injustas”?

Aristóteles (2007) adota a definição de que a justiça é aquela disposição de caráter que torna as pessoas propensas a fazer e desejar o que é justo. Para o filósofo grego, a justiça não pode ser neutra. John Rawls (2002), por sua vez, considera que o conceito de justiça se define pela atuação de seus princípios na atribuição de direitos e deveres e na definição da divisão equânime de vantagens sociais. Os princípios da justiça, como objeto do consenso original,

estruturam a sociedade em busca de um bem comum. Caracterizado o senso de justiça de uma única pessoa (instruída), é possível ter um ponto de partida na direção de uma teoria da justiça. Para isso, é essencial a padronização a fim de decidir qual resultado é justo e um mecanismo que seguramente conduzirá a ele.

Rawls, (2002, p.130) afirma que a “*posição original é uma situação puramente hipotética*”, e que se deve aplicar princípios universais a todos, por serem pessoas éticas. Assim, cada indivíduo pode entender esses princípios e usá-los em suas deliberações. Rawls (2002, p.194) defende que é desnecessário supor que, “na vida quotidiana, as pessoas nunca façam sacrifícios substanciais umas pelas outras, (...) muitas vezes o fazem, quando são movidas pela afeição e por laços sentimentais”. O filósofo afirma que, para deliberar sobre justiça, devemos prescindir de objetivos, apegos e concepções particulares definidoras do que seja bom. Assim, devemos conceber a justiça, enxergando por meio de um véu de ignorância: desconhecendo a quem as decisões afetam (RAWLS, 2002).

O véu da ignorância tem o condão de extirpar as diferenças sociais e naturais dos indivíduos de modo que a escolha dos princípios de justiça ocorra de modo equitativo e não pautada por interesses decorrentes da posição de cada qual. Conforme argumenta Michael Sandel (2005), não há um verdadeiro acordo entre os sujeitos, uma vez que não existem distinções entre os participantes. O acordo não seria uma livre pactuação feita entre as partes, mas o reconhecimento da validade de algumas proposições, uma concordância cognitiva, de modo que, por trás do véu da ignorância, não haveria várias pessoas, mas um único sujeito. Para Sandel isso demonstra que Rawls acaba por atribuir um forte senso de comunidade como requisito para a aceitação da posição original (SANDEL, 2005, p. 132).

A partir dos julgamentos de situações concretas e da análise da celebração dos contratos no mercado, Sandel (2015) questiona se é possível chegar a princípios de justiça aplicáveis em todas as situações concretas. Do mesmo modo, observa a formação do raciocínio moral e de como este influencia na ideia de justiça. Para responder a estes questionamentos, o autor analisa três teorias sobre justiça de modo a melhor compreender as relações entre princípios morais e princípios de justiça e obter a resposta mais adequada à concepção do que é justo.

Uma delas diz que a justiça significa maximizar a utilidade ou o bem-estar – a máxima felicidade para o maior número de pessoas. A segunda diz que a justiça significa respeitar a liberdade de escolha – tanto as escolhas reais que as pessoas fazem em um livre mercado (visão libertária) quanto as escolhas hipotéticas que as pessoas deveriam fazer na posição original de equanimidade (visão igualitária liberal). A

terceira diz que justiça envolve o cultivo da virtude e a preocupação com o bem comum (SANDEL, 2015, p. 321).

Para Sandel (2015), a abordagem utilitária faz da justiça e dos direitos uma questão de cálculo, e não de princípio, tentando traduzir todos os bens humanos em uma única e uniforme medida de valor, não considerando as diferenças qualitativas existentes entre elas. As teorias baseadas na liberdade, por sua vez, levam a sério os direitos e insistem no fato de que justiça é mais do que um mero cálculo. Ainda que discordem entre si quanto a quais direitos devem ter maior peso do que as considerações utilitárias, elas concordam que certos direitos são fundamentais e devem ser respeitados. Porém, além de destacar determinados direitos como merecedores de respeito, essas teorias aceitam as preferências dos indivíduos, quaisquer que sejam. De acordo com essas teorias, o valor moral dos objetivos que perseguimos, o sentido e o significado da vida que levamos e a qualidade e o caráter da vida comum que compartilhamos situam-se fora do domínio da justiça (SANDEL, 2015).

A terceira abordagem sobre justiça é a preferida por Sandel (2015). Segundo o autor, não se pode alcançar uma sociedade justa simplesmente maximizando a utilidade ou garantindo a liberdade de escolha. Para alcançar uma sociedade justa, é preciso raciocinar coletivamente sobre o significado da vida boa e criar uma cultura pública que aceita as divergências que inevitavelmente ocorrerão. Para o autor, a justiça é inevitavelmente crítica, estando indissociável de concepções divergentes de honra e virtude, orgulho e reconhecimento. A “justiça não é apenas a forma certa de distribuir as coisas. Ela também diz respeito à forma certa de avaliar as coisas” (SANDEL, 2015, p. 323).

A justiça é essencial aos indivíduos inseridos em grupos sociais, segundo Assmar (1997), uma vez que seus pensamentos, sentimentos e comportamentos são afetados pelos julgamentos que o grupo faz sobre a justiça ou injustiça acerca das experiências. Os sentimentos das pessoas sobre justiça constituem base importante para suas reações aos outros, assim como para as vivências de prazer e sofrimento. A experiência de injustiça afeta não só o indivíduo como membro de um grupo social, mas também os demais membros desse grupo. Conseqüentemente, a justiça, construída socialmente, terá influência determinante nas atitudes e comportamentos emitidos em um contexto laboral.

Na análise das injustiças no ambiente de trabalho, François Dubet (2014) afirma que os sentimentos de injustiças dos atores sociais dependem das condições que lhes são dispostas no seu contexto particular. O autor afirma que a sintaxe dos sentimentos de justiça engendra configurações complexas por duas razões: a primeira refere-se à pluralidade dos princípios de

justiça, que multiplica as perspectivas e os critérios de julgamento; a segunda decorre da complexidade da estrutura social, que faz com que a repartição das desigualdades não se cristalize em subconjuntos homogêneos (DUBET, 2014). Assim, os sentimentos de injustiça se individualizaram e se multiplicaram na contemporaneidade, tornando-se difícil enquadrá-los em definições ou conceitos fechados.

Alheios às definições, é possível verificar que os sentimentos individuais de injustiças, em algumas situações, podem aproximar indivíduos que compartilham experiências (DUBET, 2014; MOORE JR. 1987). Thompson (2019) afirma que a formação da classe operária inglesa, entre 1780 e 1832, ocorreu quando os trabalhadores ingleses, em sua maioria, vieram a sentir uma identidade de interesses entre si, e contra seus dirigentes e empregadores. Portanto, a própria formação de classes, segundo Thompson (1987, p.12), ocorreu quando alguns indivíduos, como resultado de experiências comuns, herdadas ou partilhadas, sentiram e “articulam a identidade de seus interesses entre si, e contra outros homens cujos interesses diferem (e geralmente se opõem) dos seus”. Essa “nova consciência de classe” dos trabalhadores pode ser vista de dois ângulos:

De um lado, havia uma consciência da identidade de interesses entre os trabalhadores das mais diversas profissões e níveis de realização, encarnada em muitas formas institucionais e expressa, numa escala sem precedentes, no sindicalismo geral de 1830-34. Essa consciência e essas instituições só existiam de forma fragmentária na Inglaterra de 1780. Por outro lado, havia uma consciência da identidade dos interesses da classe operária, ou “classes produtivas”, enquanto contrários aos de outras classes; dentro dela, vinha amadurecendo a reivindicação de um sistema alternativo. (THOMPSON, 1987, p.411).

As reivindicações sociais, diante de experiências de sentimentos de injustiças, são alicerçadas através de consciências coletivas, de sentimentos coletivos e recíprocos de indignação. No século XVIII, na Inglaterra, o advento do capitalismo industrial foi acompanhado das primeiras reivindicações da classe operária. Thompson (2019), ao analisar a origem das revoltas, não fica restrito ao aspecto econômico. O autor afirma ser possível detectar em quase todas aquelas ações de massa alguma noção legitimadora, pois as pessoas que constituíam os grupos de reivindicações acreditavam estar defendendo direitos ou costumes tradicionais e, em geral, estavam apoiados pelo amplo consenso da comunidade. Portanto, para Thompson (1987; 1997; 2019), as reivindicações sociais por justiça não se limitam apenas ao aspecto econômico, mas especialmente estão relacionadas ao aspecto coletivo de sentimentos recíprocos.

No mesmo sentido, ao analisar as "bases sociais da obediência e da revolta", Moore Jr. (1987) ressalta a importância da noção de reciprocidade para o relacionamento social. Segundo o autor, sem o conceito de reciprocidade, compreendida como uma obrigação mútua, um termo que não implica necessariamente igualdade de responsabilidades ou obrigações, torna-se impossível interpretar a sociedade humana como a consequência de outra coisa que não a força e a fraude (MOORE JR., 1987). A reciprocidade, continuamente avaliada pelos pares, possibilita a emergência do reconhecimento social.

Ao analisar os levantes revolucionários na Alemanha de 1848 a 1920, Moore Jr. (1987) identifica a quebra de "contratos sociais implícitos" como motivo que leva indivíduos à desobediência e revolta. Os contratos sociais implícitos são formados por um sistema de regras organizadas que determinam as condições do reconhecimento social recíproco, originando situações de "injustiça" social e podem originar as bases motivacionais para revoltas sociais. Para o autor, esses contratos são formados, de um lado, por grupos dominantes, representados pelas elites e/ou lideranças e, por outro, por indivíduos dominados, formado por grupos de poder minoritário (MOORE JR., 1987).

Cada grupo social desenvolve noções sobre obrigações mútuas cujo rompimento acarreta indignação moral e sentimento de injustiça. Os limites entre o que é considerado "justo" e aceitável, ou "injusto" e inaceitável, são delimitados pela experiência prática: "o que ocorre é uma contínua sondagem [...], a fim de descobrir o que eles podem efetuar impunemente, a fim de testar e descobrir os limites da obediência e da desobediência" (MOORE JR. 1987, p.39). As partes não sabem exatamente onde se situam os limites, até descobrir, pela própria experiência, ainda que possam ter de antemão previsões razoavelmente precisas (MOORE JR. 1987). Os limites encontram-se em razão inversa à estabilidade da sociedade. Transbordá-los pode implicar uma forte reação moral e gerar revoltas.

Segundo Moore Jr. (1987), cada disposição pactuada no contrato não apenas se modifica historicamente, como também é renegociada de diferentes maneiras de acordo com as concepções momentâneas de "justo" ou "injusto". É possível presumir que o que pode se considerar "justo" ou "aceitável" em um determinado momento histórico, em outro, essa mesma situação passaria a ser tematizada como "injusta" (MOORE, 1987). Mas como é possível, através de um mesmo fato e em um mesmo momento histórico, indivíduos compreenderem diversamente sobre os sentidos de justiça? Como, em diferentes épocas e lugares, iguais indivíduos suportam a dor e o sofrimento de injustiças e outros não?

Moore Jr. (1987) apresenta três exemplos que possibilitam a reflexão acerca da aceitação de injustiças e condescendência com a dor e sofrimento: o ascetismo, os intocáveis, os párias do sistema de castas da Índia e os prisioneiros do campo de concentração nazista durante a Segunda Guerra Mundial. Os ascetas, segundo o autor, escolhem deliberadamente a dor e o sofrimento, sobretudo o físico. Muitos intocáveis da Índia pareciam demonstrar orgulho de sua condição servil, já que a dor e o sofrimento eram impostos pelo destino social, pela estrutura de castas. Já quanto aos prisioneiros dos campos de concentração, a dor e o sofrimento lhes eram impostos pela violência e pela força, embora muitos deles se identificassem com seus torturadores. Uma questão em comum relaciona estes exemplos: “o sofrimento e a submissão aparecem a essas pessoas com uma aura tão poderosa de autoridade moral que eles sentem orgulho e prazer em sua dor” (MOORE JR., 1987, p. 82).

A preocupação de Moore Jr. (1987) é compreender especialmente os fatores sociais e culturais que criam os sentimentos de sofrimento e a submissão. Um fator social e cultural comum aos exemplos acima citados pelo autor refere-se à quebra de solidariedade grupal, principalmente em razão daqueles que se revoltam; isto se dá em virtude de qualquer ato de desafio que pode resultar em retaliações contra o coletivo. Além disso, há a destruição dos hábitos e vínculos sociais anteriores, o que solapa as bases sociais dos indivíduos. O autor também cita as inúmeras formas de cooptação postas em prática nas situações de dominação, que permitem o *status quo*. Há, ainda, a fragmentação social no interior do próprio grupo. Esses fatores atuam, de forma conjunta ou separadamente, para criar o sentido de que a dor e o sofrimento são acompanhados de autoridade moral (MOORE JR. 1987).

Para autores como Charles Taylor (1994, 1998) e Axel Honneth (2011), sob influência da filosofia hegeliana, o reconhecimento social está relacionado à importância da formação da identidade. Esta define o porquê dela pertencer à humanidade (TAYLOR, 1998, p.45): é o autorreconhecimento de suas atitudes, características pessoais tornando-a diferente de outra pessoa. Para Taylor (1998), através das lutas simbólicas, os sujeitos negociam identidades e buscam reconhecimento nos domínios íntimo e social. Nesse caso, os indivíduos lutam para ter as características que conferem sua autenticidade reconhecidas e o fazem em esferas íntimas e públicas de interação social. O reconhecimento envolve, para Taylor (1998), políticas universais e políticas da diferença, assegurando tradições e culturas de grupos minoritários.

Em caso de não reconhecimento social, a subjetividade do indivíduo é afetada negativamente. Segundo Taylor (1998), a negatividade é constituída de diversas formas: seja através da agressão física ou não (psicológica, verbal), a pessoa pode se sentir constrangida em suas potencialidades. A falta de reconhecimento gera a falta do respeito, da tolerância ao outro.

Sem falar ainda que pode “marcar as suas vítimas de forma cruel, subjugando-as através de um sentimento incapacitante de ódio contra elas mesmas. Por isso, o respeito devido não é um ato de gentileza para com os outros. É uma necessidade humana vital” (TAYLOR, 1998, p.46). Nas lutas por reconhecimento, visíveis em crescentes protestos e manifestações públicas, os indivíduos buscam não apenas a simples tolerância ou condescendência, mas o respeito e a valorização do diferente (TAYLOR, 1994).

Para Honneth (2011), as lutas sociais não seriam governadas simplesmente pela razão instrumental e pelo desejo de autopreservação ou aumento de poder. O autor analisa o reconhecimento a partir de conflitos que se originam de experiências de desrespeito social, de um ataque à identidade pessoal ou coletiva, capaz de suscitar uma ação que busque restaurar relações de reconhecimento mútuo. Assim, Honneth (2011) observa nas diversas lutas por reconhecimento uma força moral que impulsiona desenvolvimentos sociais.

A reconstrução da lógica das experiências de desrespeito e do desencadeamento da luta em sua diversidade se articula por meio da análise da formação da identidade prática do indivíduo em um contexto prévio de relações de reconhecimento. Assim, Honneth (2011, p.155-211) apresenta três dimensões distintas e interligadas de reconhecimento intersubjetivo: o amor, o direito e a solidariedade. O primeiro, o amor, é o domínio das relações emotivas primárias, que constituem as ligações fortes. Sua relevância, segundo o autor, consiste, sobretudo, na garantia de autoconfiança ao indivíduo. Os direitos, em segundo lugar, são o domínio da universalização de um igual respeito entre os indivíduos, da luta pela dignidade no espaço público estabelecido. Por último, a solidariedade diz respeito à apreciação das contribuições individuais e realizações dos indivíduos na comunidade, fundamento da construção da autoestima social.

Honneth (2011), no entanto, acredita que apenas as esferas do direito e da solidariedade proporcionam a possibilidade da luta tornar-se conflito social. Segundo o autor, na dimensão emotiva, não se encontra estruturalmente uma tensão moral que possa suscitar movimentos sociais, o que não falta às formas de desrespeito como a privação de direitos e a degradação de formas de vida, ligadas respectivamente às dimensões do direito e da estima social. Ainda assim, o autor aponta que é a subjetividade do indivíduo desrespeitado que conduz do mero sofrimento à ação ativa. A experiência subjetiva do desrespeito, no âmbito do direito ou da estima social, incita os indivíduos a modificar as experiências injustas vividas. A criação desse sentimento de injustiça que atinge um grupo social inteiro pode funcionar como um

“combustível moral” para gerar sentimento de indignação e desencadear “lutas por reconhecimento” de seus direitos e por sua dignidade (HONNETH, 2011). Para o autor,

[...] os motivos da resistência social e da rebelião se formam no quadro de experiências morais que procedem da infração de expectativas de reconhecimento profundamente arraigadas. Tais expectativas estão ligadas na psique às condições da formação da identidade pessoal, de modo que elas retêm os padrões sociais de reconhecimento sob os quais um sujeito pode se saber respeitado em seu entorno sociocultural como um ser ao mesmo tempo autônomo e individualizado; se essas expectativas normativas são desapontadas pela sociedade, isso desencadeia exatamente o tipo de experiência moral que se expressa no sentimento de desrespeito. Sentimentos de lesão social dessa espécie só podem tornar-se base motivacional de resistência coletiva quando o sujeito é capaz de articulá-los num quadro de interpretação intersubjetivo que os comprova como típicos de um grupo social inteiro; nesse sentido, o surgimento de movimentos sociais depende da existência de uma semântica coletiva que permite interpretar as experiências de desapontamento pessoal como algo que afeta não só o eu individual mas também um círculo de muitos outros sujeitos (HONNETH, 2011, p.258).

O desrespeito consiste, portanto, na lesão pela qual as pessoas são feridas numa compreensão positiva de si mesmas, que elas adquiriram de maneira intersubjetiva (HONNETH, 2011, p. 213). O desrespeito não é um reconhecimento ainda não alcançado, mas a negação daquilo que já se havia adquirido intersubjetivamente em termos de autoconfiança (esfera do amor), autorrespeito (esfera do direito) e autoestima (esfera da solidariedade). Na experiência do desrespeito, abre-se, segundo o autor, uma lacuna psíquica, na qual apresentam-se as reações emocionais negativas de vergonha ou ira. Tais sentimentos seriam capazes de revelar ao indivíduo determinadas formas de reconhecimento que lhes são negadas. Essa tensão afetiva, segundo o autor, só pode ser dissolvida na medida em que o indivíduo visualiza a ação ativa. Para essa experiência de desrespeito se tornar uma reivindicação social, deverá estar articulada com movimentos sociais:

Nessas reações emocionais de vergonha, a experiência de desrespeito pode tornar-se o impulso motivacional de uma luta por reconhecimento. Pois a tensão afetiva em que o sofrimento de humilhações força o indivíduo a entrar só pode ser dissolvida por ele na medida em que reencontra a possibilidade da ação ativa; mas que essa práxis reaberta seja capaz de assumir a forma de uma resistência política resulta das possibilidades do discernimento moral que de maneira inquebrantável estão embutidas naqueles sentimentos negativos, na qualidade de conteúdos cognitivos. Simplesmente porque os sujeitos humanos não podem reagir de modo emocionalmente neutro às ofensas sociais, representadas pelos maus-tratos físicos, pela privação de direitos e pela degradação, os padrões normativos do reconhecimento recíproco tem uma certa possibilidade de realização no interior do mundo da vida social em geral; pois toda reação emocional negativa que vai de par com a experiência de um desrespeito de pretensões de reconhecimento contém novamente em si a possibilidade de que a injustiça infligida ao sujeito se lhe revele em termos cognitivos e se torne o motivo da resistência política (HONNETH, 2011, p.224).

Portanto, Honneth (2011) aponta para o nexo entre movimentos sociais e a experiência moral do desrespeito. Para o autor, são as lutas moralmente motivadas de grupos sociais e suas tentativas coletivas de estabelecer, institucional e culturalmente, formas ampliadas de reconhecimento recíproco, aquilo por meio do qual vem a se realizar a transformação normativamente gerida das sociedades. Os conflitos intersubjetivos por reconhecimento, gerados a partir de situações desrespeitosas vivenciadas cotidianamente, são determinantes para o desenvolvimento moral da sociedade e dos indivíduos (HONNETH, 2011).

Nas teorias de Taylor (1994) e Honneth (2011), o reconhecimento é uma luta intersubjetiva. Admitir que se trata de uma luta é assumir que o reconhecimento não pode ser concedido, alcançado ou doado. O reconhecimento não está restrito a fins específicos, nem é limitado a conquistas na esfera de direitos garantidos pelo Estado. Tampouco é um prêmio final que liberta grupos oprimidos. A luta por reconhecimento pode ter muitas manifestações diferentes, na medida em que ela não é nada mais do que um processo permanente em que a sociedade reflexivamente se transforma e altera padrões de relação social (MENDONÇA, 2009).

Para Dubet (2014), o reconhecimento de injustiças é um processo. Ele aparece primeiramente de forma negativa, menos como um sentimento de plenitude que como uma negação. O aspecto negativo ou profundo do reconhecimento acontece quando ele se forma na articulação entre dois princípios de justiça. De um lado, queremos ser reconhecidos porque somos iguais a todos os outros, e a falta de reconhecimento deriva, portanto, do desprezo e da desigualdade. Por outro, esta igualdade supõe um risco de negação da autonomia singular que cada indivíduo reivindica. Desse modo, o pedido de reconhecimento é sempre ambivalente e parece duplamente ameaçado, seja porque a singularidade nos fecha, seja porque a igualdade nos nega como indivíduos singulares (DUBET, 2014; ROCHA, DELGADO; FORMIGA, 2013).

Os sentimentos de (in)justiça dos atores sociais dependem das condições que lhes são dispostas em seu contexto particular. Cada indivíduo possui uma dinâmica própria para construir a sua experiência moral e também a sua experiência social sobre as desigualdades relacionadas ao trabalho (DUBET, 2014). Porém, não basta estar revoltado com as injustiças para agir; ademais, os indivíduos que se mobilizam não são, necessariamente, mais sensíveis às injustiças que os outros (DEJOURS, 2013; DUBET, 2014).

A reação individual e coletiva diante de uma injustiça infligida a outrem se manifesta a partir da reciprocidade do sentimento de sofrimento. Perceber o sofrimento alheio provoca

uma experiência sensível e uma emoção a partir das quais se associam pensamentos cujo conteúdo depende da história particular do sujeito que percebe: culpa, agressividade, prazer etc. Esse reconhecimento ou percepção do sofrimento alheio provoca, pois, um processo afetivo (DEJOURS, 1999). A mobilização depende principalmente da natureza e da inteligibilidade do drama vivido pela vítima da injustiça, da violência e do mal. Para Dejours (1999), o sentido do drama é ainda insuficiente para mobilizar uma ação coletiva contra o sofrimento, a injustiça e a violência, sendo necessário não apenas que o drama e a intriga sejam compreensíveis, mas também que ocasionem o sofrimento de testemunhas, que despertem compaixão. Somente, então, o sofrimento acarreta o mesmo sentimento para o sujeito que percebe e se coloca no lugar do outro (DEJOURS, 1999; DUBET, 2014).

As situações históricas narradas no início do capítulo, referentes às lutas históricas por reconhecimento social e jurídico de sentimentos de injustiças nas relações de trabalho, vão ao encontro desse debate teórico. O ambiente laboral serviu - e ainda serve - de palco para disputas por melhores condições. Desde o início das relações de trabalho, o sentimento coletivo e recíproco de injustiça, baseado na crença subjetiva de uma condição imoral, gerou reivindicações e revoltas por mudanças sociais do *status quo*.

A opressão e o sentimento de injustiça, para Moore (1987), podem representar uma clara ruptura com o “pacto” social, formado por um sistema de regras organizadas que determinam as condições do reconhecimento social recíproco (MOORE JR. 1987). A obediência a normas de convivência básicas e a adesão aos valores coletivamente em pauta entram em crise, tornando-se visível já não mais o acordo que legitima “o pacto”, mas sim uma ação que realiza uma “definição de uma situação” social e moral de injustiça e opressão: “[...] superar a autoridade moral do sofrimento e da opressão significa persuadir a si próprio e aos outros de que é tempo de mudar o contrato social” (MOORE, 1987, p. 123). Com isso, os indivíduos passam a acreditar que um novo e diferente conjunto de critérios deve entrar em vigor. Desta maneira, uma violência reativa deixa de ser considerada como uma violação do contrato social, instituindo-se numa “inevitável” expressão de resistência política (MOORE JR. 1987; GADEA, 2011).

O surgimento da legislação trabalhista é um exemplo dessa trajetória que culmina no reconhecimento social e jurídico. A legislação foi consequência do sentimento de solidariedade e de justiça social que aflorou ante o impacto das condições desumanas de trabalho no período da primeira Revolução Industrial. Jornadas elevadas, remunerações para a subsistência, acidentes de trabalho que se multiplicavam com o manuseio de máquinas por trabalhadores em situação de fadiga, crianças exploradas, mostraram a necessidade de disciplinar essa relação

desigual. Embora a regulação de dispositivos de proteção às condições de trabalho possa ter sido uma “domesticação” ou fruto de uma negociação entre classes (EDELMAN, 2016) - como, por exemplo, a greve, que se transforma em “direito de greve”, ou a redução da jornada de trabalho e a sua conseqüente intensificação - houve, em praticamente todas as regulações, uma mobilização social, diante de sentimentos recíprocos e coletivos de injustiças, que culminaram em reivindicações por reconhecimento social e/ou jurídico.

Conforme descrito no início desse capítulo, Engels (2010) relata que no início do século XIX a classe operária inglesa sofria com o grande número de indivíduos desempregados, agravado pela mecanização crescente. As experiências de sentimentos de injustiças ofereceram condições para reivindicações:

Nas condições sociais vigentes, as conseqüências de todos os aperfeiçoamentos mecânicos são desfavoráveis aos operários, e o são em alto grau: qualquer máquina nova provoca desemprego, miséria e infortúnio e, num país como a Inglaterra, onde já se encontra permanentemente uma “população excedente”, a perda do trabalho é, na maioria dos casos, o que de pior pode acontecer a um operário. Ademais, é brutal o efeito esgotador e enervante que causa nos operários, cuja situação é sempre precária, a insegurança sobre sua condição, acarretada pelo incessante progresso mecânico e pela ameaça do desemprego. Para escapar ao desespero, o operário tem dois caminhos: a revolta interior e exterior contra a burguesia ou então o alcoolismo, a degradação. E os operários ingleses valem-se de ambos: a história do proletariado inglês inclui centenas de revoltas contra as máquinas e a burguesia, e inclui também a dissolução moral da qual já falamos. Esse é, sem dúvida, um outro aspecto do desespero (ENGELS, 2010, p.178).

No século XIX, como discutido anteriormente, as reivindicações operárias da Inglaterra apresentaram dois objetivos principais: o direito à vida (ou a sobrevivência) e a liberdade de organização (DEJOURS, 2013). Os contratos sociais implícitos não eram respeitados, ou seja, havia um sentimento coletivo de injustiça, por parte dos trabalhadores, em razão de suas condições degradantes de trabalho. Ainda, estes eram impossibilitados de realizar reivindicações por meio da greve, sofrendo inúmeras violências. Tudo isso resultou em revoltas sociais por reconhecimento jurídico, atendido, posteriormente, pelo Estado.

No Brasil não foi diferente. Analisando o primeiro quarto do século 20, é possível visualizar que as mobilizações sociais, originadas pelas classes operárias, resultaram em “concessões” de direitos, ou melhor, em reconhecimento social e jurídico. As primeiras reivindicações obreiras tendentes à regulação estatal das relações de trabalho, impondo limites ao poder do empregador, se referem à jornada de trabalho, iniciadas em 1906 e “concedidas” em meados da década de 20 após inúmeras greves (SOUTO MAIOR, 2017). Outras demandas

também foram pauta de movimentos coletivos nesse período, como o direito a férias e a limitação da jornada de trabalho dos menores. Essas lutas iniciadas no começo do século passado, surgidas a partir de sentimentos coletivos de exploração, e alimentadas diante das greves, só se transformaram em norma estatal de amplitude quase geral na década de 1930 (RAMOS FILHO, 2012).

A reivindicação por melhores condições de saúde no ambiente de trabalho também é outro exemplo de desrespeito e sentimento coletivo de injustiça que resultou em normas de proteção. Segundo Dejours (2013, p. 22), de 1914 a 1968, “a luta pela sobrevivência deu lugar à luta pela saúde do corpo”, tornando-se progressivamente tema de reivindicações operárias. A palavra de ordem da redução da jornada de trabalho deu lugar à luta pela melhoria nas condições de trabalho, pela segurança, pela higiene e pela prevenção de doenças. No final da década de 1960, o sofrimento psíquico toma espaço no debate por melhores condições de trabalho, segundo Dejours (2013, p.23), pelos seguintes motivos:

A primeira diz respeito ao esgotamento do sistema Taylor. Primeiramente, no terreno econômico, onde as greves, as paralisações de produção, as operações padrão, o desperdício, o absenteísmo, a rotatividade, a sabotagem da produção e a “alergia ao trabalho” levam a procurar soluções alternativas. Em seguida, no terreno do controle social, onde este sistema organizacional não garante mais sua superioridade. Hoje em dia, estamos longe das afirmações de Taylor, sobre a inexistência de greve nas fábricas que adotaram a organização científica do trabalho. No terreno ideológico, enfim, onde o sistema Taylor é denunciado como desumanizante e acusado de todos os vícios, principalmente pelos operários, mas também por uma parte do patronato.

A reestruturação das tarefas, como alternativa para a organização científica do trabalho faz nascerem amplas discussões sobre o objetivo do trabalho, sobre a relação homem-tarefa, e acentua a dimensão mental do trabalho industrial. [...] Reputadas como isentas de exigências físicas graves, as tarefas do escritório tornam-se cada vez mais numerosas, na medida do desenvolvimento do setor terciário. A sensibilidade às cargas intelectuais e psicossensoriais de trabalho preparam o terreno para as preocupações com a saúde mental (DEJOURS, 2013, p.23).

Embora as condições de trabalho e saúde no ambiente laboral tenham melhorado, em relação a um período histórico anterior, o tema permanece atualmente como pautas sindicais. Em 2018, o DIEESE registrou 1.453 greves em todo o Brasil, incluindo a esfera pública e privada. Destas, 1.189 greves (82%) incluíam itens de caráter defensivo na pauta de reivindicações, ou seja, caracterizaram-se pela defesa de condições de trabalho vigentes, pelo respeito a condições mínimas de trabalho, saúde e segurança ou contra o descumprimento de direitos estabelecidos em acordo, convenção coletiva ou legislação. As condições de trabalho, de segurança e higiene estavam presentes em 287 reivindicações (20 %) (DIEESE, 2019).

As pesquisas científicas, realizadas a partir da década de 1980, também foram fundamentais para as reivindicações por proteção à saúde no trabalho, em especial, a saúde

mental. Em decorrência de estudos realizados nas áreas da psicologia e da medicina do trabalho, os danos físicos, psíquicos e emocionais sofridos pelos indivíduos, no ambiente de trabalho, ganharam visibilidade, admitindo-se que são causados por pressões hierárquicas, manifestações de desrespeito à dignidade da pessoa humana ou intensificação física e mental das exigências organizacionais. Assim, anteriormente invisíveis, banalizadas e aceitas socialmente, as violências no ambiente de trabalho passaram a ser combatidas coletivamente. Inicialmente, rejeitando-se danos à saúde física. Posteriormente, repreendendo-se moralmente também as violências psicológicas (BARBOSA; BENDER, 2019).

Restou reconhecido socialmente que a prática de ofensas à saúde mental, ou seja, ações de violências psicológicas no ambiente de trabalho, pode gerar danos tanto para o trabalhador quanto para as organizações e para sociedade. Para o trabalhador, incide sobre as esferas emocional, social e familiar, podendo afetar sua saúde e sua condição financeira. Para as empresas, pode implicar redução da capacidade produtiva, redução da qualidade e da quantidade de trabalho, aumento do absenteísmo e da rotatividade, desmotivação no trabalho, custos com processos judiciais, custos com substituições e falta de pessoal. Para a sociedade, pode gerar aumento dos custos previdenciários, aposentadorias precoces e licenças de saúde prolongadas (BARBOSA; BENDER, 2019).

As violências psicológicas não são práticas adotadas recentemente nas relações de trabalho - pelo contrário, como afirmado anteriormente, desde as “primeiras relações de trabalho” há situações de violência física ou moral. Mas se houve o reconhecimento de que essas práticas são nocivas, que causam dor e sofrimento aos indivíduos, prejuízos às empresas, por que somente no final do século XX que as ações se tornaram visíveis e reconhecidas?

Diante do exposto nesse capítulo, é possível resgatar uma trajetória comum em todas as situações narradas de reivindicações e busca por reconhecimento: o desrespeito a acordos subjetivamente pactuados enseja sentimentos de injustiças que podem tomar proporções coletivas, gerando reivindicações por reconhecimento social e jurídico. Trata-se, portanto, de um processo, onde as injustiças podem – ou não – resultar em reconhecimento social e jurídico. Em relação às violências psicológicas no ambiente de trabalho não foi diferente.

O reconhecimento social e jurídico de proteção à saúde mental do trabalhador surgiu diante da “quebra” do contrato social implícito, que até então naturalizava as ações extremas, extrapolando o limite do aceitável. A partir desse rompimento, houve a reciprocidade de sentimentos que passaram a caracterizar as ações de violências no trabalho como injustas. Diante das pesquisas científicas, das mudanças organizacionais, das reivindicações coletivas, a

violência laboral, incluindo a psicológica, tornou-se reconhecida. Embora existam registros de reclamações judiciais de situações de ofensas e discriminações na década de 1930 (BIAVASCHI, 2007), as demandas judiciais por reparações advindas de violências psicológicas no trabalho, nos termos e espécies concebidas atualmente, iniciam-se no começo deste século.

A caracterização do assédio moral na demanda judicial proposta por Caio, caso narrado no início desse capítulo, resume o processo histórico de reconhecimento social e jurídico. A necessidade de reparação do dano, impensável até poucas décadas atrás, foi possível em razão da reciprocidade de sentimentos que consideraram as ações de perseguição como imorais e injustas. Após o crescimento do debate sobre orientação sexual livremente exercida e respeitada como um direito, a construção da proteção jurídica permitiu a Caio acessar o Poder Judiciário. Portanto, o Estado também passou a mediar os conflitos relacionados à saúde mental no trabalho, todavia, não ficou imune de contestações.

As lutas por reconhecimento, social ou jurídico, não possuem um final: são processos abertos, revisáveis e contínuos (TULLY apud MENDONÇA, 2009, p.148). Todas as reivindicações, greves e lutas por melhores condições de trabalho narradas revelam disputas históricas por mudanças na organização laboral e de lutas por reconhecimento social e jurídico após sentimentos recíprocos de injustiças. O reconhecimento não é algo que se conquista de uma vez por todas, nem um bem a ser distribuído ou concedido livremente. Trata-se de conquistas diárias, contínuas e abertas.

2 AS VIOLÊNCIAS PSICOLÓGICAS NO TRABALHO: APROXIMAÇÕES TEÓRICAS.

No dia 22 de outubro de 2020, então com 27 anos, Tayla foi contratada por uma grande rede de varejo para trabalhar como operadora de caixa na cidade de Petrolina/PE. Posteriormente, atuou como líder administrativa e gestora de equipe. No dia 7 de outubro de 2014, quando recebia R\$ 940,42 mensais, foi demitida sem justo motivo. Em fevereiro de 2015 ingressou com uma ação judicial na Vara do Trabalho de Petrolina/PE para requerer, entre outras coisas, alguns valores rescisórios não quitados, horas extras, intervalos e danos morais em razão de situações vexatórias de assédio moral (BRASIL, 2016c).

Segundo a reclamante, nas manhãs de segundas-feiras eram realizadas reuniões coletivas para avaliar o alcance das metas. Quem não atingia, necessitava “pagar mico” diante dos colegas de trabalho, ou seja, dançar músicas regionais “na boca da garrafa”, realizar um “grito de guerra” ou imitar animais (BRASIL, 2016c). A participação na “reunião” era obrigatória e a “prenda” era imposta para todos que não alcançavam as metas impostas unilateralmente pela empresa. A situação vexatória restou comprovada por testemunhas ouvidas em audiência na Vara do Trabalho:

[...] que toda segunda-feira havia uma reunião matinal na qual havia uma dinâmica, sendo os presentes divididos em equipes, e, aqueles que perdessem, eram submetidos ao pagamento de uma "prenda", como por exemplo, dançar na frente da equipe ou imitar um bicho, como por exemplo, imitar um cachorro; que todos os empregados chegaram a pagar "prendas"; que, embora fosse dito aos empregados que não era obrigatória a participação na reunião, todos participavam com receio de alguma retaliação; (...);que chegou a assinar uma advertência por não ter participado de uma reunião matinal (depoimento de testemunha ouvida em audiência) (BRASIL, 2016c).

A sentença da Vara do Trabalho foi publicada no dia 31 de maio de 2016. Segundo o magistrado, situações vexatórias atentam à dignidade, devendo ser reparadas:

A dignidade da pessoa humana é direito consagrado no art. 1º, III, da Constituição. Os direitos à honra e à imagem estão consagrados no inciso X do seu art. 5º. O reclamado, através da ação consciente e voluntária de seu agente, violou direito da reclamante consagrado na Lex Magna. Não é admissível que o empregador submeta seus empregados a "prendas" ou "brincadeiras" que gerem constrangimento, como ocorreu *in casu*. Por outro lado, não merece guarida a afirmação da testemunha da ré de que a participação nas reuniões era facultativa, pois é fato, que a recusa do empregado, de forma sistemática, em tais encontros repercute, negativamente, no contrato de trabalho. Portanto, devida é a indenização perseguida. Tal indenização deve ser arbitrada de forma a desestimular a repetição de eventos semelhantes; reparar, na medida do possível, o sofrimento suportado pela vítima; e não ser

instrumento de enriquecimento sem causa (sentença da Vara do Trabalho) (BRASIL, 2016c).

Inconformada, a empresa reclamada recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Pernambuco). Porém, no dia 28 de julho de 2016 o TRT-6 confirmou a decisão de origem e entendeu que houve ato de violência e dano à moral, atingindo direitos da personalidade (a vida, a integridade corporal, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem) (DINIZ apud BRASIL, 2016c). Conforme decisão, “o dano moral caracteriza-se por um sofrimento decorrente de lesão de direitos não patrimoniais, de difícil mensuração pecuniária, ou seja, está no excesso, no abuso desnecessário, no tratamento humilhante sofrido pelo empregado” (BRASIL, 2016c).

Não satisfeita, a reclamada recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho. Na decisão final, apontou-se que os danos subjetivos causados por ações como do caso concreto são “fenômenos ínsitos na alma humana como reações naturais a agressões do meio social” (BRASIL, 2016d). Mais adiante, a decisão prossegue:

[...] tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado, qualifica-se, em linha de princípio, como dano moral; não há como enumerá-los exaustivamente, evidenciando-se na dor, na angústia, no sofrimento, na tristeza por um ente querido falecido; no desprestígio, na desconsideração social, no descrédito à reputação, na humilhação pública, no devassamento da privacidade; no equilíbrio da normalidade psíquica, nos traumatismos emocionais, na depressão ou no desgaste psicológico, nas situações de constrangimento moral (Yussef Said Cahali apud BRASIL, 2017d).

Por fim, a decisão do TST foi de que a conduta de forçar os empregados a terem um comportamento constrangedor, “indubitavelmente fere os direitos à honra e à imagem da pessoa, previstos no artigo 5º, inciso X, da Constituição, pelo que avulta a convicção de a agravada fazer jus à indenização por danos morais” (BRASIL, 2017b). Ao final da reclamatória trabalhista, Tayla recebeu compensação monetária de R\$ 2.000,00 pelos danos morais praticados pela reclamada (BRASIL, 2017b).

A violência à moral, que afeta psicologicamente o indivíduo, está relacionada ao poder e à dominação sobre o outro. A palavra violência, de origem latina, significa transgredir, profanar, termos relacionados ao radical *vis* (que significa vigor, força, potência). Este núcleo de significação é mantido quando se procura a origem do termo na língua grega, onde o *vis*, latino, corresponde ao *is* grego que significa músculo, ou força do corpo. Violência pode ser interpretada como uma força que transgride, que desorganiza ou que se impõe sobre o que já existia de maneira estruturada. O ato violento ocorre através do emprego da força que ultrapassa

limites estabelecidos (MICHAUD, 1989). Portanto, não é a força que delimita a violência, mas sim, o caráter de perturbação da ordem imposta, ou seja, a violência é caracterizada a partir da transgressão de um limite imposto.

A reclamação judicial de Tayla expõe algumas questões importantes para o debate sobre violência psicológica no trabalho. Em primeiro lugar, o caso retratado pode ser caracterizado como assédio moral? Por que até recentemente situações semelhantes eram consideradas “normais” no ambiente de trabalho? Nas decisões judiciais restou comprovada a violência à moral, ou seja, houve a transgressão de um limite, mas o que pode ser considerado aceitável? Quando uma violência simbólica, suave e, muitas vezes, invisível às vítimas, torna-se uma violência psicológica? Nesse contexto, como se insere o Estado e o campo jurídico quanto a sua legitimidade oficial para impor normas, mediar as inúmeras formas de conflitos laborais e, se caracterizado o dano, mensurar a ofensa e indenizar a vítima?

O objetivo do capítulo é compreender a violência psicológica no trabalho a partir da teoria social de Pierre Bourdieu. Primeiramente, investiga-se as origens e os principais conceitos relacionados ao tema. Em um segundo momento, analisa-se a violência psicológica como uma espécie de violência simbólica extrema ou hostil, onde debate-se sobre a dominação, poder e violência e quando essa passa a ser caracterizada como violência psicológica. Por fim, discute-se a legitimidade e o papel contemporâneo do Estado e do campo jurídico na mediação dos conflitos.

2.1 ORIGENS E DEFINIÇÕES DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA NO AMBIENTE DE TRABALHO.

A máxima de que a violência psicológica existe desde as primeiras relações sociais não pode ser relacionada à sua identificação e conceituação. Apenas nas últimas décadas as ações hostis foram analisadas cientificamente como negativas ao indivíduo e à sociedade. Diversas expressões têm sido utilizadas em diferentes países para designar espécies de violência psicológica: na França, *harcèlement* moral (assédio moral); na Itália, *molestie psicologiche*; em países com língua inglesa, *bullying*, *bossing*, *harassment* (tiranizar), *mobbing* (molestar); no Japão, *Murahachibu* ou *ijime* (ostracismo social); em Portugal, coação moral; nos países hispânicos, *acoso* moral, *acoso* psicológico ou psicoterrorismo; no Brasil, assédio moral, assédio psicológico, *mobbing*. Sem consenso sobre essas definições, a diversidade de expressões obedece a variedade cultural e a ênfase que se deseja colocar sobre algum dos

múltiplos aspectos que levam à violência psicológica no trabalho (HIRIGOYEN, 2012b; SOBOLL, 2008; THOME, 2009).

A origem das primeiras pesquisas científicas remete à etologia²⁷. O conceito de *mobbing* foi proposto pela primeira vez por Niko Tinbergen e Konrad Lorenz em seus estudos com animais. No contexto etológico, pode-se definir o comportamento de *mobbing* como um ataque coletivo direcionado a um alvo considerado perigoso, por exemplo, um predador. Este ataque envolve indivíduos, não necessariamente da mesma espécie, que tentam confundir o intruso com muitas vocalizações e ameaças a distância, afligindo-o com ataques sucessivos com ou sem contato físico (ARAÚJO, 2012; CALVO, 2014).

Posteriormente, a expressão *mobbing* foi apropriada para a violência entre indivíduos. No início da década de 1970, o médico sueco Peter Paul Heinemann, interessado no comportamento social infantil fora de sala de aula, toma de empréstimo da etologia o termo *mobbing* para descrever o comportamento de crianças dirigido a outra (SOBOLL, 2008). Em 1976, o psiquiatra e antropólogo norte-americano Carrol Brodsky publicou a obra *The harassed worker* (O trabalhador assediado), onde investigou as ações judiciais de maus-tratos ajuizadas por trabalhadores (HELOANI; BARRETO, 2018). Na década seguinte, o conceito de *mobbing* foi relacionado, pelo médico e psicólogo Heinz Leymann, ao estudo da conduta humana no ambiente de trabalho²⁸ (FERREIRA, 2004; SOARES, 2012). Para o autor, *mobbing* refere-se ao:

[...] fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o local de trabalho (LEYMANN, 1990, p. 121).

Na década de 1990, diversas pesquisas foram realizadas sobre violência psicológica. No início da década, surgiu a primeira tese de doutorado sobre a temática de *mobbing*, na Universidade de Viena, de autoria de Klaus Niedl. Na Inglaterra, em 1992, a jornalista Andrea

²⁷ “Estudo do comportamento social dos animais, dos seus hábitos individuais e de sua adaptação às condições do meio onde habitam” (MICHAELIS: moderno dicionário da língua portuguesa. São Paulo: Companhia Melhoramentos, 1998).

²⁸ Em estudo publicado em 1992, Leymann apontou a existência de casos de *mobbing* em cerca de 3,5% da população ativa sueca (55% do sexo feminino e 45% do sexo masculino) e afirmou que 10 a 20% dos suicídios estavam relacionados a conflitos oriundos da violência laboral. O autor defendeu que um conflito somente pode ser reconhecido como *mobbing* se estiverem presentes dois elementos: se a vítima desenvolver doenças psíquicas ou físicas, e se restar comprovado que a agressão se repetiu ao longo de um período determinado. Em razão disso, suas estatísticas podem ser inferiores se comparadas a outros autores (ARAÚJO, 2012; CALVO, 2015).

Adams escreveu a obra “*Bullying at Work*”, levando pela primeira vez o conceito de *bullying* ao ambiente de trabalho (GUEDES, 2003). Na Itália, em 1996, Harald Ege publicou a primeira obra difundindo o fenômeno social em língua italiana (CALVO, 2014). Na França, em 1998, Marie-France Hirigoyen (2012a [1998]) conceituou o assédio moral²⁹ como espécie de violência psicológica em sua obra “*Assédio Moral: A Violência perversa no cotidiano*”. A partir da história de vida de pacientes, a publicação obteve importância política, pois catalisou movimentos sociais determinantes em torno dessa forma de violência no trabalho, influenciando na criminalização do assédio moral na França³⁰.

Para Hirigoyen (2012b, p. 17), o assédio moral refere-se a:

[...] qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude, etc.) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2012b, p. 17).

Hirigoyen (2012a, 2012b) admite a manifestação do assédio desde os atos sutis até os mais expressivos, como o isolamento, avaliações rigorosas, obstrução da atividade por meio da sonegação de informações e equipamentos necessários ou exigência abaixo da função contratada e condutas de explícita agressão verbal, sexual e física, ainda que leves. Desse modo, as ações hostis não são necessariamente humilhantes ou constrangedoras se tomadas isoladamente, ou seja, fora de contexto. Porém, para a autora, o que caracteriza o assédio moral é o conjunto de ações e práticas violentas, que atentam contra a ética e moral.

A escolha do termo moral implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem levar em conta a perspectiva ética ou moral, portanto, o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas [...] (HIRIGOYEN, 2012b, p. 67).

Hirigoyen (2012a, 2012b) diverge de Leymann em alguns pontos. Além de utilizar outra nomenclatura e de não apontar um lapso temporal para a caracterização do fenômeno de

²⁹ Para a autora, a expressão *bullying* é mais utilizada para expressar o assédio moral entre crianças. Mesmo quando essa expressão é utilizada para referir-se às relações de trabalho, a autora francesa entende que o termo *bullying* é muito amplo, sendo que o assédio moral constitui-se de atos mais sutis e, por isso, deve-se limitar o conceito (HIRIGOYEN, 2012b).

³⁰ A lei 2002-73, promulgada em 17 de janeiro de 2002, define o assédio como sendo: “ações repetidas de violência psicológica que têm por objetivo ou por efeito uma degradação das condições de trabalho, suscetíveis de causar dano aos direitos e à dignidade, de lesar a saúde física ou mental ou de comprometer o futuro profissional do trabalhador” (OMS, 2004, p. 14).

violência, a autora considera que uma das características do assédio moral é a falta de conflito, com a existência do “não dito” e o dissimulado. Para a autora, no assédio, não existe uma relação simétrica entre as partes, mas uma relação dominante-dominado, na qual aquele que comanda o jogo procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade. Quando isso se passa no âmbito de uma relação de subordinação, transforma-se em um abuso de poder hierárquico, e a autoridade legítima sobre um subordinado se torna a dominação da pessoa. A ausência de simetria difere o assédio do mero conflito pessoal, onde supostamente há uma relação de igualdade entre os agentes.

O assédio moral, segundo Hirigoyen (2012a, 2012b), distingue-se da violência cotidiana, a que qualquer um está exposto e que procede do mau humor, do nervosismo e da impaciência. Para a autora, o que diferencia essas duas formas de violência é a repetição, a insistência e a sistematicidade. A primeira é uma violência que destrói psiquicamente e se repete no tempo; um ato isolado não é profundamente grave, o que constitui problema é o efeito cumulativo, o qual gera sentimento de rejeição, desprezo e humilhação à vítima.

Chappell e Di-Martino (2006) ressaltam que, no contexto de trabalho, a violência (física ou psicológica) se origina de uma combinação de causas relativas ao indivíduo, ao ambiente, às condições, bem como ao modo como ocorrem as interações sociais no contexto produtivo: entre colegas, clientes e trabalhadores e entre estes últimos e os gestores. Incluem como características ou comportamentos que denotam violência psicológica, além dos já citados, o ostracismo, as intimidações por meio de palavras, gritos e gestos, insinuações, ofensas em função do sexo ou da raça.

No Brasil, a tradução das obras de Hirigoyen (2012a, 2012b), no início dos anos 2000 - que influenciou na adoção majoritária da terminologia “assédio moral” no país - foi fundamental para dar visibilidade ao tema. Além disso, a disseminação das discussões sobre violência psicológica, o desenvolvimento de pesquisas acadêmicas, a atuação sindical e a entrada dessa pauta no âmbito judicial aconteceram em decorrência das pesquisas de Margarida Barreto (2000; 2005; 2006)³¹³², Roberto Heloani (2003; 2004) e Maria Ester de Freitas (2001). Barreto (2006) situa o assédio moral no âmbito de uma relação de poder, como uma forma de poder coercitivo, que é sustentado por humilhação, medo e silêncio. Nessa relação,

³¹ Em sua pesquisa, Barreto (2000) entrevistou mais de 2.000 trabalhadores junto à indústria química, plástica, farmacêutica, de cosméticos e similares de São Paulo. Do número total de entrevistados, 870 pessoas apresentaram histórias de humilhações no trabalho em razão de terem adoecido no trabalho.

³² Barreto (2006) afirma que o assédio moral ou a violência moral no trabalho são a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, de forma repetitiva no exercício da função, caracterizando atitudes desumanas, violentas e antiéticas de um ou mais chefes contra o subordinado.

predominam, entre os líderes, atitudes de fuga e, entre os pares, pactos de tolerância e silêncio, evitando-se explicações ou soluções para o problema. A autora recusa as simplificações do assédio segundo as quais o fenômeno resultaria da ação de um indivíduo perverso, e resgata a responsabilidade das empresas, pois reforçam, fortalecem e produzem perfis assediadores de acordo com seus interesses e objetivos.

Em obra conjunta, Heloani e Barreto (2018, p. 27) afirmam que os atos de violência psicológica “expressam-se por atividades abusivas em termos de gestão, as quais estão materializadas na administração por injúria, pelo medo e na gestão por estresse”. O assédio moral no trabalho contém em si, atos de violência psicológica, abuso de poder e práticas autoritárias que atingem indistintamente os trabalhadores de modo explícito ou sutil. Os autores relacionam as violências no trabalho com as práticas e modos de organizar o trabalho, ainda que ocorram de forma individualizada, por isso, definem o assédio moral como:

[...] conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar 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 (HELOANI, BARRETO, 2018, p.53).

Heloani (2003, p. 58) discute as especificidades da violência no trabalho, focalizando a prática do assédio moral como "uma forma particular de violência, sutil e perniciosa; uma forma de violência que gera vítimas entre indivíduos, grupos e organizações". Não se trata de um processo explícito, escancarado; ao contrário, muitas vezes é quase imperceptível, por isso o autor o qualifica como uma violência invisível, caracterizada pela intencionalidade:

Consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, levando-a a uma posição de fragilidade, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder. Trata-se, portanto, de um processo disciplinador, no qual se busca anular a vontade daquele que, para o agressor, talvez se apresente como ameaça (HELOANI, 2003, p. 59).

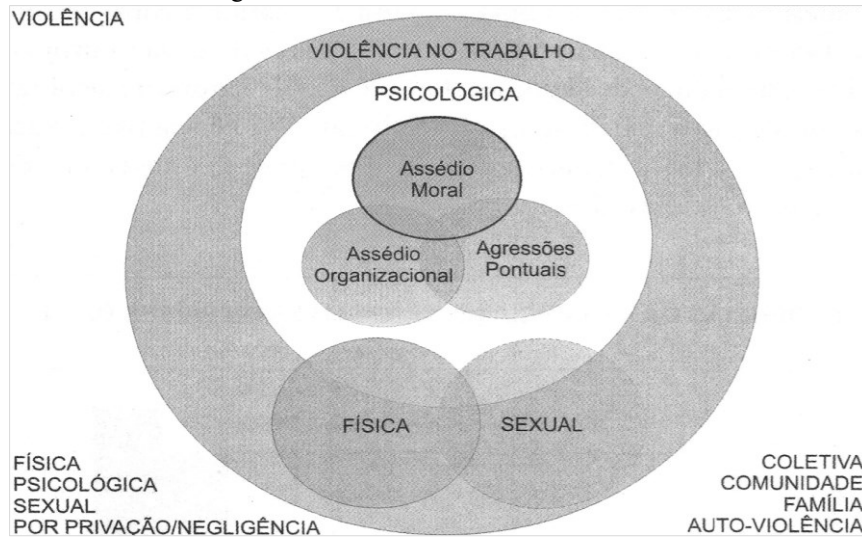
A perversidade (por vezes ligada a traços como frieza, calculismo e inteligência), encorajada por práticas organizacionais danosas (corrosão de valores éticos essenciais), acaba por desconsiderar o outro, em um verdadeiro extermínio psíquico, calculado e covarde. A violência psicológica não é apenas um fenômeno de natureza individual, decorrente das inter-relações pessoais, mas sim, fenômeno complexo de dimensões sociais, organizacionais e macroeconômicas (HELOANI, 2003; 2004).

Maria Ester de Freitas (2001) procura contextualizar o fenômeno do assédio moral na esfera organizacional. A autora afirma que:

[Em nosso cotidiano], podemos defrontar-nos com situações que nos minam as forças e que podem arrebentar-nos; tais situações constituem verdadeiros assassinatos psíquicos, porém apresentam-se como uma violência indireta, em relação à qual muitos de nós, sob o pretexto da tolerância, nos tornamos complacentes, indiferentes e omissos. No nosso dia-a-dia, não ousamos falar de perversidade; no entanto as agressões reanimam um processo inconsciente de destruição psicológica constituído de procedimentos hostis, evidentes ou escondidos, de um ou vários indivíduos sobre o outro, na forma de palavras insignificantes, alusões, sugestões e não ditos, que efetivamente podem desestabilizar alguém ou mesmo destruí-lo, sem que os que o cercam intervenham (FREITAS, 2001, p. 9).

A violência psicológica está presente também em casos de violência física e sexual, como aponta Soboll (2008). Para a autora, as violências no trabalho podem ser divididas em três espécies, considerando a natureza dos comportamentos agressivos que envolvem pessoas externas e internas à organização: física, sexual e psicológica. Apropriando-se do conceito de violência da OMS (2002), a autora define a violência física como o uso da força física contra uma pessoa ou grupo que pode resultar em prejuízo no desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social. Já a violência sexual inclui o assédio sexual e as agressões físicas e psicológicas de natureza sexual no local de trabalho, que podem envolver chantagens e ameaças profissionais, de forma explícita ou implícita. Por último, caracterizada mais recentemente, a violência psicológica (ou o assédio psicológico), é considerada mais difícil de ser identificada do que a violência física, pois na maioria dos casos é simbólica, está oculta nas ações individuais, mas definitivamente está presente conjuntamente nas formas de violência física e sexual, como demonstra a figura 2:

Figura 2 - Formas de violência no trabalho.



Fonte: SOBOLL, 2008, p.137.

A denominação mais comum para práticas de violência psicológica é assédio moral. Trata-se de uma situação extrema de agressividade, marcada por comportamentos ou omissões repetitivos e duradouros. Tem como propósito destruir, prejudicar, anular ou excluir e é direcionado a alvos escolhidos (uma ou mais pessoas em especial). Caracteriza-se por sua natureza agressiva, pessoal e mal-intencionada. Difere-se das agressões pontuais, que são atos ou omissões hostis que se constituem como eventos isolados, situacionais e, muitas vezes, sem a intencionalidade de prejudicar a atividade laboral em si (ARAÚJO, 2012; CALVO, 2014; SOBOLL, 2008; THOME, 2009).

A violência psicológica realizada de modo coletivo, por sua vez, pode apresentar denominações como assédio moral organizacional, assédio coletivo, assédio institucional, entre outros termos. Trata-se de processo contínuo de hostilidades, mascarado pelas políticas e práticas organizacionais abusivas, com o objetivo de aumentar a produtividade, diminuir custos ou reforçar os espaços de controle e disciplina (ARAÚJO, 2012; SOBOLL, 2008; SCHATZMAM *et al*, 2009), direcionado a todos ou a um grupo específico, bem como reforçado pelos dirigentes, de forma opressiva e humilhante (SCHATZMAM *et al*, 2009; FREITAS *et al.*, 2008).

Apesar de haver algumas Convenções internacionais quanto à proteção da saúde mental no trabalho³³ na década de 1970, a preocupação de instituições multilaterais com as práticas de violência psicológica ocorreu apenas na década de 1990. A OIT (1998) manifestou-se sobre o tema em 1998, quando publicou a "Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e o seu seguimento", onde analisou diversas formas de violência no trabalho, visando a eliminação de toda e qualquer discriminação na realização de atividades laborativas como princípio e direito fundamental no trabalho (ARAÚJO, 2012).

Em 2001, através de parecer sobre as condições de trabalho, a Comissão Europeia definiu de forma ampla e precisa a violência neste contexto:

A violência pode definir-se, nas relações entre duas pessoas ou mais, como uma forma de comportamento negativo ou de ação caracterizada pela agressividade, umas vezes repetida, outras vezes pontual, que produz danos para a segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores no local de trabalho. A agressividade pode manifestar-se quer por simples atitude corporal, como uma atitude de provocação, desprezo ou sarcasmo perante outra pessoa, quer por uma efetiva ação violenta, de tipo físico ou verbal. A violência manifesta-se de múltiplas formas como, por exemplo, agressão física, injúrias verbais, prepotência (*bullying*), perseguição coletiva (*mobbing*), assédio sexual, discriminação em razão da religião, raça, deficiência, sexo ou, em todo o caso, da diferença, podendo ser praticada tanto por pessoas estranhas ao ambiente de trabalho como por elementos do próprio ambiente de trabalho (UNIÃO EUROPEIA, 2001).

Posteriormente, em 2002, a OMS (2002) também passou a considerar violência as ameaças, as intimidações e as omissões, que no ambiente de trabalho podem se apresentar como humilhações, perseguições, assédio moral, organizacional, entre outros. Os organismos internacionais consideram que a cultura de cada sociedade pode interferir no enquadramento da violência psicológica, abrindo, portanto, possibilidade para definições com matizes diversas em cada região, o que é visível nas inúmeras terminologias adotadas (THOME, 2009).

Recentemente, em 2019, a OIT aprovou a Convenção nº. 190 e a Recomendação nº. 206, sobre a prevenção e proteção dos trabalhadores em geral, contra toda e qualquer violência e assédio no meio ambiente do trabalho (OIT, 2019). A norma internacional reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho afetam a saúde psicológica, física e sexual das pessoas, a dignidade e o ambiente familiar. Assim, a OIT visa assegurar o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio. Assinalando preocupação com o contexto social de crescimento de denúncias de violência e assédio no trabalho, a Convenção é

³³ Cabe destacar a Convenção n. 148, de 1977, sobre o meio ambiente do trabalho (contaminação do ar, ruído e vibrações); a Convenção n. 155, de 1981, sobre Segurança e Saúde do Trabalho; e a Convenção n. 161, de 1985, sobre Serviços de Saúde no Trabalho, todos ratificados pelo Brasil (CALVO, 2014).

incisiva ao definir um roteiro para prevenir e combater esses atos, conceituados, em seu artigo 1º, como:

[...] um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero (OIT, 2019, tradução nossa)³⁴.

A Convenção nº 190 inova desde a adoção da expressão “violência e assédio” como gênero, compreendendo diversas espécies, como violência sexual, assédio sexual, violência doméstica, violência física, violência psicológica, assédio moral, violência estrutural, assédio organizacional, assédio virtual (*cyberbullying*), violência e assédio em razão de gênero, discriminações, ameaças e perseguições em geral. Embora motivo de disputas pela terminologia, ao utilizar de forma conjugada as expressões violência e assédio, juntamente com a referência “mundo do trabalho”, ao invés de local de trabalho, possibilitou-se um maior alcance das regras, abrangendo todas as condutas violentas e assediadoras, podendo ser configuradas por uma única ocorrência, englobando, enfim, todas as pessoas, lugares, setores ou momentos que, no âmbito das relações de labor, tenham relação com os respectivos atos (OIT, 2019).

A adoção desses novos conceitos e definições contraria alguns entendimentos e posicionamentos. Até então, muitos autores (CALVO, 2014; FREITAS, 2007; HELOANI; BARRETO, 2018; SOBOLL, 2008; THOME, 2009), para configurar o assédio moral, por exemplo, apontavam a necessidade de o ato de violência ser continuado e repetitivo, ao passo que a norma internacional dispõe que a violência e o assédio podem se caracterizar, também, por uma conduta única ou por um ato isolado. Observa-se que a OIT ampliou os limites interpretativos vigentes, classificando um número maior de situações como violência psicológica. Essas mudanças, que refletem no âmbito de aplicação e proteção de princípios fundamentais, devem ser interpretadas pelos meios de prevenção, proteção e reparação, também indicados na referida norma internacional.

Todo Estado membro da OIT, assegura a Convenção nº. 190, deve adotar legislação que defina e proíba a violência e o assédio no mundo do trabalho, em atenção especial ao

³⁴ “[...] *range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment*” (OIT, 2019).

gênero. Ainda, exige a adoção de medidas eficazes para situações de violência e assédio, como acesso e recursos para solução de conflitos judiciais e extrajudiciais, meios de assistência jurídica, social, médica e administrativa para as vítimas (OIT, 2019). Com isso, além de assegurar um meio ambiente de trabalho equilibrado e promover o trabalho decente e a justiça social, a Convenção ocupa uma lacuna legislativa existente em diversos países, assegurando a responsabilização pelas diferentes formas de violência e assédio no meio ambiente de trabalho.

Embora o Brasil ainda não tenha ratificado, diante da perspectiva neoconstitucionalista (PIOVESAN, 2010, 2017; SARLET, 2007), a qual enfatiza a eficácia dos direitos humanos, a Convenção nº. 190 da OIT pode ser aplicada em razão de estar contemplada entre os princípios fundamentais. Nesse sentido, em razão da importância de seu conteúdo e da previsão legal que garante sua utilização, a norma internacional poderá produzir efeitos, inclusive no judiciário brasileiro. Além disso, seu conteúdo pode ser utilizado como ferramenta em outras atividades acadêmicas, legislativas ou judiciais, influenciando na ordem prática.

No Brasil não há uma lei federal específica para cada situação. Recentemente, em 2021, houve a inclusão da tipificação penal do crime de perseguição e violência psicológica (Arts. 147-A e 147-B). Portanto, “perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade”, está previsto no Código Penal (BRASIL, 1940). Da mesma forma, visando a proteção da mulher contra a violência, está previsto crime de “causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação” (BRASIL, 1940).

Em relação à violência psicológica no ambiente de trabalho, não há uma legislação específica – embora existam leis estaduais e municipais que proíbam algumas formas de violência e assédio no trabalho em ambientes públicos e/ou privados. Outros países, como França e Bélgica, por exemplo, possuem legislações que abordam o tema da violência psicológica no trabalho desde o início dos anos 2000. Da mesma forma, outros países, como Espanha e Portugal, possuem normas proibitivas de atitudes discriminatórias no ambiente de trabalho. Assim como no Brasil, na Alemanha e na Itália não há legislação federal específica sobre o tema no âmbito laboral, mas há inúmeras previsões legais que amparam decisões judiciais sobre as práticas hostis.

O Estado, demandado para dirimir eventuais conflitos, possui a legitimidade oficial para definir o reconhecimento jurídico de situações de violência no trabalho. Nesse sentido, a partir da experiência negativa comum dos trabalhadores, assim como diante dos primeiros estudos científicos sobre as consequências negativas ao ambiente de trabalho, a interlocução do campo jurídico com outras áreas do conhecimento, como a medicina e a psicologia, possibilitou o reconhecimento jurídico das formas de violência psicológica no ambiente de trabalho como formas sutis, individuais ou estruturalmente difusas de obtenção do “consentimento” do trabalhador às condições adversas de trabalho as quais está submetido (BARBOSA; BENDER, 2019).

Nos Tribunais brasileiros, em que pese a possibilidade de responsabilização legal³⁵, não há consenso acerca de terminologias de situações de violências psicológicas. São compreendidas como espécies: assédio moral (individual e coletivo), discriminação, condições degradantes, limitação do uso do banheiro, revista íntima, “lista suja” de trabalhadores e assédio sexual. Todas essas espécies de violência psicológica podem gerar, se comprovadas judicialmente, indenizações por danos morais.

Na demanda judicial de Tayla, restou comprovado que a empresa a expôs às situações vexatórias em razão do não cumprimento de metas. O Estado reconheceu a prática empresarial de assédio moral e a necessidade de reparação à autora pelos danos morais sofridos. Como consta na decisão do TST, não há como enumerar as diversas formas, por isso, evidencia-se na dor, na angústia, no sofrimento, no desprestígio, na desconsideração social, no descrédito à reputação, na humilhação pública, nos traumatismos emocionais, na depressão ou no desgaste psicológico, nas situações de constrangimento moral (CAHALI, 2005, p. 20/21 apud BRASIL, 2017b).

Conclui-se que a violência psicológica no trabalho pode ser descrita como um ato isolado ou um conjunto de atos e processos agressivos que ofende, humilha, transgride as regras que garantem a harmonia e o convívio social. Origina-se em uma relação social de imposição, com uso de poder, em forma de ameaça, ou, como fato concreto, na prática de ações abusivas ou de omissões no âmbito das relações de trabalho. A finalidade do ato hostil é neutralizar o sujeito em termos de força, visando a controlar ações, comportamentos, crenças e decisões de

³⁵ Apesar de inexistir legislação própria, a responsabilização por violência psicológica é tratada indiretamente, possuindo previsões legais. No artigo 5º da Constituição Federal, sobre os direitos fundamentais, os parágrafos II e III abrangem os assédios sexual e moral, respectivamente; além do que o artigo 483 da CLT, os artigos 138, 139 e 140 (crimes contra a honra – calúnia, difamação e injúria) e o artigo 146 (constrangimento ilegal) do Código Penal, também podem ser aplicados ao assédio sexual.

outra pessoa ou grupo, para preservar interesses específicos, instituindo um ambiente de não questionamento.

A concretização da violência psicológica ocorre por meio de instrumentos coercitivos (explícitos ou implícitos, mas sutis) ou por fatos e situações de uso intenso e desproporcional de força, permeadas de exageros, abusos, maus-tratos, isolamento, perseguição, humilhação, intimidação, manipulação, ameaças, constrangimentos e pressões exageradas. Pode implicar prejuízo à saúde física e psicológica, à autodeterminação ou ao desenvolvimento pessoal e social, o qual ocasiona, ou tem grandes possibilidades de ocasionar, dano psíquico, alteração no desenvolvimento e privações (BARUKI, 2015; SOBOLL, 2008).

As situações de violências psicológicas podem ser analisadas como formas de violências simbólicas extremas. Nesse sentido, cabe aproximar a discussão da violência psicológica à teoria social proposta por Pierre Bourdieu, aplicada no estudo de diversos campos, tais como, direito, educação, cultura, arte, história, linguística, dentre outros (BOURDIEU; WACQUANT, 2005; COELHO, KOZICKI & ALMEIDA, 2013; JORDAN & NAULIN, 2017).

2.2 A VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA COMO ESPÉCIE DE VIOLÊNCIA SIMBÓLICA.

A violência psicológica ocorre mediante a manifestação simbólica que, muitas vezes de forma sutil e quase imperceptível, perpassa as relações sociais. No ambiente laboral, essa violência que engloba relações de poder se apresenta, na maioria das vezes, de forma invisível, subjacente aos processos de socialização e manutenção dos padrões instituídos e reconhecidos pelos membros da organização. Por isso, é possível considerar a violência psicológica como uma forma de violência simbólica extrema, hostil, que transgride o limite do aceitável.

Violência simbólica pode ser descrita como um modo sutil, eufemizado, invisível de exercer o poder, uma forma encoberta de violência que continua, em certa medida, sustentando-se na interação social, que funciona enquanto não é reconhecida como violência, coerção ou intimidação³⁶. A característica da violência simbólica é precisamente seu reconhecimento como poder legítimo e sua não percepção como violência. Através do véu simbólico de uma visão de mundo da dominação, através de discursos, padrões de definição, percepção e ação ancorados em poderosas tradições e “incorporados” ao *habitus* dos atores sociais, produz-se uma

³⁶ Ainda que as ações sejam denominadas como “simbólicas”, as manifestações concretas, explícitas do poder e de violência, como, por exemplo, as violências físicas, agressões, humilhações, não são desconsideradas.

cumplicidade oculta entre dominadores e dominados que é continuamente reproduzida (RADEMACHER, 2018).

Para Bourdieu (2003), violência simbólica é uma:

[...] violência suave, insensível, invisível a 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, 2011b, p. 7-8).

Ao mesmo tempo em que é pouco compreendida e invisível, a violência simbólica é também resultante de um processo de construção histórica que a torna legítima. Manifesta-se de maneira simbólica nas interações sociais e resulta de uma dominação, cuja inscrição é produzida em um estado objetivado das coisas vividas como naturais e evidentes, cobertas por uma legitimação que dispensa qualquer tipo de contestação. Em outros termos, representa uma forma de violência invisível que se impõe numa relação do tipo subjugação-submissão, cujo reconhecimento e cumplicidade fazem dela uma violência silenciosa e não arbitrária, porém, tão lesiva quanto outras formas de violência (ROSA, BRITO, 2009). Assim, a manifestação do fenômeno da violência está relacionada a um processo de dominação.

2.2.1 Dominação, poder e violência simbólica no campo laboral.

Na teoria social de Bourdieu, o indivíduo ocupa posição tanto no espaço físico como no espaço social. O espaço social é determinado por estruturas sociais objetivas, ou seja, por uma multiplicidade de campos sociais, independente da consciência e da vontade dos indivíduos, mas que são capazes de orientar suas práticas e representações. É uma construção histórica que racionaliza as regras do comportamento do campo – cada campo tem sua própria lógica da prática distinta. Cada espaço social corresponde a um campo específico – cultural, econômico, educacional, jurídico, laboral etc. (THOMSON, 2018).

No interior de cada campo são determinadas as posições sociais dos agentes é onde se revelam, por exemplo, as figuras de autoridade e poder. As posições hierárquicas são relacionadas ao acúmulo de capitais: econômico (dinheiro e bens); cultural (por exemplo, formas de conhecimento; preferências de gosto, estéticas e culturais; linguagem, narrativa e

voz); social (por exemplo, afiliações e redes; herança familiar, religiosa e cultural); e simbólico (coisas que representam todas as outras formas de capital e que podem ser “trocadas” em outros campos - credenciais). Embora o autor compreenda que o espaço social é o lugar das distinções, das relações de força e poder, há uma gênese social da visão de mundo, dos modos de perceber, pensar e agir (BOURDIEU, 2011a; 2011b).

Cada tipo de capital simbólico alcança seu efeito através de uma “ilusão” arquitetada e sustentada da autonomia de seu campo constituída através do que é afirmado como seu princípio intrínseco – seu próprio princípio desinteressado, sagrado e consagrado (beleza, verdade, altruísmo etc.). Os campos, a esse respeito, podem ser compreendidos como meios de produção de capitais simbólicos de tipos diferentes e como reguladores da distribuição social desses capitais. Apesar de um campo de poder ser visto estaticamente (sincronicamente) em qualquer ponto particular do tempo em termos de sua estrutura e das relações das posições dentro dele, a característica mais importante de um campo é que ele é dinâmico – ele existe no tempo, e através dele (diacronicamente) nas trajetórias de tomadas de posição e estratégias (com efeito, cada campo tem seu próprio tempo: a sucessão de movimentos nas artes, mudanças de moda e gosto, inovações científicas e mudanças de paradigma). O capital pode ser compreendido como a “energia” que impulsiona o desenvolvimento de um campo através do tempo. O capital em ação é o decreto do princípio do campo. Ele é a realização em formas específicas do poder em geral (THOMSON, 2018, p. 141).

O espaço social é polarizado entre dominantes, os quais correspondem aos indivíduos que possuem maior acumulação de capitais, e dominados, representados pelas categorias menos favorecidas de capital (JOURDAIN, NAULIN, 2017). Assim, o lugar que cada indivíduo ocupa no espaço social é relacionado ao volume global de capital que ele detém, além do modo como esse capital está subdividido e das estratégias de reconversão desenvolvidas. A distribuição desigual de capitais resulta na dominação dos dominantes sobre os dominados, mediante poderes e violências simbólicas.

O poder simbólico pode ser caracterizado como um poder invisível, estruturante, de construção da realidade, o qual estabelece um sentido de construção imediata ao mundo. Trata-se do:

[...] poder de constituir o dado pela enunciação, de fazer ver e fazer crer, de confirmar ou de transformar a visão do mundo e, deste modo, a ação sobre o mundo, portanto o mundo; poder quase mágico que permite obter o equivalente daquilo que é obtido pela força (BOURDIEU, 2011a, p.14).

De que forma esse poder se manifesta? Quais os mecanismos pelos quais funciona? Bourdieu (2011a, p.8-9) assinala que é através do que ele chama de sistemas simbólicos – por exemplo, a língua, a arte, a religião e, inclusive, o direito - que o poder simbólico se edifica e se revela como instrumento de dominação.

É enquanto instrumentos estruturados e estruturantes de comunicação e de conhecimento que os “sistemas simbólicos” cumprem a sua função política de instrumentos de imposição ou de legitimação da dominação, que contribuem para assegurar a dominação de uma classe sobre outra (violência simbólica) dando o reforço da sua própria força às relações de força que as fundamentam e contribuindo assim, segundo a expressão de Weber, para a “domesticação dos dominados”.

As diferentes classes e frações de classes estão envolvidas numa luta propriamente simbólica para imporem a definição do mundo social mais conforme seus interesses, e imporem o campo das tomadas de posições ideológicas reproduzindo em forma transfigurada o campo das posições sociais. Elas podem conduzir esta luta quer diretamente, nos conflitos simbólicos da vida cotidiana, quer por procuração, por meio da luta travada pelos especialistas da produção simbólica (produtores a tempo inteiro) e na qual está em jogo o monopólio da violência simbólica legítima (cf. Weber), quer dizer, do poder de impor – e mesmo de inculcar – instrumentos de conhecimento e de expressão (taxinomias) arbitrários – embora ignorados como tais – da realidade social (BOURDIEU, 2011a, p. 11/12).

A violência simbólica está relacionada ao poder simbólico. É uma forma geralmente não percebida de violência e, diferentemente dos sistemas onde a força é necessária para manter a hierarquia social, ela é uma forma eficaz e eficiente de dominação, pois os membros das classes dominantes não precisam utilizar muita energia para manter seu domínio, precisam apenas deixar o sistema que dominam agir livremente para exercer de modo durável a dominação. Precisam apenas seguir suas vidas cotidianas normalmente, aderindo às regras do sistema que fornece a eles suas posições de privilégio. Desse modo, as hierarquias e os sistemas de dominação são assim reproduzidos à medida que os dominantes e os dominados reconhecem esses sistemas como legítimos, e, portanto, pensam e agem segundo seus próprios interesses dentro do contexto do próprio sistema (BOURDIEU, 2013; SCHUBERT, 2018).

É possível observar, segundo Bourdieu (2011a, 2017), a violência simbólica desde os mecanismos escolares. A escola, através de sua “ação pedagógica”, age mediante violência simbólica quando impõe como universal um “árbitro cultural”. Valorizando a cultura da elite (dominantes), ela a impõe a todos os alunos como cultura ideal. Da mesma forma, ela legitima igualmente o estado de relações de força entre classes sociais dissimulando, através da difusão da ideologia, a existência destas relações de força e dos mecanismos de reprodução. Segue-se uma naturalização do fracasso escolar, este sendo apresentado como um problema de competência, ao passo que ele está relacionado à distância em relação à cultura escolar dominante. A imposição pela escola de um arbitrário cultural leva assim a uma eliminação – legitimada – da maioria dos dominados que não conseguem chegar ao topo da hierarquia escolar, tampouco subir na hierarquia social (JOURDAIN, NAULIN, 2017).

Bourdieu toma a noção de “dominação” emprestada de Max Weber, que a definia como a "probabilidade de encontrar obediência a uma ordem de determinado conteúdo, entre determinadas pessoas indicáveis" (WEBER, 1999, p. 33). A situação de dominação é aquela na qual uma ou várias pessoas encontram-se em condições de mandar eficazmente em outras. Nesse sentido, retomando Weber, Bourdieu se interroga sobre a origem da dominação, sobre sua capacidade de perdurar e sobre seus mecanismos de existência (JOURDAIN, NAULIN, 2017).

A relação entre a violência simbólica e as estruturas de dominação historicamente construídas evidencia-se na medida em que agentes, como as instituições, as famílias, a Igreja, a Escola, o Estado e os indivíduos contribuem para a reprodução dessas estruturas (BOURDIEU, PASSERON, 2013). O dominado assume o ponto de vista do dominante, pois,

[...] a violência simbólica se institui por intermédio da adesão que o dominado não pode deixar de conceder ao dominante (e, portanto, à dominação) quando ele não dispõe, para pensá-la e para se pensar, ou melhor, para pensar sua relação com ele, mais que de instrumentos de conhecimentos que ambos têm em comum e que, não sendo mais que a forma incorporada da relação de dominação, fazem esta relação ser vista como natural (BOURDIEU, 2011b, p.47).

O consentimento, para Bourdieu (2011b; 2004), é determinante para a manutenção da dominação por meio do poder e da violência simbólica. A “magia” do poder simbólico desencadeia atos de conhecimento e de reconhecimento de dominação, de tal modo que os dominados contribuem subjetivamente para sua dominação, aceitando as regras e limites impostos (BOURDIEU, 2004). Da mesma forma, a violência simbólica é uma dominação consentida pela aceitação das regras e crenças partilhadas como se fossem “naturais”. Não há capacidade crítica dos agentes em reconhecer o caráter arbitrário de tais regras impostas pelas autoridades dominantes de um campo. Diante desse engajamento subjetivo, a dominação é compreendida como “normal” entre os agentes dominantes e dominados.

Em todos os campos sociais há um conflito entre os agentes que dominam e aqueles que são dominados pela via da violência simbólica. A dominação, de um modo geral, se manifesta de forma não explícita, sutil, através de uma violência simbólica julgada legítima dentro do campo social, e que se expressa doce e mascarada, com a cumplicidade daquele que a sofre. A dominação não é exercida mediante uma luta aberta entre “classe dominante” *versus* “classe dominada”, mas é resultado de um conjunto complexo de ações infraconscientes de agentes e instituições (BOURDIEU, 2004). A concordância entre o dominado e o dominador ocorre não em razão de haver um acordo formalmente estabelecido que reconheça a dominação

como legítima, mas em decorrência da ação das forças sociais e pela estrutura das normas estabelecidas no campo social em que os indivíduos estão inseridos.

Todas as relações sociais, em todos os campos do sistema social, apresentam relações de dominação, poder e violência simbólica – justas ou não. No ambiente de trabalho, ou melhor, no campo laboral, a dominação é expressa além do contrato formal de trabalho. Nesse caso, o trabalhador assume a limitação contratual da autonomia de sua vontade e transfere ao empregador o poder de direção sobre a atividade que irá desempenhar. A subordinação jurídica estabelecida no contrato de trabalho está relacionada ao poder diretivo, ou seja, à interferência do empregador no modo de realização da atividade laboral, prevalecendo o direito de dar ordens, interferir na atividade, fixar limites, diferenciando-se, assim, da subordinação especificamente econômica.

A dominação do trabalhador subordinado também não está restrita a dependência econômica e contratual com o seu empregador. Assim como em outros campos sociais, a dominação exercida no campo laboral ocorre mediante violência simbólica, ou seja, ações sutis, não explícitas, compreendidas como legítimas pelos agentes do campo laboral. Produz-se consentimento através da elaboração de determinadas imagens legitimadoras. Seja pelo sentimento de dívida que tem para com o seu empregador, da satisfação pelo emprego diante do desemprego estrutural, seja pela quantidade de tarefas assumidas (horas-extras excedidas e não remuneradas). Ser um bom funcionário, andar sempre na “linha”, responder a todos os e-mails de forma imediata, trabalhar, se necessário for, nos fins de semana, todos esses aspectos são elementos de subordinação que se conectam ao plano simbólico.

Através do uso da linguagem, das imagens, dos discursos, os sistemas simbólicos favorecem a organização de certas relações sociais (BOURDIEU, 2001a). O discurso empresarial pós-fordista é enfático, ao apontar para a necessidade da organização dos trabalhadores em pequenas equipes pluridisciplinares, onde podem se tornar mais competitivos, flexíveis, inventivos e autônomos. As equipes de trabalho passam a ser percebidas por essa nova organização do trabalho como o lugar da autogestão e do autocontrole, afastando ainda mais a percepção de dominação (BOLTANSKI; CHIAPELO, 2009).

Propaga-se no mundo contemporâneo a visão de auto-organização do trabalho, pela qual o trabalhador adere espontaneamente ao projeto estabelecido pela empresa - o que caracteriza a cumplicidade às regras impostas. A cobrança pelo produtivismo corporativo, baseada em metas, ocasiona diversas formas de violência simbólica, inviabilizando a autonomia do trabalhador, tornando-o mero executor de objetivos mercadológicos e financeiros definidos

pelas organizações, gerando um sentimento de onipotência, fazendo-o pensar ser sempre possível atingir ou superar as metas. O controle e a vigilância do desempenho ocorrem, principalmente, através da subjetividade, resultando em uma sensação de impotência de questionamento da ordem. Enquanto é exigida do trabalhador uma postura proativa e original, a autonomia é cerceada através de um controle quase ilimitado.

A segmentação crescente dos empregos acarreta uma individualização dos comportamentos completamente distinta das concepções coletivas de outrora. Hoje, os indivíduos assumem os riscos profissionais. Para alguns trabalhadores, o efeito do processo de individualização permite que expressem melhor a sua identidade através da sua ocupação, porém, para outros, pode significar fragmentação das tarefas, precariedade, isolamento e perda de garantias historicamente construídas (CASTEL, 2006, p. 571-573).

Conclui-se que a violência simbólica é uma força socialmente tolerável, capaz de configurar poder e dominação por meio de significações. Esse poder de impor significações é o poder simbólico, que as estabelece como legítimas, objetivando dissimular e transformar as relações de forças subjacentes, de modo a fazer com que a violência exercida, muitas vezes, não seja questionada (SANTANA, 2012).

A análise sobre o exercício do poder através da violência simbólica induz a novas reflexões: Como a violência simbólica é considerada natural pelos indivíduos? Qual será a consequência se a violência simbólica instituída em um campo se tornar visível? Os indivíduos podem se rebelar contra regras simbólicas estabelecidas e até então aceitas?

2.2.2 A visibilidade da violência invisível.

A dominação, como vimos, é resultado de um processo que a institui, ao mesmo tempo, nas estruturas sociais e nas estruturas mentais e corporais. Com isso, os agentes não percebem que a dominação resulta de um consenso aparente e de uma longa série de atos repetidos que a tornam naturais por força do *habitus* (BOURDIEU, 2004). É o que Bourdieu (1996; 2011a; 2011b) denomina de *Doxa*: opiniões e percepções pré-reflexivas compartilhadas, muitas vezes não questionadas, que são comunicadas dentro de entidades sociais relativamente autônomas – os campos – e também por elas, que determinam práticas e atitudes “naturais” através do “senso de limite” e do *habitus* internalizado dos agentes. Trata-se de um conjunto de crenças ou opiniões aparentemente naturalizadas, pois não precisam se afirmar sob a forma de um dogma explícito e consciente de si mesmo (DEER, 2018).

A *doxa* permite que a natureza socialmente arbitrária das relações de poder (por exemplo, classificações, valores, categorias, etc.) que a produziu continue a ser desconhecida, reproduzindo-a. A arbitrariedade da ordem social estabelecida, aliada à sua justificação narrativa verbal, condiciona e alimenta o senso de limites internalizados pelos indivíduos e, por extensão, seu senso de realidade e aspirações. Assim, a *doxa* é a pedra de toque de qualquer campo social na medida em que ela determina a estabilidade das estruturas sociais objetivas através do modo como são reproduzidas e se reproduzem nas percepções e práticas dos agentes; em outras palavras, em seu *habitus* (DEER, 2018).

Nos mais diversos campos sociais, a adesão às regras está subjetivamente implícita aos agentes. É com a mediação do *habitus* que o indivíduo interioriza as condições objetivas que tornam possíveis e aceitas socialmente as práticas individuais. Da mesma forma como age um goleiro no momento em que defende um chute ao gol, quando, sem refletir, atua sob reflexo diante do adversário, não é preciso refletir para agir em um campo social. “O jogador, tendo interiorizado profundamente as regularidades do jogo, faz o que faz no momento em que é preciso fazê-lo, sem a necessidade de pensar explicitamente o que deve fazer” (BOURDIEU, 2004, p. 62).

Como história individual e grupal sedimentada no corpo, ou seja, estrutura social transformada em estrutura mental, o *habitus* fornece, ao mesmo tempo, um princípio de socialização e de individualização. A socialização ocorre porque nossas categorias de julgamento e de ação, advindas da sociedade, são partilhadas por todos aqueles que foram submetidos a condições sociais similares - por isso podemos falar, por exemplo, de um *habitus* masculino, de um *habitus* religioso, de um *habitus* acadêmico etc. O princípio da individualização ocorre em razão de que cada pessoa, ao ter uma trajetória e uma localização única no mundo, internaliza uma combinação particular e incomparável de esquemas dispostos socialmente (BOURDIEU; WACQUANT, 2005).

O *habitus* é um princípio avaliativo de possibilidades e limitações objetivas, incorporadas ao agente por essas mesmas condições objetivas, ao largo de trajetórias individuais. Isso permite aos indivíduos, numa situação dada, produzir o comportamento correspondente ao que é esperado deles pelo contexto social (de fazer corresponder suas estruturas subjetivas com as estruturas objetivas do mundo social) sem forçosamente saber refletir sobre isto, já que outrora interiorizaram a exterioridade do mundo social. Esta faculdade de saber comportar-se em uma situação dada, sem refletir sobre ela, porque isto foi

conscientemente interiorizado pelo passado, está na origem do senso prático (JOURDAIN, NAULIN, 2017). Este produz o *habitus*³⁷ e permite economizar a reflexão sobre a ação.

A violência simbólica está associada ao *habitus* e à *doxa*. Aquela pressupõe que estruturas subjetivas – *habitus* – e condições objetivas estejam em concordância. O consentimento significa que os sujeitos confrontados com atos de violência simbólica desenvolveram um senso para essa violência que lhes permite decodificar os respectivos sinais – frequentemente olhares, pequenos gestos, observações feitas de passagem, a postura corporal, a entonação – e entender seu conteúdo social oculto, sem que tomem consciência de que realmente se trata, nesses gestos, nesses olhares, nessas palavras, de atos de violência. Em outras palavras, o consentimento que, de certo modo, torna cúmplices “vítimas” e “agressores” apenas se realiza quando ambos os atores possuem, entranhada no seu *habitus*, aquela ordem simbólica que produz ações em correspondência (JOURDAIN, NAULIN, 2017).

A força física explícita é substituída por mecanismos, diferenciações e pressuposições sociais implícitas cuja força e legitimidade “natural” residem no desconhecimento da natureza arbitrária de seu surgimento e reprodução sócio-histórica. A *doxa*, como uma forma simbólica de poder, exige que aqueles submetidos a ela não questionem sua legitimidade e a daqueles que a exercem. Em um campo social, a *doxa* assume a forma de uma sujeição compartilhada e desconhecida às “regras do jogo” por parte dos agentes com *habitus* diferentes (DEER, 2018).

As disposições do *habitus* são duráveis à medida que, sendo enraizadas nas pessoas, tendem a se perpetuar e resistir à mudança. Ainda que ocorra uma mudança radical das condições socioeconômicas do entorno, os indivíduos tendem a conservar as disposições adquiridas ao longo do processo de socialização. Às vezes, quando o mundo social muda, mas os comportamentos oriundos dos *habitus* se perpetuam sem se adaptar, um efeito de histerese aparece (persistência de um efeito mesmo diante do desaparecimento de sua causa), como o exemplo do personagem Dom Quixote, herói do romance de Cervantes, que continuava se comportando como um cavaleiro em um mundo onde a cavalaria deixara de existir (JOURDAIN, NAULIN, 2017)³⁸.

³⁷ Segundo Bourdieu (2013, p. 87), “os condicionamentos associados a uma classe particular de condições de existência produzem *habitus*, sistemas de disposições duráveis e transponíveis, estruturas estruturadas predispostas a funcionar como estruturas estruturantes, ou seja, como princípios geradores e organizadores de práticas e de representações que podem ser objetivamente adaptadas ao seu objetivo sem supor a intenção consciente de fins e o domínio expresso das operações necessárias para alcançá-los, objetivamente “reguladas” e “regulares” sem em nada ser o produto da obediência a algumas regras e, sendo tudo isso, coletivamente orquestradas sem ser o produto da ação organizadora de um maestro” (BOURDIEU 2013, p. 87).

³⁸ Na obra “Esboço de uma teoria da prática”, Bourdieu (1983a, p.77) define a histerese: “A histerese dos *habitus*, que é inerente às condições sociais da reprodução das estruturas nos *habitus*, é sem dúvida um dos fundamentos do desacordo estrutural entre as ocasiões perdidas e, em particular, a impotência, frequentemente

É possível observar a rigidez das atuações dos agentes em razão das regras aparentemente invisíveis e imutáveis, remetendo à ideia de impossibilidade de modificação e ao eterno consentimento da dominação e violência simbólica. Mas será que o *habitus* pode ser modificado? Qual a possibilidade de ruptura com a *doxa* vigente? Elas podem ser questionadas? Quanto ao primeiro conceito, diferentemente do costume, que é considerado espontaneamente repetitivo, mecânico, automático, mais reproduzidor de ações do que produtor, Bourdieu (2011) ressalta que o *habitus* é gerador de novas ações. O *habitus* é um produto dos condicionamentos que tende a reproduzir a lógica objetiva dos condicionamentos, mas fazendo-a sofrer uma transformação; é uma espécie de máquina transformadora que nos faz reproduzir as condições sociais de nossa própria produção, mas de uma maneira relativamente imprevisível, de modo que não podemos passar simples e mecanicamente do conhecimento das condições de produção ao conhecimento dos produtos (BOURDIEU, 1983; JOURDAIN, NAULIN, 2017).

Assim como o *habitus*, a *doxa* também pode ser questionada. Entretanto, não basta uma crise para originar modificações e perturbações socioculturais drásticas, gerar consciência crítica para enfraquecer a *doxa* predominante e alimentar o surgimento de outras. Qualquer reflexão de senso comum sobre as regras existentes é necessariamente mediada – e, portanto, restrita – pela prática estabelecida, ou seja, pelo que é; como tal, ela é abafada pela falta de meios para expressar e assim questionar apropriadamente aquilo que é implícito e considerado autoevidente. A representação verbal só é produzida por terceiros institucionalizados e reconhecidos (sindicatos, partidos políticos, etc.) com acesso à ordem da opinião política (DEER, 2018).

As contradições implícitas na configuração das instituições (educação, Estado, etc.) possibilitam, também, questionar a *doxa* e tornar visível uma violência simbólica. As contradições das instituições aumentam as chances de possíveis resistências dos dominados. Enquanto o:

[...] mundo social (...) for tanto produto como também objeto de lutas simbólicas, ao mesmo tempo cognitivas e políticas, por conhecimento e reconhecimento, a ação política de mobilização subversiva [pode] liberar a força potencial de recusa que está neutralizada pela má compreensão, operando a favor de uma crise, de um desvelamento crítico da violência fundadora que está oculta pelo acordo entre a ordem das coisas e a ordem dos corpos (RADEMACHER, 2018, p. 143).

observada, para pensar as crises históricas segundo categorias de percepção e do pensamento que não sejam as do passado [...]”.

As disposições incorporadas pelo *habitus* e pela *doxa*, portanto, oferecem inércia, mas não é por isso que devem ser uma espécie de “destino”. Disposições podem ser alteradas através da consciência, porém não como mágica, mas através de um verdadeiro trabalho de contra-adestramento, que implica a repetição de exercícios: à maneira do treinamento do atleta, é possível transformar duravelmente as regras do campo. Se o mundo é social e historicamente construído, em sua construção hierarquias são criadas e reproduzidas. É devido ao próprio caráter de construção dessas hierarquias que a ação política se torna possível. Se mundos são construídos, então eles podem ser reconstruídos de outros modos e em outras palavras. A resistência à *doxa* é então possível na forma da heterodoxia (RADEMACHER, 2018).

A ortodoxia se refere a uma situação em que o caráter arbitrário da *doxa* é reconhecido e aceito na prática. As “regras” do jogo são conhecidas e seguidas dessa maneira. Por outro lado, a heterodoxia depende do reconhecimento da possibilidade de crenças em competição e de seu surgimento, o que implica um movimento de ação prática para trocas discursivas e o surgimento de um campo de opinião. A heterodoxia, em sua forma mais efetiva, muitas vezes vem de grupos que possuem um bom capital cultural, mas com pouco capital econômico e cuja experiência de vida não é nem a das esferas mais baixas, nem das mais altas da sociedade. Ainda que essencialmente mediada pela *doxa* governante, é possível questioná-la e desnaturalizá-la através do surgimento de uma *doxa* alternativa (RADEMACHER, 2018).

Considerando que a violência simbólica é fruto de um processo histórico que a torna legítima, assim como a *doxa* dominante e o *habitus* dos indivíduos, é possível visualizar que ela também está sujeita a oposições e resistências. As violências simbólicas não são eternas, pelo contrário, podem ser desvendadas e modificadas através de um processo de questionamento de sua legitimidade. Retomando o conceito de violência simbólica, é possível observar que Bourdieu (2011b, p.106) compreende sua ação pelo fato de se apresentar sob uma aparência de universalidade – da razão ou da moral:

A violência simbólica, cuja realização por excelência certamente é o direito, é uma violência que se exerce, se assim podemos dizer, segundo as formas, dando forma. Dar forma significa dar a uma ação ou a um discurso a forma que é reconhecida como conveniente, legítima, aprovada, vale dizer, uma forma tal que pode ser produzida publicamente, diante de todos, uma vontade ou uma prática que, apresentada de outro modo, seria inaceitável (essa é uma função do eufemismo). A força da forma, esta *vis formae* de que falavam os antigos, é esta força propriamente simbólica que permite à força exercer-se plenamente fazendo-se desconhecer enquanto força e fazendo-se reconhecer, aprovar, aceitar, pelo fato de se apresentar sob uma aparência de universalidade – a da razão ou da moral (BOURDIEU, 2011b, p. 106).

No momento em que a aparência de universalidade da força simbólica é questionada, seja pela razão ou pela moral, a violência simbólica é desvendada. No campo laboral, por exemplo, algumas ações e atitudes simbólicas, como atos discriminatórios em razão da orientação sexual ou quanto ao pertencimento de raça, ou então atitudes organizacionais de dominação sobre o desempenho laboral dos trabalhadores, eram aceitas socialmente em virtude da razão e moral, segundo as quais o empregador possuía poder diretivo quase ilimitado sobre os trabalhadores. A aparência de normalidade dessas ações começa a ser questionada quando a universalidade perde força, seja pela razão ou pela moral, através de lutas simbólicas – travadas por organizações coletivas, pesquisas científicas e posicionamentos divergentes.

A revolução simbólica contra a dominação simbólica e os efeitos de *intimidação* que ela exerce tem em jogo não, como se diz, a conquista ou a reconquista de uma identidade, mas a reapropriação coletiva deste poder sobre os princípios de construção e de avaliação da sua própria identidade de que o dominado abdica em proveito do dominante enquanto aceita ser negado ou negar-se (e negar os que, entre os seus, não querem ou não podem negar-se) para se fazer reconhecer. O estigma produz a revolta contra o estigma, que começa pela reivindicação pública do estigma, constituído assim em emblema [...] e que termina na institucionalização do grupo produzido (mais ou menos totalmente) pelos efeitos econômicos e sociais da estigmatização (BOURDIEU, 2011a, p.125).

Algumas formas de violência simbólica podem se tornar visíveis a partir do sentimento coletivo e recíproco de injustiça, baseado na crença subjetiva de uma condição imoral. Diante da perda da força, a razão e a moral que justificavam as violências simbólicas podem ser questionadas pelos agentes, gerando reivindicações por mudanças da ordem. Assim, indivíduos podem criar reivindicações públicas do estigma, representações verbais mediante instituições coletivas institucionalizadas e reconhecidas, ainda que algumas ações possam ser limitadas ou abafadas. Diante da visibilidade das violências simbólicas, as regras sociais, a *doxa* e o *habitus* podem ser modificados.

Essa pode ser a chave teórica para compreender situações de repúdio a uma forma de violência simbólica até então compreendida como “aceitável” em um campo. Porém, novos elementos para discussão surgem ao refletirmos sobre a razão e a moral de algumas violências simbólicas no campo laboral: toda violência simbólica é violência psicológica? Como uma violência simbólica torna-se violência psicológica?

2.2.3 Qual o limite do aceitável? Quando uma violência simbólica passa a ser violência psicológica.

A violência simbólica é suave, insensível, invisível aos indivíduos. É exercida simbolicamente através da comunicação e do conhecimento, ou, mais precisamente, do desconhecimento, do reconhecimento ou, em última instância, do próprio sentimento (BOURDIEU, 2011b, p. 7/8). Anteriormente, as violências psicológicas foram descritas como atos isolados ou conjuntos de atos e processos agressivos que ofendem e humilham, os quais transgridem as regras sociais de um campo. Originam-se a partir da imposição do poder, em forma de ameaça, ou, como fato concreto, na prática de ações abusivas ou de omissões. As violências psicológicas concretizam-se através de instrumentos coercitivos (explícitos ou implícitos, mas sutis) ou por fatos e situações de uso intenso e desproporcional da força - exageros, abusos, maus-tratos, isolamento, perseguição, humilhação, intimidação, manipulação, ameaças, constrangimentos e pressões exageradas.

Pode-se inferir que ações psicologicamente violentas são oriundas de violências simbólicas que, em um determinado momento histórico, pela razão ou pela moral, perderam a universalidade e foram questionadas por um grupo dominado. Mas nem todas as formas de violências simbólicas podem ser consideradas como violências psicológicas: algumas condições são necessárias. Se a visibilidade ocorre a partir do sentimento coletivo e recíproco de injustiça, baseado na convicção subjetiva de uma condição imoral, deduz-se que, além da necessidade da violência atingir um grupo de indivíduos dominados, estes devem compartilhar a crença de que a ação transgride as regras morais e sociais do campo. A dúvida recai sobre a percepção subjetiva dos agentes em considerar uma ação imoral, alheia ao simbolismo, avessa à boa convivência.

O conceito de subjetividade, para a psicologia social, permite refletir sobre as percepções do agente com base na indissociabilidade entre individual e coletivo, interior e exterior, dentro e fora, indivíduo e sociedade, rompendo com as dicotomias que tradicionalmente marcaram essa disciplina. Remete à experiência de sermos sujeitos, no duplo sentido da palavra (aquele que é submetido e aquele que realiza a ação), em cada tempo e em cada contexto (RAMMINGER, NARDI, 2008). A subjetividade é resultado e efeito das relações de saber/poder e remete a sujeitos diversos que não o sujeito universal da razão, da cognição ou da consciência, nem sujeito autônomo, livre, ator ou agente. A subjetividade se produz na construção histórica do sujeito, no movimento, no ponto de encontro das práticas de objetivação pelo saber/poder com os modos de subjetivação: formas de reconhecimento de si

mesmo como sujeito da norma, de um preceito, de uma estética de si (PRADO FILHO; MARTINS, 2007).

A moral, assim como o conceito de subjetividade, está relacionada ao coletivo. É um conjunto de regras de conduta, usualmente inconsciente, que ao mesmo tempo em que se impõe ao indivíduo como um dever, também são desejadas, na medida em que correspondem a um ideal que se deseja. Só é moral aquilo que é enquanto fato, enquanto regra que efetivamente se impõe às consciências e efetivamente é desejado de forma geral, que tem como sinal mais exterior o fato de que seu desrespeito produz uma sanção (WEISS, 2010).

A sociedade, regida por normas morais, orienta, inevitavelmente, a subjetividade dos indivíduos. No campo laboral, as regras nunca são apenas técnicas, são também sociais, pois implicam uma convivência comum. Normalmente o trabalho envolve uma relação com o outro em um jogo de experiências em conjunto (AREOSA, 2013). A caracterização de uma violência psicológica é subjetiva, porém, está relacionada à experiência de sermos sujeitos inseridos em contextos coletivos. Dito de outra forma, o indivíduo, através de sua construção subjetiva histórica, influenciada pelo seu contexto social, irá avaliar se uma violência simbólica é ou não violência psicológica. Porém, o reconhecimento dependerá de um sentimento recíproco e coletivo de injustiça.

A partir da visibilidade de violências simbólicas, denunciadas por instituições coletivas reconhecidas, situações compreendidas como “aceitáveis” em um campo se tornam injustas diante da crença subjetiva de violação às regras sociais. Consequentemente, as violências simbólicas são questionadas socialmente através de reivindicações coletivas e institucionais. Portanto, a percepção subjetiva em considerar uma ação imoral, no caso, violência psicológica, partirá do sujeito, porém, sob influência da construção social de condenação de práticas simbólicas - até então naturalizadas entre os agentes.

No primeiro capítulo, afirmou-se que as primeiras pesquisas científicas acerca das consequências negativas da violência psicológica foram publicadas somente a partir de 1980, e o reconhecimento jurídico ocorreu apenas no início do século XXI. Algumas formas de violência simbólica, anteriormente invisíveis, banalizadas e aceitas socialmente, foram reconhecidas como violências psicológicas após sentimentos recíprocos e coletivos de experiências negativas. Embora presentes desde o início das relações de trabalho, algumas ações foram denunciadas por instituições coletivas reconhecidas (sindicatos, pesquisadores etc.), que contestaram determinadas práticas como ofensas às regras morais.

Podemos analisar o exemplo da discriminação no campo laboral com algumas práticas contemporaneamente reconhecidas social e juridicamente como formas de violências psicológicas. Especificamente quanto a exclusão e violência contra mulheres, negros e homossexuais, considerando que não ficam restritas ao ambiente organizacional, a origem da resistência desses grupos está localizada historicamente nos movimentos feminista, negro e LGBTQI+. A ação desses movimentos junto à opinião pública e, principalmente, no âmbito do Estado, tem modificado e criado leis que asseguram o respeito e a inclusão, penalizando comportamentos discriminatórios. Do ponto de vista simbólico, esses movimentos têm travado uma luta discursiva que visa (re)construir o significado de ser, por exemplo, mulher, negro ou homossexual na sociedade e, por conseguinte, nas organizações, gerando algumas leis e levado muitas empresas, no âmbito das ações de responsabilidade social, a assumirem políticas afirmativas de valorização de minorias (ROSA; BRITO, 2009).

Invisibilidade, estigmatização, desvalorização social, são sintomas da violência simbólica a que alguns grupos estão submetidos. Em relação aos homossexuais, Bourdieu (2003, p. 143) afirma:

A forma particular de dominação simbólica de que são vítimas os homossexuais, marcados por um estigma que, à diferença da cor da pele ou da feminilidade, pode ser ocultado (ou exibido), impõe-se através de atos coletivos de categorização que dão margem a diferenças significativas, negativamente marcadas, e com isso a grupos ou categorias sociais estigmatizadas. Como em certos tipos de racismo, ela assume, no caso, a forma de uma negação de sua existência pública, visível. A opressão como forma de 'invisibilização' traduz uma recusa a uma existência legítima, pública, isto é, conhecida e reconhecida, sobretudo pelo Direito, e por uma estigmatização que só aparece de forma realmente declarada quando o movimento reivindica visibilidade. Alega-se, então, explicitamente, a 'discrição' ou a dissimulação que ele é ordinariamente obrigado a se impor (BOURDIEU, 2011b, p. 143).

Nesse caso, a violência simbólica, exercida por meio da discriminação, pode ser caracterizada como violência psicológica ao atingir a subjetividade do agente, que visualiza a ação como imoral. O limite do aceitável é avaliado subjetivamente pelo agente, com base em sua construção social histórica e ancorada em movimentos sociais coletivos. Por isso, algumas situações permanecem ocultas aos agentes; outras tornam-se visíveis.

No ambiente de trabalho, a violência simbólica é constantemente utilizada como política de gestão. A instituição de programas de qualidade total, dos sistemas *just-in-time*, além da introdução de ganhos salariais vinculados à lucratividade e à produtividade (participação nos lucros e resultados, por exemplo), gerou como consequência a flexibilização, a informalidade e a profunda precarização das condições de trabalho. Espaços de trabalho propulsores de altos índices de desempenho e produtividade, estruturados com base em exigências que cada vez

mais extrapolam as capacidades física e mental humanas, não conseguem se manter senão por meio de diferentes e sofisticados mecanismos de controle e coerção. Práticas de violência psicológica são ferramentas de gestão voltadas para garantir, por meio da pressão institucionalizada, tanto o aumento constante da produtividade como o isolamento e a exclusão daqueles que se constituem como “barreiras” para sua plena realização (ANTUNES, 2018).

Algumas ações são reconhecidas social e juridicamente como violências psicológicas. Assediar, isolar, enviar mensagens ofensivas, excluir, ameaçar, sabotar, intimidar, comportar-se hostilmente, lesionar, danificar, oprimir, gritar, xingar, constranger, entre outras ações, são situações de violências, podendo ser caracterizadas também como violências psicológicas. O indivíduo, subjetivamente, poderá considerar alguma dessas ações imorais, pois houve uma construção social e jurídica de condenação dessas práticas simbólicas. Porém, algumas situações podem permanecer naturalizadas.

Portanto, conforme discutido no capítulo anterior, o sentimento coletivo e recíproco de injustiça, baseado na crença subjetiva de uma condição imoral, gerou reivindicações e revoltas históricas por mudanças sociais do *status quo*. No caso das violências simbólicas, discutidas nesse capítulo, elas podem ser desvendadas, da mesma forma, através de experiências individuais negativas e reciprocamente reconhecidas como injustas por outros indivíduos. Diante da representação verbal de instituições coletivas institucionalizadas e reconhecidas, a *doxa* dominante pode ser questionada e gerar uma heterodoxia, ou seja, mudanças nas regras sociais e morais. Essa oposição poderá influenciar novos sujeitos que compartilham das mesmas experiências ou convicções, alimentando mudanças.

Observou-se até aqui o protagonismo do indivíduo e da sociedade na construção social das violências psicológicas. Afirmou-se que algumas violências simbólicas podem ser questionadas através de reivindicações coletivas e denunciadas por instituições reconhecidas. Mas para quem esses questionamentos são dirigidos? Quem irá mediar os conflitos? Como se inserem o Estado e o campo jurídico nas situações de violências psicológicas?

2.3 O PAPEL DO ESTADO E DO CAMPO JURÍDICO NA CONTEMPORANEIDADE.

O Estado e o campo jurídico assumem papéis fundamentais na imposição de normas e no reconhecimento de práticas que ofendem a moral estabelecida, como as situações de violência psicológica no trabalho. Ao definir o Estado, Bourdieu parte da teoria social de Max Weber, que o relaciona ao monopólio da violência física legítima, e estende sua ação a toda a

atividade simbólica. Weber (1982, 1999) afirma que uma organização política compulsória com operações contínuas pode ser denominada Estado na medida em que um corpo administrativo sustenta o monopólio legítimo do uso da força física na imposição da ordem. Bourdieu (2005, 2014) expande essa definição, enfatizando a violência simbólica em par com a violência física. Para este autor, o Estado é a instituição que sustenta com sucesso o uso da violência física e simbólica sobre um território definido e uma população correspondente.

A análise de Bourdieu sobre o Estado não fica, portanto, restrita ao monopólio legítimo do uso da força física na imposição da ordem. Apesar da influência de Weber, na medida em que o poder deve ser legitimado para ser exercido de forma duradoura e efetiva, Bourdieu concentra sua análise na dimensão simbólica, em termo de posições, interesses, crenças e estratégias dos agentes no campo. O Estado não é um simples instrumento de coerção, mas um instrumento legitimado de produção e reprodução do consenso, encarregado de regulações morais (BOURDIEU, 2014, p. 203).

Em uma de suas definições sobre o Estado³⁹, Bourdieu (2005, p. 111, apud SWARTZ, 2018, p. 84) aponta que se trata de:

[...] conjunto de campos administrativos ou burocráticos (que frequentemente tomam a forma empírica de comissões, escritórios e conselhos) no qual os agentes ou uma categoria de agentes, governamentais ou não governamentais, lutam por um tipo de autoridade específica que consiste no poder de mandar via legislação, regulamentações e medidas administrativas (subsídios, autorizações, restrições, etc.), em suma, tudo o que costumamos colocar sob a rubrica de política de Estado como uma esfera particular das práticas (2005, p. 111, apud SWARTZ, 2018, p. 84).

O Estado surge na medida em que se desenvolvem agências especializadas (por exemplo, a polícia e o exército) no exercício da força. A concentração do capital físico nas mãos de alguns segue simultaneamente em paralelo à concentração do capital econômico, acumulado, especialmente, pela taxaço. Assim, Bourdieu concorda com Weber, mas enfatiza particularmente o processo de unificação do território e da população por meio da concentração dos meios de violência e da constituição de um mercado econômico, como sendo concomitante

³⁹ Bourdieu utiliza outras conceituações, como o apontado na obra Razões Práticas (1993, p.97): [...] o Estado é um x (a ser determinado) que reivindica com sucesso o monopólio do uso legítimo da violência física e simbólica em um território determinado e sobre o conjunto da população correspondente. Se o Estado pode exercer uma violência simbólica é porque ele se encarna tanto na objetividade, sob a forma de estruturas e de mecanismos específicos, quanto na “subjetividade” ou, se quisermos, nas mentes, sob a forma de estruturas mentais, de esquemas de percepção e de pensamento. Dado que ela é resultado de um processo que a institui, ao mesmo tempo, nas estruturas sociais e nas estruturas mentais adaptadas a essas estruturas, a instituição instituída faz com que se esqueça que resulta de uma longa série de atos de instituição e apresenta-se com toda a aparência do natural. Porém, diante da complexidade das funções e nuances da figura do Estado, sua definição exata deve ser relativizada diante das inúmeras lutas que estão presentes nos mais variados campos, em especial, no metacampo do Estado.

à concentração do capital simbólico. Tampouco a constituição das forças armadas e a acumulação de recursos econômicos necessários para manter um Estado ainda incipiente ocorrem sem a concentração simultânea de capital simbólico. O processo que agrega polícia, exército e recursos econômicos só ocorre em razão de reconhecimento e legitimação outorgado pelos indivíduos⁴⁰. Portanto, para que haja o monopólio da violência física, é preciso que o Estado já tenha acumulado poder simbólico suficiente, isto é, legitimidade considerável para fazê-lo (BOURDIEU, 2014; SWARTZ, 2018).

Ao construir um “modelo” do processo histórico de formação dos Estados, Bourdieu concluiu que o surgimento do Estado é concomitante ao nascimento do campo burocrático. No caso, as preocupações e problemas do controle dinástico se estenderam à organização e liderança da burocracia moderna. O moderno Estado burocrático surgiu inicialmente das ambiguidades da governança no interior da dinastia e de suas tentativas sucessivas de lidar com essas ambiguidades por meio da lei. A emergência e a consolidação do poder pelas autoridades legais foram as chaves desse processo. Noções como soberania e monarquia foram entendidas para além da pessoa do rei, e os problemas da sucessão hereditária, por exemplo, levaram ao desenvolvimento de autoridades independentemente do parentesco. Assim, iniciou-se o caráter “impessoal” da burocracia (BOURDIEU, 2014; SWARTZ, 2018).

O processo de dissociação progressiva da autoridade dinástica e da autoridade burocrática gerou novos elos de delegação de autoridade e responsabilidade⁴¹. Com isso, o *locus* do poder passou do indivíduo para o campo, surgindo uma ordem pública, onde cada corrente formou um centro relativamente autônomo de poder ou um novo campo de poder. Assim, houve a transformação do poder investido em pessoas para o poder contido nas posições e campos. O Estado tornou-se o espaço de lutas pelo *capital estatal*, que é o poder sobre outros tipos de capital (incluindo capital simbólico e econômico) e sobre a razão de seu intercâmbio e reprodução. O Estado, portanto, funciona como uma espécie de metacampo, sendo que o capital estatal representa a capacidade de relações entre outros tipos de capital (BOURDIEU, 2014)⁴².

⁴⁰ Os impostos, por exemplo, que sustentam a estrutura do Estado, também envolvem a questão da legitimação (BOURDIEU, 2014).

⁴¹ Diante de um Estado burocrático, emerge um corpo de servidores civis – burocratas. Bourdieu (2014) observa as origens do estado moderno enraizadas na transferência gradual de um tipo de sucessão, isto é, daquela fundada na herança de sangue para uma centrada no mérito individual, ou seja, estruturada pelo sucesso escolar. A transição da dinastia para o estado moderno é também, portanto, a mudança da família para um modo de reprodução social educacional (SWARTZ, 2018).

⁴² O Estado é um *meta* campo por agir sobre si próprio. Ademais, ao ter poder sobre as taxas de conversão entre capitais, o Estado tem capacidade de atuação transcâmpo (BOURDIEU, 2014).

O campo do poder e o Estado são palcos de constantes lutas pelo poder. O campo do poder é definido como espaço de conflitos no qual portadores do capital lutam especialmente pelo poder sobre o Estado como, por exemplo, pelo capital estatal, para garantir o controle reprodutivo sobre as diferentes espécies de capital. De um lado, a luta no campo do poder é a luta pelo controle do Estado; por outro, o Estado é uma arena de luta pelo controle sobre o campo do poder. É no Estado que a luta por poder é de fato a luta pelo controle sobre as relações de outros campos no campo do poder; ele funciona para regular a razão do intercâmbio entre as várias formas de capital no campo do poder. Assim, Bourdieu (2014) pensa o Estado como um metacampo que, com autonomia relativa de um campo distinto, que gera seus próprios interesses particulares, mede a luta pelo princípio dominante de legitimação entre os vários campos de poder (SWARTZ, 2018).

O Estado é o portador do monopólio oficial (ou seja, reconhecido como legítimo) da nomeação, classificação e da ordem. Possui o poder de produzir e impor categorias de pensamento que aplicamos espontaneamente a todas as coisas do mundo social, incluindo o próprio Estado. Detém um “conjunto de recursos específicos que autorizam seus detentores a dizer o que é certo para o mundo social em conjunto, a enunciar o oficial e a pronunciar palavras que são, na verdade, ordens, porque têm atrás de si a força do oficial” (BOURDIEU, 2014, p. 66). Todo ato de Estado é um "ato coletivo", pois é realizado por pessoas reconhecidas como oficiais, e, portanto, "em condições de utilizar esse recurso simbólico universal que consiste em mobilizar aquilo sobre o que todo o grupo supostamente deve estar de acordo" (BOURDIEU, 2014, p.67).

O efeito de universalização é, por excelência, um efeito de Estado. O Estado tem o poder de impor categorias e classificações espontâneas do mundo social para contribuir para a aceitação da ordem social – isso é tão forte que os consensos (*doxa*) são transmitidos em grande parte pelas formas estatais de classificação. Há uma crença, uma ilusão bem fundamentada, que confere ao Estado o poder de organizar a vida social através da imposição de estruturas cognitivas e de consensos sobre o sentido do mundo. Assim, através da oficialização, agentes investidos de legitimidade transformam um ponto de vista particular - uma gramática, um calendário⁴³, uma manifestação cultural, um comportamento ou interesse - em regras que se impõem à totalidade da sociedade (BOURDIEU, 2014).

⁴³ “Todo ano compramos um calendário, compramos algo óbvio, compramos um princípio de estruturação absolutamente fundamental, que é um dos fundamentos da existência social, e que faz, por exemplo, com que possamos marcar compromissos. Podemos fazer a mesma coisa para as horas do dia. É um consenso e não conhecimento anarquista que não acerte o relógio quando passamos ao horário de verão, que não aceite como sendo

O mandatário do Estado é o depositário do senso comum: as nomeações oficiais e os certificados escolares tendem a ter um valor universal em todos os mercados. O efeito mais típico da “razão de Estado” é o efeito de codificação que atua em operações tão simples como a outorga de um certificado: um *expert*, doutor, jurista, etc. é alguém que recebeu um mandato para produzir um ponto de vista que é reconhecido como transcendente em relação aos pontos de vista singulares, sob a forma de certificados de doenças, de inabilitação ou de habilitação, um ponto de vista que confere direitos universalmente reconhecidos ao detentor do certificado. O Estado aparece assim como o banco central que garante todos os certificados. [...] É por essa razão que se pode generalizar a famosa fórmula de Weber e ver no Estado o detentor do monopólio da violência simbólica legítima. Ou, mais precisamente, um árbitro, porém muito poderoso, nas lutas por esse monopólio (BOURDIEU, 2011b, p.165).

No entanto, não é possível dizer que o monopólio do estado sobre as classificações simbólicas seja completo. Bourdieu (2011a, 2011b, 2014) afirma que os portadores da autoridade burocrática nunca conseguem o monopólio absoluto porque sempre há conflitos entre poderes simbólicos cujo objetivo é a imposição de suas classificações como legítimas. O Estado é um espaço de lutas entre grupos no qual cada um tentará impor sua compreensão do mundo social como legítima. Assim como há as lutas individuais da vida cotidiana nas quais os atores tentam impor a representação deles próprios por meio de estratégias de apresentação, também há lutas políticas coletivas. Nas lutas coletivas, o objetivo é obter o monopólio legítimo da violência simbólica pelo qual se controla, nas sociedades modernas, o poder de nomeação do Estado.

Nessas lutas, cujo objetivo final nas sociedades modernas é o poder de nomeação, sustentado pelo Estado (o monopólio sobre a violência simbólica legítima), os agentes – que neste caso são frequentemente especialistas (como os políticos) – lutam para impor representações (por exemplo, demonstrações) que criam justamente as coisas representadas. Assim, elas existem publicamente e oficialmente. Seu objetivo é o de transformar sua própria visão sobre o mundo social e os princípios de divisão sobre os quais ela está baseada, em uma visão oficial, em um *nomos*, o princípio oficial de visão e divisão (BOURDIEU, 1987, apud SWARTZ, 2018, p.91-92).

O Estado, portanto, é portador do monopólio oficial da nomeação, classificação e da ordem, possuindo o poder de conferir o status universal de “natural” às visões e divisões de mundo, hierarquias sociais construídas historicamente através de conflitos e lutas entre agentes. O efeito de universalização, afirma Bourdieu (2011a, p. 246), é um dos mecanismos, e sem

óbvio todo um conjunto de coisas que, em última análise, remetem ao poder do Estado [...]” (BOURDIEU, 2016, p.35).

dúvida dos mais poderosos, por meio dos quais se exerce a dominação simbólica, ou melhor, a imposição da legitimidade de uma ordem social.

A norma jurídica é um dos exemplos do efeito da universalização:

[...] quando consagra em forma de um conjunto formalmente coerente regras oficiais e, por definição, sociais, <<universais>>, os princípios práticos do estilo de vida simbolicamente dominante, tende a informar realmente as práticas do conjunto dos agentes, para além das diferenças de condição e de estilo de vida: o efeito de universalização, a que se poderia também chamar *efeito de normalização*, vem aumentar o efeito da autoridade social que a cultura legítima e os seus detentores já exercem para dar toda a sua eficácia prática à coerção jurídica (BOURDIEU, 2011a, p. 246).

A legitimidade oficial para impor regras que irão orientar as condutas individuais é exclusiva do Estado. A instituição jurídica contribui universalmente para impor uma representação da normalidade em relação à qual todas as práticas diferentes tendem a aparecer como desviantes e até mesmo anormais e patológicas. Da mesma forma, é o reconhecimento público de normalidade que torna dizível, pensável, confessável, uma conduta até então considerada tabu. O direito de família é um exemplo, pois, constituído pela normatização de práticas familiares que foram gradativamente surgindo, acaba por fazer avançar a generalização de um modelo da unidade familiar e da sua reprodução que, em certas regiões esbarrava em obstáculos econômicos e sociais (LENOIR apud BOURDIEU, 2011a, p. 247).

Ao campo jurídico convém a manifestação do “ponto de vista transcendente às perspectivas particulares que é a visão soberana do estado, detentor do monopólio da violência simbólica legítima” (BOURDIEU, 2011a, p. 236)⁴⁴. O campo jurídico é um espaço social específico, autônomo, no qual os “operadores” concorrem entre si pelo “monopólio do direito de dizer o direito” (BOURDIEU, 2011a, p. 212)⁴⁵. A capacidade reconhecida de interpretar e aplicar os instrumentos normativos, que impõem uma visão legítima do mundo social, permite que se possa dar razões à autonomia relativa deste campo organizado como um sistema de interações consoante com a pluralidade de instâncias de funções específicas que são definidas por sua posição, função e autoridade reconhecida nesta estrutura. As posições dos agentes, em relação aos demais “operadores do direito”, dependem dos capitais simbólicos acumulados, o

⁴⁴ O campo jurídico não se confunde com o corpo judiciário: um campo não existe sem um corpo, mas não se reduz a um corpo, que não basta para constituir um campo. É à medida que se constitui o campo jurídico como um espaço unificado no qual as questões podem ser tratadas juridicamente “*que se constitui um corpo de pessoas que têm interesse na existência deste campo e que devem sua existência legítima a este campo*” (*Idem*, p. 357).

⁴⁵ O direito está inserido dentro do campo jurídico com toda a sua lógica interna, onde se busca de forma permanente o acúmulo da capital jurídico, o que implica em legitimar os valores inerentes aos conflitos com regras fundadas no formalismo (2011a).

que contribui para as posições e discursos divergentes (BOURDIEU, 2011a, p. 217). Consequentemente, o “conteúdo prático da lei que se revela no veredicto é resultado de uma luta simbólica” (BOURDIEU, 2011a, p. 224).

A ação jurídica está diretamente relacionada com o poder, quer seja na concorrência entre os profissionais da área, quer seja naqueles que necessitam da justiça para defesa de seus interesses⁴⁶. O campo judicial é um campo social que configura a transformação de um conflito entre partes a um debate juridicamente regulado, mediada por profissionais que devem conhecer tanto as leis escritas como as não escritas do campo jurídico. Para que o poder do campo seja legitimado, é preciso que se mantenha desconhecido seu funcionamento, consagrando setores dominantes a partir da naturalização de práticas e regras. Nesse aspecto, é decisivo o papel do ritual no campo jurídico, sendo um definidor na separação social, consagrando uma ordem estabelecida, autorizando os agentes a representar a coletividade, desencorajando a transgressão da ordem (BOURDIEU, 2011a).

A constituição do campo jurídico é um princípio de constituição da realidade. Entrar no jogo, conformar-se com o direito para resolver o conflito, é aceitar tacitamente a adoção de um modo de expressão e de discussão que implica a renúncia à violência física e às formas elementares da violência simbólica, como a injúria. É também, e sobretudo, reconhecer as exigências específicas da construção jurídica do objeto: dado que os fatos jurídicos são produto da construção jurídica (e não o inverso) [...] (BOURDIEU, 2011a, p. 229).

O veredicto do juiz é tomado como “atos de nomeação”, que representam a palavra pública, oficial: “são atos mágicos que são bem sucedidos porque estão à altura de se fazerem reconhecer universalmente, portanto, de conseguir que ninguém possa recusar ou ignorar o ponto de vista, a visão, que eles impõem” (BOURDIEU, 2011a, p. 237). Os discursos e visões de mundo estão relacionados às relações de força que se estabelecem no interior do campo jurídico. Ao delimitar esse espaço, o discurso jurídico tem o poder de construção e desconstrução da realidade ao declarar, constituir ou extinguir. Assim, consagra a representação oficial do mundo social, que tende a se colocar sobre todos. O campo jurídico, portanto, consagra a ordem estabelecida ao reconhecer uma visão, que é a visão de Estado, garantida pelo Estado (Idem, p. 237):

⁴⁶ A existência do campo jurídico está diretamente relacionada com o monopólio dos profissionais que atuam no meio, dando à competência jurídica o controle do acesso e recursos necessários para suas ações a partir da afinidade dos habitus. Corroboram ainda mais como elemento limitador na entrada de novos agentes as barreiras para inserção de novos profissionais, como também a ampliação do mercado que cria necessidade de novos profissionais da área (BOURDIEU, 2011a).

[...] se não há dúvida de que o direito exerce uma eficácia específica, imputável sobretudo ao trabalho de *codificação*, de pôr forma e em fórmula, de neutralização e de sistematização, que os profissionais do trabalho simbólico realizam segundo as leis próprias do seu universo, também não há dúvida de que esta eficácia, definida pela oposição à inaplicação pura e simples ou à aplicação firmada no constrangimento puro, se exerce na medida que o direito é socialmente reconhecido e depara com um acordo, mesmo tácito e parcial, porque responde, pelo menos na aparência, a necessidades e interesses reais” (BOURDIEU, 2011a, p 239/240).

Esse “acordo” socialmente reconhecido pode ser questionado pelos dominados através da luta simbólica. À medida que aumenta a força dos dominados no campo social e a de seus representantes no campo jurídico (partidos políticos ou sindicatos), a diferenciação do campo jurídico tende a aumentar. As lutas simbólicas, nas quais estão frequentemente em jogo coisas bem definidas nos próprios limites do campo jurídico – e universitário (por exemplo, a definição das disciplinas, a abertura de títulos nas revistas especializadas e, deste modo, o poder sobre o corpo de especialistas e sobre a sua reprodução) – são ao mesmo tempo ambíguas na medida em que os defensores da autonomia e da lei como entidade abstrata e transcendente são, de fato, os defensores da ortodoxia (BOURDIEU, 2011a).

Compreende-se que, segundo uma lógica observada em todos os campos, os dominados só possam encontrar no exterior, nos campos científico e político, os princípios de uma argumentação crítica que tem em vista fazer do direito uma <<ciência>> dotada da sua metodologia própria e firmada na realidade histórica, por intermédio, entre outras coisas, da análise da jurisprudência. Assim, [...] os partidários da mudança situam-se do lado da ciência, da historização da leitura [...] e da atenção à jurisprudência, quer dizer, aos novos problemas e às novas formas do direito que estes problemas exigem. [...] É o regresso às realidades que favorece o aumento da diferenciação do campo e a intensificação da concorrência interna ao mesmo tempo que o reforço dos dominados no seio do campo jurídico, em ligação com o reforço dos seus homólogos no seio do campo social (ou dos seus representantes) (BOURDIEU, 2011a, 252/253).

O campo social, através da uma luta simbólica, pressiona o campo jurídico. Agarrados à teoria e ao passado, os “guardiões” do direito afastam-se da realidade social e caminham a par da recusa em reconhecer à jurisprudência o menor valor criador, portanto, alheio a uma denegação prática da realidade econômica e social e de uma recusa de toda a apreensão científica da realidade. Por outro lado, os partidários da mudança, amparados pelos campos científico e político, em um processo histórico, conquistam novas posições na hierarquia do campo jurídico. Ao ocorrer alterações nas posições hierárquicas entre os operadores do direito no âmago do campo, abrem-se possibilidades para mudanças, ainda que atravancadas pelo poder e seu ímpeto avesso a transformações na cultura jurídica. Constata-se, diante das lutas

simbólicas, processos de disputas pelo poder de imposição do discurso dominante (BOURDIEU, 2011a).

A instituição de regras de proteção ao trabalhador também é fruto da pressão social sobre o Estado e o campo jurídico. Pode-se exemplificar a luta operária na Europa do século XIX: os grupos sindicais reivindicaram a participação do Estado na regulação e proteção do trabalho. Apesar do Estado possuir a legitimidade oficial exclusiva para impor as regras, é o campo jurídico que consagra a ordem estabelecida ao legitimar uma visão desta ordem. A imposição do discurso que tem o poder de construção da nova realidade social surge quando os agentes partidários da mudança conquistam hierarquias e capitais simbólicos significativos no campo.

Essas lutas simbólicas podem ser vistas também no caso da proteção à saúde mental no trabalho. A partir da “quebra” do contrato social implícito, que até então naturalizava algumas violências simbólicas, houve a reciprocidade subjetiva de que tais práticas eram imorais. Ao lado da ciência, ou seja, diante das primeiras pesquisas sobre os prejuízos individuais, sociais e econômicos, os partidários da mudança, através de seus representantes no campo jurídico (partidos políticos ou sindicatos), acentuaram as lutas simbólicas para impor um novo discurso oriundo da realidade do sistema social, o qual condenava algumas práticas imorais de violências simbólicas, conceituadas cientificamente, a partir de suas práticas, como violências psicológicas. Com isso, algumas regras universais de proteção à saúde mental no trabalho foram aplicadas pelo Estado, com o aval do campo jurídico.

Considerando que as lutas simbólicas são disputas pelo poder de imposição de um discurso, de forma concorrente ao reconhecimento há a emergência de um discurso de desconhecimento. Essas referem-se a bloqueios estruturais à participação de indivíduos em arenas nas quais possam obter o reconhecimento (SOUZA, 2019). São formas de exercício do poder por meio das quais grupos dominantes denegam a outros grupos ou indivíduos a possibilidade de participar em condições de igualdade das esferas institucionais de reconhecimento (*Idem*, 2018).

Vejamos as legislações trabalhistas. Através de um processo histórico surgido a partir de situações individuais de desrespeito a acordos subjetivamente pactuados, que gerou sentimentos de injustiças, tomou proporções coletivas e gerou reivindicações, houve o reconhecimento social e jurídico de normas de proteção ao trabalho e ao trabalhador. Porém, contemporaneamente, há um crescente processo de questionamento, ou desconhecimento, das normas trabalhistas historicamente conquistadas. Discursos sustentam que as legislações

trabalhistas impedem o funcionamento adequado dos mercados, interferem negativamente na competitividade frente a outros países e bloqueiam a criação de empregos.

O Estado, em meio a essas lutas simbólicas pelo poder de imposição do discurso dominante (BOURDIEU, 2011a), tem atuado, nas últimas décadas, para se afastar dos meios de intervenção, mediação e regulação das relações de trabalho. Atendendo à ordem neoliberal, o Estado não se desfaz ou se desintegra, apenas garante a atuação do campo econômico mundial, onde capitais econômicos podem circular livremente (BOURDIEU, 2001b). A nova orientação do Estado não é apenas para a manutenção da ordem pública sobre um território e para a unificação de um mercado nacional, mas também para a construção de um mercado mundial e a participação ativa na concorrência que ele impõe (LAVAl, 2020).

Há, na contemporaneidade, uma “involução do Estado”, ou seja, um recuo do direito e da regulamentação em favor do poder do capital e da violência de classe (BOURDIEU, 2001c). Em benefício do mercado, o Estado está se retirando de inúmeras áreas que em um momento histórico anterior estava responsável, exceto naquelas relacionadas com suas funções repressivas e de segurança (LAVAl, 2020). Nesse contexto, uma oligarquia convertida aos ideais do capitalismo mundializado dirige o Estado, impondo uma nova forma de dominação simbólica e política no campo social. Esse novo princípio teórico, denominado de neoliberalismo, forma uma doxa de uma nova forma de ação do Estado, que se orienta não apenas para a unificação de um mercado nacional, mas também para a construção de um mercado mundial e a participação ativa na concorrência que ele impõe (LAVAl, 2020).

Diferentemente do liberalismo clássico, modelo puramente de mercado, que concedia à iniciativa privada e à livre competição sem nenhuma intervenção do Estado (“mais mercado, menos estado”), o neoliberalismo se instala no próprio Estado.

Na realidade, o neoliberalismo é impensável fora da instituição do Estado, o qual, como detentor do monopólio da violência simbólica, é o único em condição de impor a razão econômica a todos os domínios da sociedade. Por meio das elites que o controlam, o Estado impõe o novo princípio de construção do mundo legítimo e indiscutível, com o auxílio de todos os instrumentos do poder simbólico à sua disposição: fala autorizada, medidas regulatórias e leis do parlamento, relatórios do Tribunal de Contas e comissões de especialistas de todo o tipo. É o Estado que simultaneamente incorpora e impõe o que parece negá-lo como instância superior, separada, distinta dos interesses privados. Toda a análise de Bourdieu leva a esse paradoxo. A revolução simbólica neoliberal é conduzida “pelo alto”, ou seja, pelo Estado, porque é no nível do Estado, e do Estado apenas – em função da concentração da força, ao mesmo tempo, física e simbólica, que ele historicamente acumulou -, que se poderia impor um *nomos* universal (LAVAl, 2020, p.238).

Suas funções clássicas ficam submetidas ao cálculo econômico: como no meio empresarial, critérios de viabilidade e governança se infiltram nos campos de educação, saúde, seguridade social, emprego, serviço público e segurança sob a perspectiva econômica. Essa lógica retira a responsabilidade do Estado, fazendo-o renunciar a suas prerrogativas e avançar gradualmente na direção das privatizações e reformas. Aliás, a “única questão autorizada no debate público é a da capacidade de levar a cabo ‘reformas’ cujo sentido não é explicitado, sem que se saiba muito bem quais resultados se tenta obter por essa ação sobre a sociedade” (DARDOT; LAVAL, 2019, p.380).

Em muitos países europeus, as reformas iniciaram ainda na década de 1980, porém, intensificaram-se nas últimas duas décadas. No início do século, o objetivo das propostas era estimular a criação de empregos e diminuir o desemprego. Dizia-se que as mudanças na lei do trabalho iriam “modernizar” um “mercado de trabalho esclerosado”, por meio da eliminação de privilégios e do excesso de rigidez imposto pela lei. O alvo central das críticas recaiu na extensão e nas formas de proteção contra as demissões arbitrárias, individuais e coletivas dos países membros da União Europeia. Após a crise de 2008, em diversos países, a proteção ao emprego foi questionada (PIASNA; MYAT, 20017 apud RIGOLETTO; PAÉZ, 2018).

Na América Latina a história das reformas trabalhistas iniciou na década de 1970 (SOUTO MAIOR, 2017). Nesse período, no Chile, sob a ditadura de Augusto Pinochet, o desmonte dos direitos trabalhistas já se iniciava e, desde então, a experiência demonstrou que a reconstrução da proteção dos trabalhadores é demasiadamente lenta e penosa. O desmantelamento da proteção do emprego também aconteceu em outros países, como o México, que sofre com o avanço da precarização das relações do trabalho e da flexibilização na regulação do emprego. Sob o argumento da necessidade de modernização das leis trabalhistas, tal como na Europa, o poder sindical é constantemente questionado, gerando fragmentação do poder coletivo dos trabalhadores (PIASNA; MYAT, 20017 apud RIGOLETTO; PAÉZ, 2018).

No Brasil, assim como no Chile, a flexibilização da legislação trabalhista se inicia durante a ditadura militar (SOUTO MAIOR, 2017). A partir da década de 1990, intensifica-se o discurso sobre a necessidade de reformar e adaptar a legislação para a moderna economia, emergindo o discurso de que a única saída para enfrentar o desemprego é a flexibilidade das normas. Na última década, porém, é possível observar mudanças mais significativas. Inicialmente, a lei nº. 13.429/17 (Lei das Terceirizações) alterou as previsões acerca do contrato de trabalho e permitiu a terceirização total das relações de trabalho. Posteriormente, a alteração mais profunda: apresentado inicialmente para alterar sete artigos da CLT e outros oito da Lei

nº 6.019/1974 (Lei sobre Trabalho Temporário), o Projeto de Lei nº. 6786/2016 tramitou de forma acelerada, resultando em substitutivo que continha a modificação de mais de 100 (cem) artigos e 200 (duzentos) dispositivos da CLT.

A reforma na legislação trabalhista, que foi convertida na lei nº. 13.467 de 2017, alterou substantivamente as previsões legais quanto as relações de trabalho formais. Essas mudanças criaram, por exemplo, novas formas de contrato de trabalho (contrato intermitente); novas formas de trabalho (teletrabalho); novidades jurídicas, como o termo de quitação anual; abolição da contribuição sindical; instituição do banco de horas; jornada de 12/36; aumentou o poder da negociação individual e coletiva; possibilitou a rescisão do contrato de trabalho em comum acordo; entre tantas outras mudanças.

Portanto, há um contexto global de tendência de reformas sociais regressivas. Trata-se, invariavelmente, de estratégias para desregulação e desjuridicização das relações de trabalho, com a ampliação e extensão do espaço da contratualização e individualização, tendência que se harmoniza com um Direito do Trabalho ajustado aos imperativos da competitividade da empresa e do livre mercado (MACHADO, 2017). As medidas de flexibilização e desconhecimento das normas trabalhistas são ações do Estado, ou seja, não há ausência, mas atuação no sentido de criar mecanismos para a garantia da ordem no campo econômico e livre ação do mercado.

A situação vivenciada por Caio, Tayla e por inúmeros outros trabalhadores revela a importância do Estado na mediação dos conflitos. Teoricamente, analisamos que o Estado, metacampo portador do monopólio oficial (reconhecido como legítimo) de nomeação, classificação e de ordem, possui a legitimidade oficial para impor regras universais que orientam as condutas individuais. Nos casos de Caio e Tayla, o Estado, instância legitimadora por excelência, foi o responsável por ratificar, solenizar e registrar os atos e as pessoas, tornando óbvias as divisões e as classificações por ele instituídas (BOURDIEU, 2014, p. 203). Isso pode ser visualizado tanto pela instituição das regras do jogo, ou seja, pela imposição das normas universais, da proteção jurídica em casos similares, como também pela forma e local da mediação, que é pela via da Justiça do Trabalho.

No campo jurídico, os casos de Caio e Tayla também exemplificam as lutas simbólicas travadas pelo poder de reconhecimento e desconhecimento. Como vimos, nesse campo, configura-se a transformação de um conflito entre partes a um debate juridicamente regulado, mediada por profissionais nomeados para universalizar a ordem, que é a visão do Estado, garantida pelo Estado. A decisão judicial que condenou a empresa ao pagamento de indenização à Tayla pela prática de violência e exposição à situação vexatória está relacionada ao poder e

às lutas simbólicas travadas no campo jurídico para interpretar e aplicar os instrumentos normativos. O reconhecimento e desconhecimento jurídico, portanto, estão intimamente relacionados às constantes lutas simbólicas no campo jurídico pelo “*monopólio do direito de dizer o direito*” (BOURDIEU, 2011a, p. 212).

3 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017: O QUE MUDOU NA PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL?

Larissa, então com 18 anos, foi contratada por uma empresa terceirizada de telefonia em abril de 2014 para exercer a função de operadora de telemarketing. Em maio de 2018, quando recebia salário de R\$ 937,00, foi demitida sem justa causa. No mês seguinte, ingressou com ação judicial na Vara do Trabalho de Recife para requerer: a) a configuração da terceirização ilícita e a consequente responsabilidade da tomadora de serviços; b) horas extras após a jornada de seis horas; e c) indenização por danos morais decorrente de constrangimentos sofridos em virtude do controle demasiado com relação ao comparecimento ao banheiro fora do horário das pausas e rigor na busca de metas (BRASIL, 2019d).

Segundo Larissa, semanalmente eram realizadas reuniões denominadas de “coreografia”, onde eram verificados coletivamente quais operadores de atendimento estavam abaixo das metas estabelecidas, estes chamados formalmente de “ofensores” (BRASIL, 2019d). A trabalhadora afirmou que foi classificada como “ofensora” por diversas vezes, pois não atingia as metas de alguns indicadores, como chamadas repetidas, transferidas, vendas, entre outras funções. Sendo considerada “ofensora”, a equipe e os supervisores aumentavam o monitoramento dos indicadores, com o intuito de verificar se o trabalhador estava com algum “desvio de postura” (BRASIL, 2019d). Também alegou que a utilização do banheiro era controlada. Diante disso, Larissa requereu judicialmente a reparação dos danos morais no importe de R\$ 10.000,00 (BRASIL, 2019d). A empresa terceirizada, assim como a tomadora de serviços, negaram os fatos, recaindo a necessidade de prova para a reclamante.

Em audiência, uma das testemunhas afirmou que “podiam tirar pausa pessoal para ir ao banheiro, mas se passassem mais de cinco minutos ou fossem mais de uma vez, eram chamados no banheiro pelo Supervisor” (BRASIL, 2019d). O depoimento de outra testemunha coincide, ao afirmar que “as pausas pessoais permitidas eram de 05 minutos, caso ultrapassasse esse tempo, o supervisor ia buscar no sanitário; que 05 minutos era pouco para ir ao sanitário” (BRASIL, 2019d). A sentença foi publicada pela Vara do Trabalho no dia 3 de abril de 2019, onde o magistrado, embora tenha expresso a discordância e contrariedade, considerou a terceirização legal com base em decisões do Supremo Tribunal Federal⁴⁷. Por outro lado, deferiu o pedido de vinte minutos de jornada excedente (BRASIL, 2019d). Em relação à indenização por danos morais, a sentença entendeu que os atos ilícitos não foram comprovados,

⁴⁷ Julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e do Recurso Extraordinário (RE) 958252.

o que causou a improcedência dos pedidos. O magistrado da Vara do Trabalho, portanto, julgou que não houve comprovação dos constrangimentos sofridos pela limitação do uso do banheiro e no rigor na busca das metas estabelecidas (BRASIL, 2019d).

A prova produzida nos autos não autoriza o reconhecimento de que houve desrespeito aos direitos de personalidade da Reclamante, uma vez que a restrição do uso do banheiro, quando feita de modo razoável e sem abuso, está compreendida no poder diretivo e organizacional do empregador.

Entendo também que não restou comprovado que as Demandadas tenham praticado qualquer ato ilícito, porquanto entendo que a cobrança de metas, por si só, não se constitui em causa ensejadora de indenização por dano moral, uma vez que é ínsita ao poder diretivo do empregador e perfeitamente justificada em face das exigências de um mercado cada vez mais competitivo e diante das normas vigentes no sistema capitalista.

Por outro lado, não restou demonstrado o abuso de poder diretivo, além do que a condenação em indenização por danos morais é devida apenas nas hipóteses onde se comprovou desrespeito à dignidade do trabalhador na persecução das metas traçadas ou na cobrança de metas sob métodos que causem humilhações aos empregados ou os exponham a situações vexatórias, o que não restou demonstrado no presente caso concreto (BRASIL, 2019d, sem paginação).

Inconformada com a decisão da Vara do Trabalho, Larissa ingressou com recurso ao Tribunal Regional da 6ª Região. No dia 24 de julho de 2019, o TRT-6 confirmou a sentença de origem e negou provimento ao recurso da reclamante. Na decisão, mais uma vez, pontuou-se a necessidade de provas inquestionáveis para comprovação dos danos (BRASIL, 2019e).

Os direitos da personalidade tidos como invioláveis dizem respeito aos direitos à vida, integridade física, liberdade, igualdade, intimidade, vida privada, imagem, honra, segurança e propriedade, a teor do art. 5º, "caput" e incisos V, VI, IX, X, XI e XII da Constituição e artigos 11 a 21 do CBC, anunciando um rol de direitos de natureza material e não material.

Os direitos extrapatrimoniais ou imateriais que dizem respeito aos bens de valores morais, aos bens espirituais, implicam na aferição de todo e qualquer sofrimento psicológico e a consequente identificação da causa e do causador do suposto dano. O que requer a análise do nexo de causalidade, ônus de quem alega, segundo teoria da responsabilidade subjetiva (C.F, art. 7º, XXVIII).

Assim, há requisitos a serem preenchidos para a caracterização do dano moral, sendo eles fatores essenciais que devem coexistir ao mesmo tempo. O primeiro consubstancia-se na efetiva prática de ato ilícito, ação ou omissão, o segundo é a comprovação indubitosa do prejuízo causado pelo empregador ao empregado; o terceiro é a diminuição ou destruição de um bem jurídico, e, por último, mas não tão menos importante, é o nexo existente entre os elementos anteriormente citados.

De mais a mais, ainda que presumível, o dano moral terá que ser bem comprovado, a fim de não se banalizar o instituto indenizatório previsto pela legislação pertinente. [...] Ademais, nem todo sofrimento é proveniente de ofensa moral, passível de ressarcimento (BRASIL, 2019e, sem paginação).

Segundo o TRT-6, “a restrição do uso do banheiro, quando feita de modo razoável e sem abuso, está compreendida no poder diretivo e organizacional do empregador”. No caso,

“inexistiu rigor excessivo no controle do uso do banheiro, eis que tal medida objetiva o disciplinamento e maior presteza na realização dos serviços executados pelas operadoras”. As provas produzidas pela reclamante não comprovaram “que a empresa limitava de forma vexatória ou excessiva, o tempo para o empregado ir ao toalete, sendo indevida qualquer reparação pecuniária nesse sentido”. Portanto, o TRT-6 afirmou que não restou provado “qualquer constrangimento ou proibição do gozo das pausas referidas, bem como que houvesse sofrido grave abalo em sua reputação ou seqüela moral” (BRASIL, 2019e).

Quanto ao assédio moral causado pela imposição de metas e situações vexatórias, da mesma forma, o TRT-6 entendeu que não restaram comprovadas as alegações da autora.

O assédio moral configura-se pela tortura psicológica, consubstanciada no terror de ordem pessoal, moral e mental, praticada contra o empregado, no âmbito da empresa, podendo ser exercitada pelo superior hierárquico, por grupo de empregados do mesmo nível e pelos subordinados contra a chefia, isto é, pode ocorrer no sentido vertical, horizontal e ascendente, com o fito de tornar insuportável o ambiente de trabalho, obrigando-o a tomar a iniciativa, por qualquer forma, do desfazimento do contrato de trabalho.

Sendo assim, o terror psicológico na relação de emprego se caracteriza pela prática, continuada, de atos de violência contra a pessoa do empregado, na qual participam, necessariamente, o ofensor, o ofendido e expectadores, uma vez que visa humilhá-lo perante os colegas de trabalho. [...] a situação de assédio moral não se confunde com episódica desavença entre empregado e empregador. Exige uma atitude premeditada e prolongada no sentido de desacreditar o trabalhador perante si mesmo e seus colegas de trabalho, através de reiteradas atitudes discriminatórias e/ou prática de atos que o diminuam como indivíduo, como profissional, e que findam por provocar, de regra, uma situação de isolamento frente à incapacidade de reversão daquele quadro deletério. Revela também discriminação, pois é especificamente dirigida e concentrada na pessoa daquele indivíduo determinado.

No caso sob análise, os depoimentos transcritos pelas testemunhas trazidas pela reclamante foram obtidos de atas de processos de outros processos, revela que o superior hierárquico da demandante dispensava um tratamento rígido a todos os subordinados, exigindo de todos os cumprimentos de metas, não estando aí delineado, o panorama do assédio moral, ainda que se cogite reprovável tal conduta. Não houve prova da submissão a um trabalho desumano e nem da ocorrência de perseguição em relação à autora.

De acordo com a jurisprudência pátria, para a caracterização do dano moral, necessária se faz a comprovação do efetivo prejuízo sofrido pelo empregado, ao qual compete trazer ao processo todos os dados necessários à sua identificação, tanto de intensidade de ânimo de ofender e causar prejuízo quanto da gravidade e repercussão da ofensa. Deve, inclusive, ser demonstrado, de forma inequívoca, o nexó de causalidade entre o dano e o ato ilícito do ofensor (BRASIL, 2019e, sem paginação).

Portanto, o TRT-6 indeferiu o recurso da reclamante em razão da falta de provas das ofensas e danos causados pelas condutas das empresas reclamadas. Não satisfeita, Larissa ingressou com um novo recurso para que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) julgasse novamente esses pedidos indenizatórios. Porém, a matéria não foi julgada por falta de requisitos

para a interposição do recurso, ou seja, no dia 4 de março de 2020 o TST afastou qualquer possibilidade de reparação dos possíveis danos à trabalhadora (BRASIL, 2020a).

O caso da Larissa é apenas uma das inúmeras demandas judiciais que ingressaram após a reforma trabalhista de 2017. A mudança legislativa não cumpriu com a promessa de geração de empregos e de diminuição da litigiosidade, tampouco fez cessar as violências psicológicas no trabalho. A hipótese é que os novos critérios para ajuizamento de ações judiciais podem ter influenciado na demanda judicial e na proteção à saúde mental no trabalho. De fato, quais os impactos da mudança legislativa para Larissa e inúmeros outros trabalhadores que se sentiram ofendidos?

Nesse terceiro capítulo, a pesquisa empírica poderá confirmar ou não as hipóteses. Para isso, após indicar a metodologia adotada, apresenta-se os resultados quantitativos dos impactos da reforma trabalhista sobre a demanda judicial. Depois, exibe-se os resultados qualitativos na demanda específica de reparações indenizatórias em casos de violências psicológicas no trabalho. Na sequência, discute-se os resultados à luz das promessas propostas pela nova lei e, por fim, investiga-se uma possível mudança na proteção à saúde mental no trabalho.

3.1 A METODOLOGIA ADOTADA.

Para atingir o objetivo inicial de investigar, a partir da demanda judicial, a reforma trabalhista de 2017 e seus efeitos sobre as situações de violências psicológicas, decidimos pesquisar empiricamente a atuação do Estado e dos agentes através de ferramentas de pesquisas distintas. Adotou-se o método hipotético-dedutivo, com objetivo exploratório e explicativo, de abordagem quantitativa e qualitativa. As informações necessárias para as análises foram coletadas através de publicações oficiais de instituições jurídicas, especialmente da Justiça do Trabalho⁴⁸, sendo acessados de modos distintos em razão de sua abordagem.

O recorte temporal respeitou o período de 2015 a 2020, abrangendo cerca três anos anteriores e três anos posteriores à vigência da reforma trabalhista (lei nº. 13.467, vigente a

⁴⁸ Esta concilia e julga as ações judiciais entre trabalhadores e empregadores e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho formal, bem como as demandas que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive as coletivas. Os órgãos da Justiça do Trabalho são: o Tribunal Superior do Trabalho (TST); os (24) Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), compostos por Desembargadores e representam a 2ª Instância da Justiça do Trabalho; e os Juízes do Trabalho, que atuam nas Varas do Trabalho e formam a 1ª instância da Justiça do Trabalho.

partir de 11 de novembro de 2017). Isso permitiu analisar não apenas o período posterior à reforma trabalhista, mas, também, o período precedente, marcado por lutas simbólicas e crescimento do discurso de flexibilização e desregulamentação das normas de proteção trabalhista. Em razão do número considerável de ações judiciais relativas a violências psicológicas no trabalho, delimitou-se um recorte espacial de acordo com as abordagens adotadas.

Em um primeiro momento, a análise quantitativa da demanda judicial no Brasil foi realizada a partir do acesso aos dados públicos fornecidos pela Justiça do Trabalho. Através da Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Tribunal Superior do Trabalho (TST), disponibilizados em sua página na internet (“<http://www.tst.jus.br/web/estatistica>”), relatórios mensais sobre a movimentação processual, assuntos mais recorrentes, maiores litigantes, atividades econômicas, foram analisados e comparados de acordo com os recortes adotados. Portanto, por meio dos relatórios públicos do Poder Judiciário, buscou-se investigar quantitativamente, no período compreendido entre 2015 e 2020, as espécies de violências psicológicas mais comuns, os efeitos da reforma trabalhista no número de ações judiciais, as regiões e as atividades que mais demandaram.

Para identificar e analisar detalhadamente os agentes envolvidos e as decisões tomadas pelo campo jurídico brasileiro em situações de violência psicológica no trabalho, adotou-se a ferramenta de consulta pública de jurisprudências do TST (“<http://jurisprudencia.tst.jus.br>”). Na pesquisa de jurisprudência, é possível selecionar os filtros de pesquisa para as decisões publicadas e classificá-las qualitativamente de várias formas: segundo palavras-chave contidas nas decisões; data de publicação da decisão; data de ajuizamento na Vara do Trabalho; espécies de recursos; órgãos julgadores; Tribunal Regional de origem; entre outras características.

A partir das demandas que apresentaram recursos ao Tribunal de instância superior (TST), partiu-se para a investigação nas instâncias inferiores (Tribunais Regionais e as Varas do Trabalho). Ou seja, os processos judiciais analisados, propostos individualmente ou coletivamente (por sindicatos ou Ministério Público, por exemplo), tiveram recursos (tanto do trabalhador reclamante, quanto da(s) empresa(s) reclamada(s)) e foram analisados pelas três instâncias do judiciário trabalhista: Varas, Tribunais Regionais e Tribunal Superior. Essa tramitação engloba diversos recursos, que são a maneira pela qual as partes podem demonstrar a sua insatisfação e discordância em relação a uma decisão da autoridade judicial. A intenção é levar a causa a uma nova apreciação, em geral, por um órgão diferente e de nível hierárquico superior ao anterior.

Em razão do grande número de decisões publicadas no período, a análise qualitativa exigiu delimitações. Primeiro, já na busca das jurisprudências selecionou-se apenas acórdãos⁴⁹, decisões colegiadas publicadas pelo Tribunal Superior do Trabalho. Como filtro de pesquisa, delimitou-se as palavras-chave que remetem às situações de violência psicológica no trabalho: “danos morais”, “dano moral”, “violência” e “psicológica”; “assédio” (moral ou sexual); “condições degradantes”; “discriminação”; “*mobbing*” e “*bullying*”.

Em relação ao recorte espacial, optou-se pela análise qualitativa oriunda de um TRT de cada região brasileira: o Tribunal Regional da 2ª Região (abrangendo a cidade de São Paulo, as regiões de Guarulhos, Osasco, ABC Paulista e Baixada Santista); 6ª Região (Estado de Pernambuco); 8ª Região (Estados do Pará e Amapá); 12ª Região (Estado de Santa Catarina); e 18ª Região (Estado Goiás). A eleição desses Tribunais, ocorrida a partir da divisão regional do Brasil, em seguida, pela maior formalização do trabalho e demanda processual no ano de 2018 (BRASIL, 2021c) (com exceção do TRT de Santa Catarina, eleito por conveniência e proximidade com a pesquisa), permite a busca por produção de dados homogêneos e mais fidedignos quanto a realidade brasileira.

Considerando que o recorte temporal adotado compreende o período de 2015 a 2020, e que a reforma trabalhista começou a vigorar em 11 de novembro de 2017, os resultados preliminares encontrados após a aplicação dos filtros foram reunidos em três grupos: (I) processos judiciais que ingressaram nas Varas do Trabalho após 1º de Janeiro de 2015 e foram julgados pelo TST até 11 de novembro de 2017; (II) processos judiciais que ingressaram no judiciário entre 1º de Janeiro de 2015 e 11 de Novembro de 2017 e que foram julgados pelo TST após a reforma trabalhista - entre 11 de novembro de 2017 e 31 de dezembro de 2020; (III) processos judiciais que ingressaram nas Varas do Trabalho e que foram julgados pelo TST após a reforma trabalhista – entre 11 de novembro de 2017 e 31 de dezembro de 2020.

A partir das decisões tomadas em colegiado pelo TST, após a aplicação dos filtros das palavras-chave, das regiões selecionadas e do período delimitado, as demandas judiciais reunidas nos três grupos foram analisadas qualitativamente. Por último, optou-se por selecionar cinco processos judiciais de cada grupo em cada uma das cinco regiões, totalizando setenta e cinco demandas judiciais.

A partir do resultado da busca e da seleção das demandas, foi realizado um fichamento dos dados. Assim, preencheu-se um formulário contendo dados dos processos que interessaram

⁴⁹ Exclui-se, portanto, acórdãos em sede de agravo de petição, de mandado de segurança e de ação rescisória, já que tais peças processuais não discutem o mérito da violência.

à pesquisa, como: datas de ingresso e julgamento; origem da demanda; perfil dos agentes (gênero, profissão, salário, tempo de serviço); perfil da empresa reclamada (atividade econômica, porte, capital social); decisões em cada grau de jurisdição e possíveis indenizações deferidas.

Posteriormente, os dados coletados foram analisados estatisticamente com os recursos do *software* livre para análise de dados PSPP, versão “1.4.1-g79ad47”. Realizou-se análises diversas, entre médias (calculada somando-se todos os valores de um conjunto de dados e dividindo-se pelo número de elementos deste conjunto) e medianas (valor central de um conjunto de dados), por exemplo. Também se calculou as correlações a partir do coeficiente de Spearman, que avalia a intensidade e o sentido das relações entre duas variáveis de escalas ordinais. Assim, de acordo com cada característica dos dados coletados, adotou-se análises estatísticas distintas.

Portanto, valendo-se de sua publicidade, partiu-se da decisão do TST e retomou-se à origem da demanda judicial, proposta individualmente e/ou coletivamente, tornando possível avaliar os principais elementos que podem estar envolvidos com possíveis mudanças no campo jurídico em relação à demanda judicial por situações de violência psicológica após a reforma trabalhista de 2017.

3.2 OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NA DEMANDA JUDICIAL POR VIOLÊNCIAS PSICOLÓGICAS: RESULTADOS DA PESQUISA EMPÍRICA.

Os resultados da pesquisa empírica foram organizados de acordo com o método utilizado. Primeiramente, apresenta-se os impactos quantitativos da reforma trabalhista sobre a demanda judicial, analisando-se os números gerais de casos novos, julgamentos e os assuntos mais recorrentes durante o recorte temporal. Em um segundo momento, revela-se os efeitos da mudança legislativa sobre as ações judiciais específicas que versam sobre situações de violências psicológicas no trabalho, abordando-se os agentes, as decisões e comparando temporalmente os resultados.

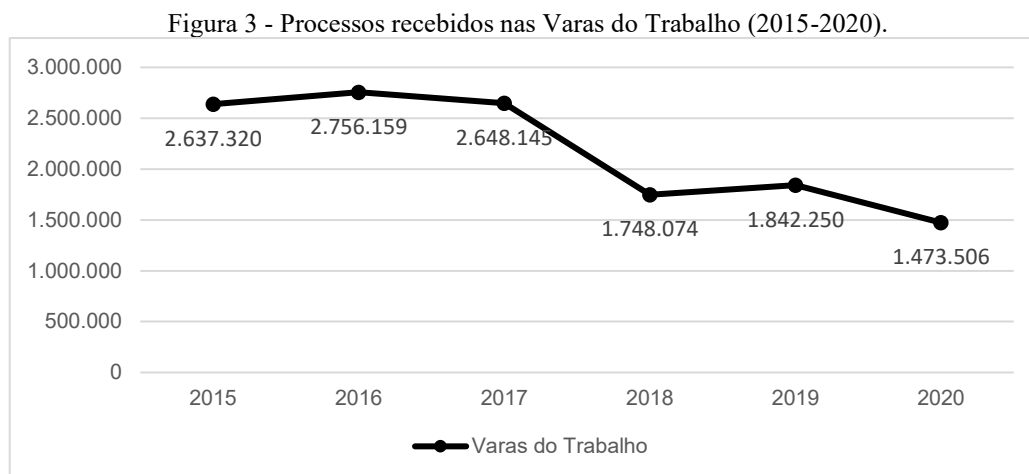
3.2.1 A reforma trabalhista e a demanda judicial: resultados quantitativos.

A hipótese inicial da pesquisa, como afirmado anteriormente, é de que a reforma trabalhista refletiu sobre a demanda judicial. Supõe-se que os processos judiciais, independentes de suas causas/assuntos ou dos órgãos da Justiça do Trabalho que os julgaram,

de alguma forma, foram impactados pela mudança legislativa. De modo geral, essa presunção pode ser confirmada – ou não - através da análise quantitativa. Essa abordagem permite mensurar, em números gerais, os efeitos da reforma nos processos judiciais, independente do assunto, ajuizados no recorte temporal.

3.2.1.1 Casos novos, tempo de duração e julgamento.

O número de processos judiciais recebidos para avaliação e julgamento nas Varas do Trabalho de todo o Brasil sofreu mudanças. Visualiza-se, conforme o gráfico abaixo, números similares entre os anos de 2015 e 2017. Neste último, foram 2.648.145 novas ações judiciais que ingressaram nas Varas do Trabalho (BRASIL, 2021c) (Figura 3).



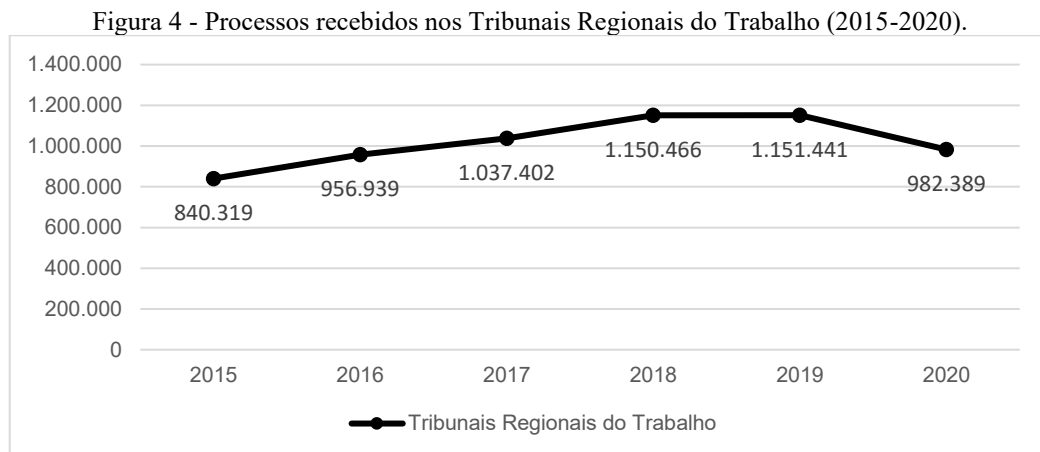
Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados fornecidos pelo TST (BRASIL, 2021c).

Após a reforma trabalhista, que iniciou sua vigência no dia 11 de novembro de 2017, houve uma diminuição significativa da demanda. No ano seguinte à reforma, foram 1.748.074 novas ações judiciais, ou seja, 34% a menos em relação ao ano anterior (BRASIL, 2021c). Em 2019, há um pequeno aumento da demanda, mas ainda inferior ao período anterior à reforma. No ano de 2020, por sua vez, a pandemia de Covid-19 pode ter influenciado nos resultados, pois além das suspensões e restrições impostas para atendimentos e ajuizamentos de ações judiciais, muitos contratos também foram suspensos por meio de medidas provisórias, como a MP nº. 936/2020.

Pouco menos da metade das demandas judiciais ajuizadas nas Varas do Trabalho foram conciliadas, ou seja, as partes litigantes, com a intermediação do magistrado, chegaram a um acordo para finalizar a ação judicial. Nesses casos, as partes, geralmente, abrem mão de

alguns direitos em nome de um desenlace mais rápido. Antes da reforma, em 2015, 48,2% das demandas resultaram em acordo; no ano seguinte, 47,7%; em 2017, 45,8%. Esse percentual continuou caindo após a reforma: em 2018, 43,7%; e em 2019 o menor índice, 42,9%. Em 2020 esse percentual subiu ligeiramente, atingindo 43,7% das ações conciliadas – índice ainda inferior ao período anterior à mudança legislativa (BRASIL, 2021c). Como veremos adiante, isso pode estar relacionado à confiança nas mudanças legislativas e/ou nas decisões favoráveis em instâncias superiores – especialmente por parte das empresas.

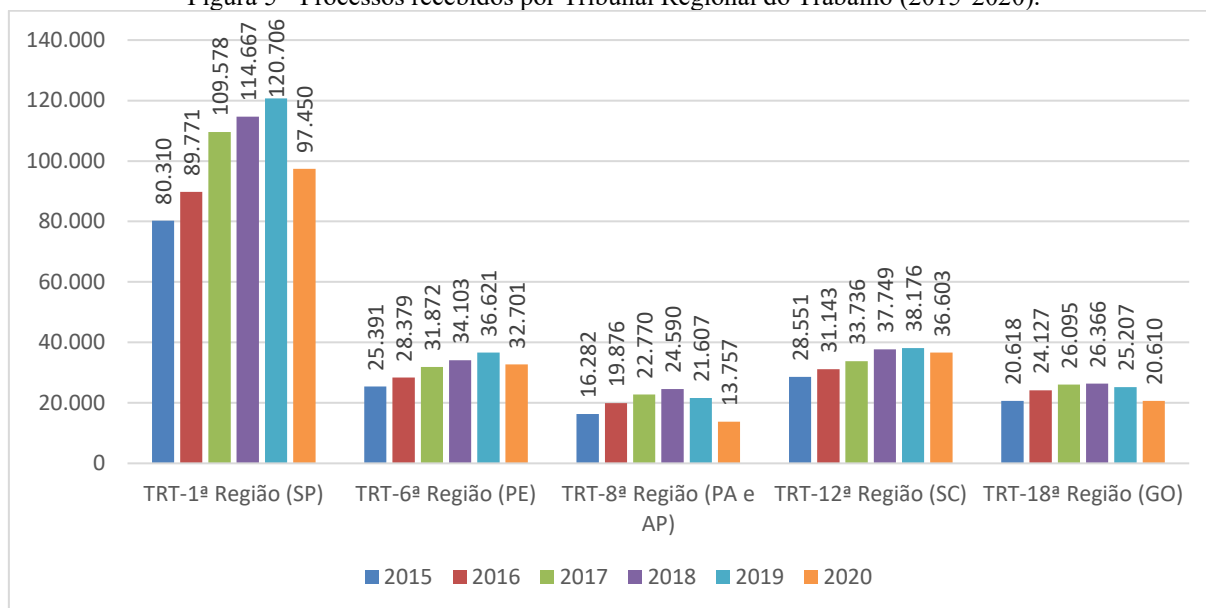
As demandas que não foram acordadas seguiram com recursos aos Tribunais Regionais. E, diferentemente das Varas do Trabalho, os vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho distribuídos pelo território nacional apresentaram aumento da demanda até o ano de 2019. No ano seguinte, mais uma vez, os resultados provavelmente foram influenciados pela pandemia (Figura 4).



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados fornecidos pelo TST (BRASIL, 2021d).

Observa-se que o ritmo de crescimento anual é similar até 2018, permanecendo próximo a 10%. Entre 2018 e 2019, o aumento foi de 1%, diminuindo no ano atípico de 2020 (BRASIL, 2021d). Esses números não são diferentes quando delimitamos a análise para os Tribunais Regionais eleitos nessa pesquisa (Figura 5).

Figura 5 - Processos recebidos por Tribunal Regional do Trabalho (2015-2020).



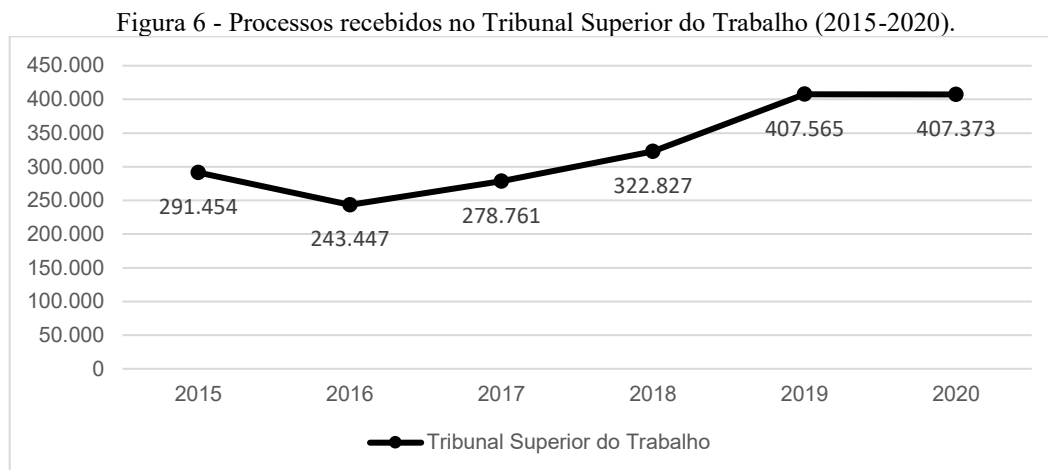
Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados fornecidos pelo TST (BRASIL, 2021d).

No recorte, três Tribunais analisados apresentaram aumento da demanda entre 2015 e 2019 (TRT-1, TRT-6 e TRT-12). Os outros dois apresentaram uma pequena queda, porém, apenas entre 2018 e 2019 (TRT-8 e TRT-18). Se restringirmos a análise para o período que antecede a reforma trabalhista, entre 2015 e 2017, observa-se que há um aumento da demanda nos cinco Tribunais Regionais. Após, excluindo o ano atípico de 2020, dois Tribunais Regionais apresentaram diminuição no número de ajuizamento de recursos, enquanto outros três mantiveram o ritmo de crescimento. É provável, como veremos adiante, que as novas exigências de custas e honorários para os trabalhadores tenha inibido a reclamação judicial e diminuindo a demanda.

Os Tribunais Regionais apresentaram, no período analisado, aumento na taxa de reforma de decisões publicadas pelas Varas do Trabalho, ou seja, modificaram as decisões iniciais. Em 2015, 41,7% do total pedidos ao TRT's foram providas ou providas em parte. Esse percentual foi aumentando para 42,5% no ano seguinte e 44,2% em 2017. Após a reforma trabalhista, a porcentagem continuou aumentando: 45,8% em 2018 e 47,6% no ano seguinte. Em 2020, 47,1% das decisões judiciais de primeira instância foram modificadas pelos Tribunais Regionais (BRASIL, 2021d). Isso significa que quase a metade das decisões judiciais julgadas nesse órgão foram alteradas.

Cabendo recurso à decisão, muitas ações são recorridas ao Tribunal Superior do Trabalho, que acaba apresentando uma grande demanda judicial. Embora em 2016 esse órgão

tenha recebido menos processos em relação ao ano anterior, até 2019 houve um crescimento em ritmo semelhante. Em 2020, apesar da pandemia, o ajuizamento de recursos ao Tribunal permaneceu muito próximo ao do ano anterior (Figura 6).



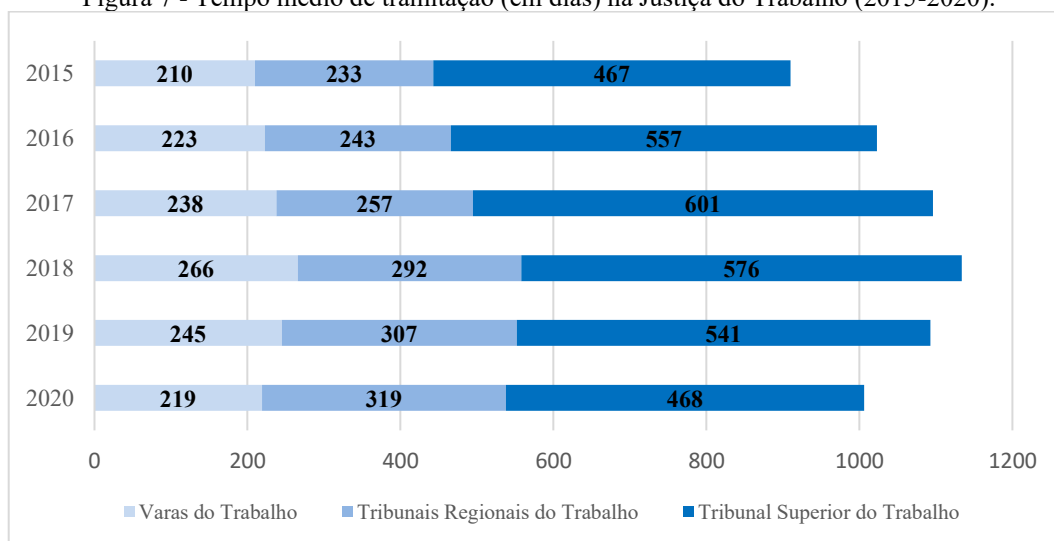
Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados fornecidos pelo TST (BRASIL, 2021e).

Antes da reforma, aparentemente houve certa manutenção da demanda; depois, percebe-se um aumento, especialmente entre os anos de 2018 e 2019, quando houve aumento de 26% nos ajuizamentos de recursos ao Tribunal Superior. No recorte temporal, o TST manteve a taxa de reforma das decisões publicadas pelos Tribunais inferiores. Em 2015, 66,9% dos recursos foram modificados; no ano seguinte, 68% e, em 2017, 69,5%. Após a reforma, essa taxa começou a diminuir: 69,5% em 2018; 66,1% no ano seguinte e, em 2020, 64,8% das demandas foram alteradas pelo tribunal (BRASIL, 2021e).

A pesquisa revela, portanto, que houve um aumento dos recursos aos Tribunais Regionais e ao Tribunal Superior após a reforma trabalhista. Tal fato diverge das Varas do Trabalho, que apresentaram diminuição da demanda judicial. Qual será o motivo desse fenômeno? É possível indicar algumas causas para essa diferença na demanda? Algumas hipóteses podem ser levantadas.

A primeira suposição é de que esses processos judiciais sob litígio nos Tribunais tenham sido ajuizados antes da reforma. Nesses casos, o Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Instrução Normativa 41/2018, decidiu que as mudanças trazidas pela lei só valem para os casos que chegaram à justiça depois de 11 de novembro de 2017 (início da vigência da reforma trabalhista). Essa hipótese pode ser reforçada pelo tempo médio de tramitação das demandas nos órgãos da Justiça do Trabalho (Figura 7):

Figura 7 - Tempo médio de tramitação (em dias) na Justiça do Trabalho (2015-2020).



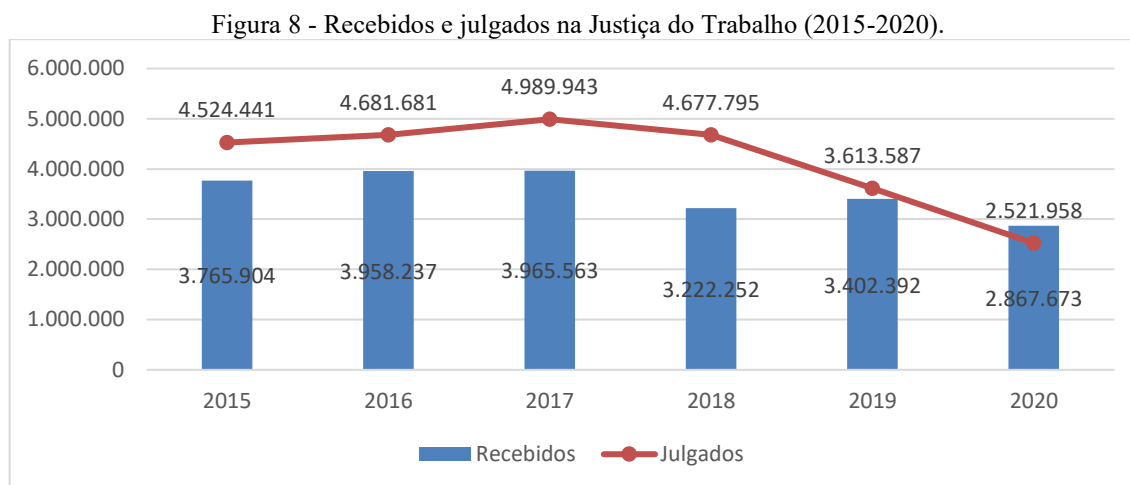
Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados fornecidos pelo TST (BRASIL, 2021 e).

Ainda que seja um dos menores prazos registrados no Judiciário brasileiro - que em 2019 apresentou média de 1 ano e 10 meses nas varas federais e de 2 anos e 4 meses nas varas estaduais (BRASIL, 2020b) – a média de duração de uma demanda trabalhista nas Varas do Trabalho aumentou até 2018, ano seguinte à reforma trabalhista. Em 2019, houve uma pequena diminuição em relação ao ano anterior, mas ainda acima do tempo médio do período pré-reforma. Nos TRT's, aumentou anualmente em todo o período analisado. Apenas no TST o tempo médio de tramitação diminuiu após a reforma trabalhista.

Ainda assim, se uma demanda foi julgada pelo Tribunal Superior do Trabalho em 2019, ela ingressou e permaneceu, em média, 541 dias aguardando apenas a decisão desse Tribunal (BRASIL, 2020b). Calculando, ainda, o período em que esteve nos tribunais inferiores, o fato que gerou a controvérsia ocorreu, muito provavelmente, antes da reforma trabalhista. Cabe reiterar que os resultados quantitativos representam a média geral; casos específicos, como das violências psicológicas, serão analisados mais adiante através da abordagem qualitativa.

O tempo médio de tramitação pode ser relacionado à demanda e ao número de processos julgados. Por um lado, após a reforma diminuiu o acervo de processos em toda a Justiça do Trabalho, ou seja, Varas do Trabalho, Tribunais Regionais e Tribunal Superior. Por outro lado, essa diminuição foi acompanhada pela redução do número de processos julgados. No gráfico abaixo, é possível observar que, entre 2015 e 2019, os órgãos trabalhistas julgaram mais processos do que receberam – o que revela o resíduo de processos não julgados,

transferidos para o ano seguinte. Porém, após a mudança legislativa, entre 2018 e 2020, o número de julgamentos diminuiu anualmente (BRASIL, 2021f) (Figura 8).



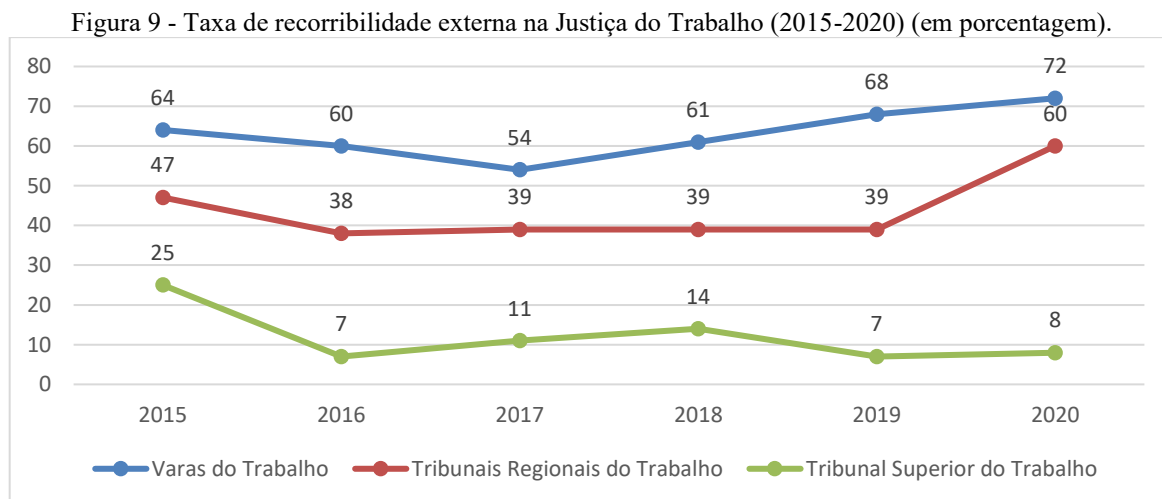
Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados fornecidos pelo TST (BRASIL, 2021f).

Apenas nas Varas do Trabalho, cada Juiz solucionou em 2020 uma média de 415 processos, o que representou 35 demandas por mês (BRASIL, 2021c). Em 2016, essa média de julgamento foi de 823 processos anuais e 69 mensais (BRASIL, 2021c). Mas, se houve redução da demanda judicial, por que o número de julgamentos também diminuiu? Alguns fatores podem ter influenciado, como, por exemplo, a força de trabalho. Desde 2012, quando havia 2,04 magistrados e 22 servidores por 100 mil habitantes no Brasil, a Justiça do Trabalho apresenta reduções consecutivas nesses indicadores, atingindo a menor marca em 2020, quando registrou 1,87 juízes e 20,4 servidores para cada 100 mil habitantes (BRASIL, 2021f).

A própria reforma trabalhista pode estar relacionada com a redução dos julgamentos e com a diferença de demanda judicial nas Varas do Trabalho nos tribunais superiores. É possível sugerir que o menor número de julgamentos pode estar relacionado com as incertezas da nova legislação, pois há questionamentos de inconstitucionalidade no Superior do Trabalho, além de outras decisões e orientações de tribunais superiores, que foram sendo tomadas desde o início da vigência da reforma trabalhista, fato que gerou um maior tempo médio de tramitação – especialmente nas Varas do Trabalho e nos tribunais regionais.

Além disso, as novas regras de ajuizamento das ações trabalhistas parecem ter afetado o princípio constitucional de acesso à justiça, fator que pode ser constatado a partir da diminuição das demandas nas Varas do Trabalho. O aumento das demandas nos tribunais superiores, por sua vez, pode estar relacionado com a insegurança da nova lei, ao ser colocada em xeque, seja para eximir obrigações, seja para garantir direitos assegurados em outras

normas. É possível comprovar essa hipótese pelo aumento da taxa de recorribilidade dos órgãos da Justiça do Trabalho (Figura 9).



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados fornecidos pelo TST (BRASIL, 2021f).

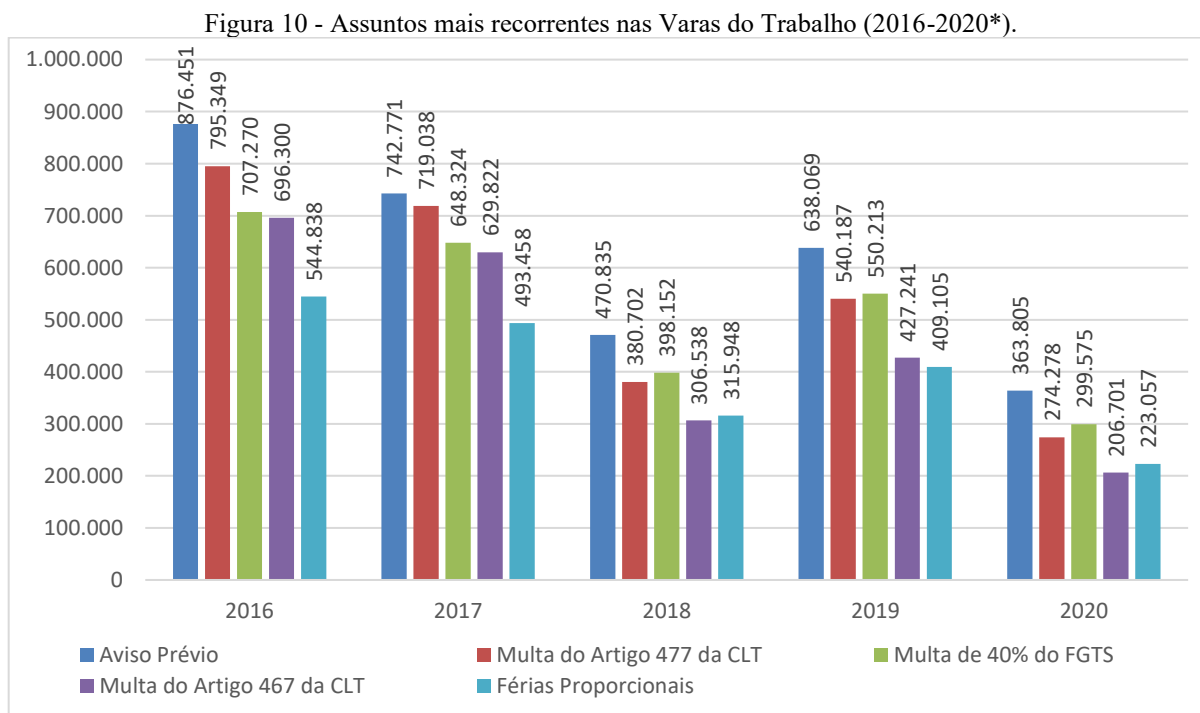
A taxa de recorribilidade externa comprova que após a reforma trabalhista houve aumento de recursos de decisões das Varas do Trabalho e dos Tribunais Regionais. Isso significa que, embora tenha diminuído o número de ações ajuizadas nas Varas do Trabalho após a mudança legislativa, as decisões tomadas na primeira instância foram questionadas em maior número se comparado ao período anterior à reforma. O aumento de recursos gerados a partir da insegurança e incerteza da nova lei, impactou na demanda dos tribunais superiores.

Portanto, é possível perceber que a mudança legislativa afetou a demanda judicial trabalhista. Por fim, cabe recordar que, em 2020, a pandemia pode ter influenciado na demanda judicial em razão da suspensão de prazos e atividades.

3.2.1.2 Demandados e as principais causas de pedir (assuntos).

Em relação aos setores econômicos mais demandados na Justiça do Trabalho, o quantitativo de casos novos não registrou diferenças durante o período analisado. Antes e depois da reforma trabalhista, a indústria, os serviços diversos, o comércio, a administração pública e o transporte foram os setores mais demandados quando se analisa toda a demanda judicial. Em seguida, na análise qualitativa, serão analisados os setores econômicos que foram mais demandados na Justiça do Trabalho (e em cada órgão) quando o assunto é violência psicológica.

Quanto aos assuntos mais recorrentes das demandas judiciais em todo o Brasil, poucas mudanças foram percebidas no recorte temporal adotado. Nas Varas do Trabalho, instância inicial onde ingressam as ações judiciais, podemos observar que os cinco principais assuntos de novas ações judiciais permaneceram os mesmos (Figura 10):



*Não foram encontrados dados públicos referentes ao ano de 2015.

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados fornecidos pelo TST (BRASIL, 2021c).

Nos dois anos antecedentes à reforma, os cinco principais assuntos demandados nas Varas do Trabalho permanecem na mesma ordem. Em 2018 e 2019, embora com uma visível diminuição da demanda e com diferenças nas posições, as primeiras causas judiciais permanecem as mesmas. Apenas em 2020, o pedido de décimo terceiro salário proporcional ocupou o 5º lugar do ranking e deixou em 6ª lugar a multa do artigo 467 da CLT (falta de pagamento de parcelas incontroversas). Os assuntos mais recorrentes nas Varas do Trabalho, tanto antes como depois da reforma trabalhista, foram relacionados à rescisão do contrato de trabalho.

O discurso de que a Justiça do Trabalho é uma “indústria do dano moral” (CNI, 2021) se torna falho diante dos resultados da pesquisa. Os pedidos indenizatórios por danos morais, no período analisado, não ocuparam as primeiras vinte posições em nenhum ano na Justiça do Trabalho. Comparado com os assuntos mais recorrentes, os ajuizamentos indenizatórios apresentaram pouca representatividade na proporção da demanda. Nas Varas do Trabalho, entre 2016 e 2020, os principais motivos que geraram os pedidos de indenização por dano moral

foram: assédio, falta de anotação na Carteira de trabalho e acidente de trabalho (Tabela 2) (BRASIL, 2021c).

Tabela 2 - Demanda judicial por indenização por dano moral e suas espécies ajuizadas nas Varas do Trabalho (2016-2020*).

	2016	2017	2018	2019	2020
Indenização por dano moral (pedido genérico)	281.989	242.297	84.022	189.633	65.584
Assédio Moral	167.921	155.883	56.106	112.022	50.371
Anotação na CTPS	116.691	101.684	41.533	57.160	30.061
Acidente de Trabalho	69.191	68.446	31.721	68.238	32.684
Atos Discriminatórios	55.773	52.649	18.582	34.248	15.966
Doença Ocupacional	54.119	54.036	21.473	61.417	22.651
Desconfiguração de Justa Causa	48.721	47.752	31.650	53.033	28.413
Condições Degradantes	34.732	49.705	18.673	33.522	18.170
Retenção da CTPS	7.799	8.588	3.931	5.080	2.855
Assédio Sexual	5.225	5.168	2.345	4.786	2.455
Limitação de Uso do Banheiro	4.782	6.946	2.524	5.788	2.563
Indenização por Dano Moral Coletivo	4.603	3.811	2.454	4.768	1.701
Revistas Íntimas / Pertences	1.211	1.869	558	1.576	553
Total:	852.757	798.834	315.572	631.271	274.027

*Não foram encontrados dados públicos referentes ao ano de 2015.

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados fornecidos pelo TST (BRASIL, 2021c).

Excluindo o pedido genérico de indenização por dano moral, o assédio moral foi a causa mais recorrente durante o recorte⁵⁰. Considerando que em 2016 ingressaram em todas as Varas do Trabalho 2.756.251 ações judiciais, o assédio moral representou apenas 6,09% do montante da demanda. Ainda, se somarmos todos os pedidos indenizatórios por danos morais no ano de 2016, o resultado total não passa de 30% de todas as demandas ajuizadas, sob qualquer assunto, nas Varas do Trabalho. Após a reforma, essa proporção subiu ligeiramente – apesar da diminuição das demandas por indenização por dano moral. Em 2019, por exemplo, as 631.271 ações indenizatórias por danos morais representaram 34,2% das 1.842.619 ajuizadas nas Varas do Trabalho (BRASIL, 2021c). Portanto, os resultados da demanda judicial por

⁵⁰ É possível a sobreposição de pedidos, ou seja, uma demanda pode indicar mais de uma razão ou espécie de dano moral.

indenizações por danos morais comprovam que a “industrialização” (CNI, 2021) desses pedidos na Justiça do Trabalho é uma fantasia.

Os resultados também revelam os impactos da reforma trabalhista sobre a demanda judicial por indenização por danos morais. Nos dois anos anteriores à reforma trabalhista, observa-se uma pequena queda da demanda. Em 2018, no ano seguinte à mudança legislativa, todos os assuntos descritos sofreram diminuição considerável, totalizando uma queda de 60,4% (BRASIL, 2021c). Em 2019, ainda que não tenha atingido os números anteriores à mudança legislativa, a demanda voltou a aumentar, diminuindo, mais uma vez, no ano atípico de 2020 (BRASIL, 2020b, 2021c).

A análise quantitativa permite comprovar que, de modo geral, a reforma trabalhista impactou na demanda judicial. Após a mudança legislativa, houve diminuição das ações judiciais nas Varas do Trabalho e, especialmente, em assuntos relacionados às indenizações por danos morais, como as violências psicológicas. Também houve aumento dos recursos e da litigiosidade nos tribunais superiores; aumento do tempo médio de duração das demandas; e diminuição no número de julgamentos. Desse modo, no aspecto quantitativo, já é possível observar que a reforma trabalhista provocou mudanças na demanda judicial. Resta, agora, analisar qualitativamente seus impactos nas ações judiciais por situações de violência psicológica.

3.2.2 A reforma trabalhista e as demandas por violências psicológicas: resultados qualitativos.

Apresentados os resultados quantitativos dos efeitos da reforma trabalhista sobre a demanda judicial, cabe, agora, verificar os impactos sobre as ações judiciais que tratam especificamente de violências psicológicas no trabalho. Em um primeiro momento, aponta-se quem são os agentes e por quais motivos buscam o Poder Judiciário para reparar um possível dano causado à sua esfera psíquica. Indica-se, também, o conteúdo das decisões judiciais publicadas e suas alterações de entendimento ao longo do percurso processual. Posteriormente, através do recorte temporal adotado, analisa-se comparativamente o período anterior e posterior à reforma, tecendo semelhanças e mudanças a partir das demandas por proteção à saúde mental.

3.2.2.1 *Os agentes e os veredictos.*

A amostra geral (n=75) da pesquisa qualitativa revelou que a maioria das situações e experiências de violência psicológica no trabalho foram classificadas pelos agentes, ou seus representantes legais, como assédio moral (69,3%, n=52), seguido de discriminação (10,7%, n=8) e condições degradantes (6,7%, n=5). Em uma decisão de uma demanda proposta por uma supervisora de loja em Belém/PA, conceituou-se o assédio moral:

No âmbito das relações trabalhistas, o assédio moral consiste no tratamento humilhante, constrangedor ou vexatório proporcionado pela empresa contra o trabalhador, de forma prolongada, reiterada e intensa, mas geralmente muito sutil, a ponto de reduzir a sua auto-estima e tornar insuportável a continuidade do contrato de trabalho, uma vez que atinge a dignidade da pessoa humana, com graves reflexos na vida pessoal, familiar e social.

Nos termos do art. 1º da Constituição Federal, constituem princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito, dentre outros, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. O assédio moral pode provocar dano, material e/ou moral, porque compromete as condições de trabalho e justifica até o rompimento do pacto laboral, mediante a chamada rescisão indireta do contrato (art. 483, da CLT).

O art. 5º, X, da Lei Fundamental, reza que "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".

O patrimônio jurídico de uma pessoa não se esgota no plano material. Assim, o dano pode afetar tanto o universo material como o status moral da pessoa. Eu tenho afirmado que o dano moral é mais grave do que o dano material. Às vezes, a lesão material é reparada com uma indenização adequada; mas o prejuízo moral dificilmente pode ser compensado com alguma indenização monetária. A ofensa moral, em regra, é indelével e permanece na lembrança para sempre.

Segundo as circunstâncias do caso concreto, é possível configurar-se tanto o dano material como o dano moral, numa única situação.

O assédio moral, capaz de acarretar dano, sempre existiu, embora nem sempre tenha sido adequadamente abordado pelo direito, sobretudo quanto à indenização hoje reconhecida.

Houve época em que se discutia muito sobre a possibilidade de indenização por dano moral, uma das consequências do assédio.

Atualmente, diante do texto constitucional e da legislação ordinária, essa polêmica ficou superada.

No âmbito do direito do trabalho, a matéria já era prevista na CLT, editada em 1943, como se vê, por exemplo, do art. 482, alíneas "j" e "k", e do art. 483, alínea "e".

O art. 482, da CLT, estabelece que constitui justa causa para a ruptura do contrato de trabalho, o fato do empregado cometer "ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem"; e "ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem".

E o art. 483, da CLT, prevê que o empregado pode considerar rompido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização quando "praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama".

Como se vê, as alíneas "j" e "k" do art. 482 e a alínea "e" do art. 483, ambos da CLT, já estipulavam motivos, de natureza moral, para a resolução do contrato de trabalho, por faltas cometidas pelo trabalhador ou pelo empregador.

Com efeito, a dignidade do trabalhador sempre foi o fundamento central do direito do trabalho.

A título de ilustração, configura prática de assédio moral a humilhação causada ao trabalhador, em face de tratamento discriminatório, arbitrário, desumano e antiético, como ameaças de dispensa ou dificuldades de promoções, por não ter alcançado metas excessivas, impostas em razão da competitividade no mercado capitalista, mediante pressões e atitudes abusivas, que prejudicam o bom relacionamento no ambiente de trabalho, seja no plano vertical (nas vinculações hierárquicas com as chefias), seja no plano horizontal (disputas entre os próprios trabalhadores).

O assédio moral pode provocar dano, material e/ou moral, porque compromete as condições de trabalho.

(Teor de decisão do TRT8 de Recurso Ordinário interposto pela demandada, 22/03/2016. Reclamante: Mulher, 32 anos, supervisora de loja, Belém/PA, decisão final procedente – Amostra 12) (BRASIL, 2016e).

Como é possível observar no trecho da decisão, o assédio moral é tratado de forma genérica, tanto pelos advogados, responsáveis pela classificação no momento de ingresso da ação, como pelos magistrados em suas decisões. Espécies de violência psicológica no trabalho, como discriminações, humilhações, ociosidade forçada, condições degradantes, entre outras formas, foram classificadas como assédio moral.

No início [do contrato de trabalho], simplesmente não passavam o trabalho para a Reclamante (deixando-a inutilizada no ambiente laboral); também não lhe ensinavam os procedimentos de modo que a Reclamante teve que aprender tudo sozinha, sem auxílio, vindo a cometer pequenos erros de procedimento em razão disso.

Passada a experiência, a Autora passou a ser alvo, o tempo todo, de brincadeiras de mau gosto e piadinhas discriminatórias com relação a sua idade, do tipo: “há, você está velha pra usar isso né?”, referindo-se ao seu modo de vestir, dentre outras perseguições. Ainda, os assediadores ficavam o tempo todo lhe chamando de velha burra e incompetente tanto de forma deliberada quanto de forma velada e pelas costas da Autora, denegrindo, pois, a imagem da mesma perante os demais empregados da empresa Reclamada.

A intensificação do assédio culminou na dispensa por justa causa da Autora, a qual entende ter sido irrazoável e desproporcional, porém, originada em decorrência do assédio sofrido no ambiente de trabalho. O que mais lhe deixava triste e humilhada era saber que estava sendo descartada por seus colegas de trabalho, eis que os mesmos não lhe passavam informações procedimentais, ou seja, o próprio trabalho inerente ao seu cargo, o que fazia com que se sentisse inutilizada e isolada no ambiente laboral. Aliado a isso soma-se as chacotas em razão da sua idade e modo de se vestir, causando mágoa e humilhação. (Pedido inserido na Reclamatória Trabalhista em Itajaí/SC. Reclamante: Mulher, 44 anos, trabalhadora em serviços administrativos, Itajaí/SC, decisão final improcedente – Amostra 17. Processo nº 0000253-27.2016.5.12.0047) (BRASIL, 2016f).

Cabe recordar que muitas classificações de violências psicológicas também podem estar relacionadas ao assédio moral. Aliás, quando formas de violência estão articuladas simultaneamente, o processo de desgaste e de sofrimento dos trabalhadores pode ser acentuado.

A reclamante, na inicial, pediu indenização por danos morais relatando que a reclamada agiu em manifesto abuso de direito ao estabelecer sua organização do trabalho a partir de métodos que expõem o trabalhador a uma intensificação desumana e a cobranças de metas e vendas acima da capacidade média do ser humano, violando os sagrados direitos insculpidos nos arts. 1º, 3º e 5º da Constituição Federal, que tratam da dignidade da pessoa e dos valores sociais do trabalho, isto sem falar nas reuniões em que os funcionários eram constantemente ameaçados de dispensa, caso não atingissem as metas. Asseverou que a violência psicológica no trabalho foi tão intensa que chegou a ser afastada pelo INSS com transtorno do pânico, tendo sido afetada em sua integridade mental. Acrescentou que, não bastassem tais fatos, a reclamada agravou ainda mais o seu estado de saúde, pois, ao retornar para o trabalho, foi perseguida por seus superiores, ficando inicialmente sem ser ativada no sistema de vendas da empresa e, depois de ativada, sem receber lista de clientes para que pudesse contactá-los. [...]

Portanto, restou provada, pelos depoimentos das testemunhas apresentadas pela reclamante, a prática da reclamada de exercer, por meio de sua gerente, excessiva pressão sobre os vendedores, dentre eles a demandante, para que cumprissem as metas estabelecidas, inclusive mediante ameaça velada de dispensa. Os depoimentos acima transcritos revelam que, em razão dessa situação, alguns empregados acabaram enfrentado problemas de saúde, tendo que se afastar do trabalho para tratamento médico. (Decisão do TRT18 de Recurso Ordinário interposto pela demandada, 21/05/2018. Reclamante: Mulher, 25 anos, vendedora, Goiânia/GO, decisão final procedente – Amostra 21) (BRASIL, 2018a).

Como no trecho da decisão transcrita acima, a violência psicológica é uma transgressão do código moral vigente em determinado grupo social, por isso, é também denominada de violência ou assédio moral. A moral é compreendida como conjunto de regras restritivas da liberdade individual, que tem caráter obrigatório, com o objetivo de garantir a harmonia no convívio social, válidas em uma determinada cultura. Quando há uma violência (contra) a moral, há uma transgressão às regras que garantem o convívio harmônico em um determinado contexto social (SOBOLL, 2008).

No presente caso, o autor, portador de transtorno de Asperger, alega que passou a ser assediado e discriminado por colegas de trabalho, mediante atitudes como impedi-lo de exercer as funções para as quais fora contratado (empacotador) e lhe dirigindo ofensas pessoais, depreciando-o em razão de sua condição. Afirmo, ainda, que procurou seu superior hierárquico e relatou as situações ocorridas, mas que nenhuma atitude foi tomada em relação aos fatos.

Pela prova testemunhal produzida, restou evidente que o autor foi de fato assediado no ambiente de trabalho por uma parte de seus colegas.

Com efeito, o Sr. X afirmou ter visto a empregada "Y" falar para o autor não empacotar os produtos no caixa operado por ela e que há operadores não gostam de trabalhar com ele, fato corroborado pela testemunha da própria ré, Sra. Z, que confirmou ter recebido solicitações de alguns caixas para que o autor fosse retirado de suas funções.

A toda evidência, a ré, tendo conhecimento do transtorno que acomete o autor e das dificuldades por ele enfrentadas, não tomou nenhuma providência para resolver os conflitos existentes, atitude que se mostra dissociada do princípio da dignidade da pessoa humana, representando grave ataque a direitos extrapatrimoniais, em especial da dignidade e da honra subjetiva, tendo em vista a obrigação de todo empregador de manter um ambiente de trabalho saudável, isento de violências físicas e psicológicas.

Cabe ressaltar que o dever do empregador vai muito além de oferecer trabalho aos portadores de deficiência, devendo atuar de forma ativa na sua real integração ao meio ambiente de trabalho. No presente caso, cabia à ré orientar os demais empregados sobre a forma de proceder, reprimindo qualquer tratamento discriminatório ou ofensivo ao autor [...] (Sentença da Vara do Trabalho de Mafra/SC, 31/07/2019. Reclamante: Homem, 29 anos, empacotador, Mafra/SC, decisão final procedente – Amostra 66) (BRASIL, 2019f).

É possível observar que as situações reais vão ao encontro do conceito teórico abrangente de violência psicológica proposto pela OIT, já apresentado e debatido no capítulo anterior. Cabe destacar que, embora aprovada em julho de 2019, e considerando que o recorte temporal da pesquisa foi entre 2015 e 2020, a Convenção 190 da OIT não foi citada em nenhuma demanda judicial analisada. É possível que esse cenário seja alterado nos próximos anos com a crescente divulgação e conscientização acerca da Convenção.

Ao ingressar com a ação judicial, além de classificar a ação violenta, como discutido anteriormente, é preciso quantificar um valor indenizatório de reparação dos danos em face da empresa à qual mantinha (ou mantém, no momento da propositura da ação) o contrato de trabalho. As decisões judiciais não permaneciam, até a publicação da reforma trabalhista, em 11 de novembro de 2017, restritas à classificação e valor de pedidos iniciais, servindo apenas de parâmetro processual.

O valor de uma causa ou de um pedido, portanto, não expressa necessariamente um direito. De modo geral, os representantes profissionais tendem a “inflar as demandas para otimizar o resultado do processo de conciliação, quando, por praxe, o trabalhador abre mão de parte de seus direitos em nome de um desenlace mais rápido” (CARDOSO; LAGE, 2007, p.116). Por isso, o valor do pedido serve como um “teto” para a indenização, mas na prática raramente será observado efetivamente pelo juiz na elaboração da sentença. Diante dessas ressalvas, do total da amostra analisada (n=75), 68 ações judiciais apontaram o valor do pedido, indicando, em média, R\$ 96.565,23 como parâmetro para a indenização.

Em relação à origem, a distribuição espacial dos casos por municípios se apresentou, de modo geral, uniforme. Do total da amostra (n=75), São Paulo/SP foi a cidade com maior número de demandas judiciais analisadas (n=11, 14,7%), seguida de Goiânia/GO (n=10, 13,3%) e Belém/PA (n=9, 12%). A diversidade de regiões e cidades é explicada pela delimitação territorial e metodologia adotada –quinze demandas judiciais por região brasileira.

Quanto ao sexo dos autores das ações judiciais analisadas, houve a predominância feminina (n=45, 60%) em face da masculina (n=30, 40%). A média de idade dos agentes foi de 35,75 anos, variando entre 18 e 67 anos. A média salarial, calculada diante do último salário antes do ingresso da ação judicial na Justiça do Trabalho, foi de R\$ 2.132,84, variando entre

R\$ 625,00 e R\$ 9.300,00, com recorte de gênero pouco distinto (valor médio para o gênero feminino R\$ 2.137,46; valor médio para o gênero masculino: R\$ 2.125,92). O tempo médio do contrato de trabalho desses agentes foi de 5,28 anos, sendo o menor período de contrato de 1 mês e o maior, de 35 anos. A profissão mais citada nas reclamações trabalhistas, ou seja, a ocupação com maior número de demandas judiciais por situações de violência psicológica analisadas foi de vendedor(a) (n=16, 21,3%), seguido de operador de telemarketing (n=11, 14,7%) e gerentes bancários (n=9, 12%).

As ocupações que mais demandaram estão relacionadas com as atividades econômicas preponderantes nos resultados da pesquisa. Ainda que nenhuma empresa tenha respondido mais de três demandas judiciais em relação à amostra total (n=75), houve uma maior demanda em atividades econômicas (conforme o Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica -CNPJ) relacionadas ao comércio varejista (n=11, 14,7%) e financeiro (n=11, 14,7), seguido de serviços de telemarketing (n=10, 13,3%), que representam 42% (n=32) de todos os casos (n=75). O tamanho e o capital social das empresas analisadas remetem, em sua ampla maioria, a empresas de grande porte: 82,7% delas apresentam capital social superior a dois milhões de reais (n=62); e 40% possuem capital social superior a 250 milhões de reais (n=30). Apenas 8% das empresas demandadas (n=6) apresentam capital social de até 100 mil reais. Empresas terceirizadas correspondem a 22,7% (n=17) do total da demanda analisada.

A decisão judicial, desconhecida em sua arbitrariedade, e, portanto, reconhecida como legítima, é revestida de um ritual cerimonialístico, onde o ato de interpretação ascende ao estatuto do veredito. Essa racionalização permite, assim, que se ignore o arbitrário e que a decisão final seja reconhecida como legítima, garantindo a eficácia simbólica de sua aplicação (BOURDIEU, 2011a). Na amostra geral da pesquisa (n=75), durante o período analisado, entre 2015 e 2020, as decisões judiciais e os eventuais valores condenatórios concedidos foram diferentes em cada grau de jurisdição. Nas Varas do Trabalho, 50,7% (n=38) das demandas por situações de violência psicológica foram julgadas procedentes, ao passo que 49,3% (n=37) foram julgadas improcedentes. Considerando apenas as demandas deferidas no período, o valor médio das condenações em primeira instância foi de R\$ 19.149,44 (n=38).

Os Tribunais Regionais do Trabalho analisados mantiveram 72% (n=54) das decisões publicadas pelas Varas do Trabalho, ou seja, entenderam que as procedências ou improcedências foram julgadas satisfatoriamente em relação às provas obtidas durante o processo judicial. Em 14,7% (n=11) dos casos, os Tribunais diminuíram os valores de condenação publicados nas sentenças das Varas do Trabalho; 4% (n=3) da amostra houve

majoração do valor inicial. Ainda, em 6,7% (n=5) dos processos analisados o Tribunal reformou a decisão inicial e indeferiu o pedido do autor. Apenas 2,7% (2) dos casos houve reforma da sentença das Varas do Trabalho para deferimento do pedido. Considerando apenas as procedências dos Tribunais Regionais, excluídos os casos de manutenção da sentença e reformas que indeferiram as demandas, o valor médio das indenizações foi de R\$ 9.937,50 (n=16).

O Tribunal Superior do Trabalho, em razão da necessidade de preenchimento de requisitos para admissão e julgamento, acentuados após a reforma trabalhista, costuma ser mais conservador. Na amostra geral (n=75), 20% (n=15) dos recursos não foram conhecidos, ou seja, não foram apreciados em razão de não atender aos requisitos formais de admissão à corte, seja por falta de transcrição da matéria questionada, por ausência de afronta à Constituição Federal ou, ainda, por falta de pagamento das custas processuais. Em 69,3% (n=52) dos casos o Tribunal Superior conheceu o recurso, porém, negou provimento, ou seja, entendeu que não havia motivos para reformar as decisões anteriores.

Em apenas 9,3% (n=7) houve o conhecimento e provimento do recurso, alterando o conteúdo e/ou valor da indenização anterior. Nesses casos em específico, duas demandas tiveram valores indenizatórios diminuídos; em uma houve aumento; em outras duas situações o TST reformou a decisão do TRT e manteve a sentença da Vara do Trabalho (uma procedente e outra improcedente) e, em apenas um caso, houve reforma das decisões improcedentes anteriores, garantindo a procedência na instância final. Levando em conta o pequeno número de casos (n=6), o valor médio auferido às indenizações pelo TST foi de R\$ 7.638,13.

Ao final, sem mais recursos cabíveis para modificar a matéria, a amostra total analisada (n=75) indicou que 52% (n=39) das demandas por violências psicológicas no trabalho foram julgadas procedentes, ao passo que 48% (n=36) foram julgadas improcedentes – números muito próximos encontrados nas decisões das Varas do Trabalho. O valor médio das condenações finais foi de R\$ 10.918,69, onde o menor valor foi de R\$ 2.000,00 e o maior de R\$ 50.000,00.

Realizando o recorte de gênero, observa-se que há uma demanda maior proposta pelo gênero feminino (n=45, 60%) em face da masculina (n=30, 40%), apresentando salários minimamente maiores (em média no valor de R\$ 2.137,46, frente ao gênero masculino de R\$ 2.125,92), idades semelhantes (média de 35,78 anos para o gênero feminino e 35,70 a média do gênero masculino) e tempo médio de contrato próximo (em média 5,5 anos para as mulheres e 3,99 para os homens). Quanto as decisões, 57,8% das demandas do gênero feminino foram julgadas procedentes, frente à 43% de procedência para o gênero masculino. O valor final de

condenação foi em médio maior para o gênero feminino (R\$ 11.878,03) se comparado ao gênero masculino (R\$ 9.000,00). Os setores mais demandados coincidem com os setores que o gênero feminino está mais ocupado: varejista (22,2%); financeiro (17,8%) e serviços de telemarketing (15,6%). Os homens que ajuizaram as ações estão concentrados nos setores de agroindústria (20%), financeiro (10%), serviço público (10%) e serviços de telemarketing (10%).

À medida em que a demanda judicial atinge os graus superiores, a tendência é de manutenção da decisão inicial. Analisando estatisticamente a amostra total, observou-se que as decisões finais apresentam correlação de Spearman considerada forte ($\rho=0,81$) em relação às decisões das Varas do Trabalho, ou seja, a instância inicial parece ser determinante para o julgamento das ações judiciais por violência psicológica no trabalho. Em relação aos valores finais de indenização, a pesquisa revelou que há correlação fraca ($\rho=0,35$) com o pedido inicial do agente e moderada ($\rho=0,62$) em relação aos valores definidos na primeira instância. Ou seja, os valores de indenização pedidos pelos autores pouco definem os valores finais arbitrados, esses, relacionados, sim, com os valores proferidos nas Varas do Trabalho. Também houve uma relação fraca ($\rho=0,18$) com o tempo de contrato e com o capital social das empresas ($\rho=0,3$), ao passo que não houve nenhuma ($\rho=0,0$) relação do valor final da condenação com os salários dos trabalhadores. Portanto, da amostra geral, o valor indenizatório parece não depender de fatores contratuais, como o tempo de contrato ou salário, tampouco apresenta relação com o tamanho da empresa.

Diante do recorte temporal entre 2015 e 2020, a amostra geral da pesquisa indica, portanto, que as decisões finais das demandas judiciais por violência psicológica no trabalho estão relacionadas aos posicionamentos dos magistrados das instâncias iniciais. A principal justificativa, citada nas decisões superiores, é a análise presencial dos magistrados nas oitivas das partes, ou seja, a(o) juiz(a) que publica a decisão na Vara do Trabalho é a(o) única(o) a ter contato presencial com as partes, tornando-se “privilegiada(o)” para decidir sobre o caso concreto, como afirmam os demais agentes do judiciário:

Ressalte-se, a propósito, a necessidade de se privilegiar a valoração dos depoimentos procedida pelo Juízo de origem, que teve contato direto com a prova, estando, portanto, em posição favorável para aferir a veracidade dos fatos narrados e suas eventuais inconsistências. [...] Pelo exposto, NEGO PROVIMENTO ao agravo de instrumento. (Decisão do TST em recurso da Reclamada, 03/07/2017. Reclamante: Mulher, 30 anos, ajudante de produção, Goiana/PE, decisão final procedente – Amostra 10) (BRASIL, 2017c).

Ou seja, insistindo o Juiz de Primeiro Grau, após minuciosa análise da prova, corroborada pelo julgado do TRT, que não se fazem presentes os requisitos fáticos das indenizações por danos materiais e morais por fatores da infortunistica do trabalho, não cabe ao TST, em recurso de revista - no qual é vedada a investigação probatória (Súmula 126) -, revolver a prova para chegar a conclusões diversas. (Decisão do TST em recurso da Reclamada, 26/06/2020. Reclamante: Mulher, 47 anos, auxiliar de produção, Lages/SC, decisão final improcedente – Amostra 42) (BRASIL, 2020c).

O conservadorismo do TST está, na maioria das vezes, relacionado às exigências formais e legais impostas aos recursos (seja de trabalhadores ou de empresas). O principal recurso, denominado de recurso de revista, possui caráter extraordinário, cuja finalidade consiste em corrigir violações à Constituição ou lei federal e efetuar a uniformização de decisões e interpretações dos Tribunais Regionais. O caráter extraordinário do recurso indica que somente poderá ser suscitado para analisar violação de norma jurídica e não fatos, provas ou direitos materiais em geral. Em algumas decisões analisadas, o TST negou provimento a recursos sob essa fundamentação:

[...] tratando-se de questões eminentemente fáticas - como as que ora se apresentam - , para que se pudesse chegar à conclusão contrária, seria necessário o reexame do conjunto fático-probatório delineado nos autos, procedimento vedado a esta Corte Superior, conforme já mencionado, ante o óbice da Súmula 126 do TST.

As vias recursais extraordinárias para os tribunais superiores (STF, STJ, TST) não traduzem terceiro grau de jurisdição; existem para assegurar a imperatividade da ordem jurídica constitucional e federal, visando à uniformização jurisprudencial na Federação. Por isso, seu acesso é notoriamente restrito, não permitindo cognição ampla.

Tratando-se, portanto, de decisão proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), é insuscetível de reforma ou reconsideração.

Ante o exposto, NEGO PROVIMENTO ao agravo. (Decisão do TST em recurso da Reclamada, 01/07/2019. Reclamante: Mulher, 27 anos, vendedora, Florianópolis/SC, decisão final procedente - Amostra 45) (BRASIL, 2019g).

Como se sabe, no sistema processual trabalhista, o exame da matéria fática dos autos é atribuição da Instância Ordinária, quer pelo Juiz de Primeiro Grau, quer pelo TRT. Sendo o recurso de revista um apelo de caráter extraordinário, em que se examinam potenciais nulidades, a interpretação da ordem jurídica e as dissensões decisórias em face da jurisprudência do TST, somente deve a Corte Superior Trabalhista se imiscuir no assunto fático se houver manifestos desajustes ou contradições entre os dados fáticos expostos e a decisão tomada, o que não é o caso dos autos. (Decisão do TST em recurso da Reclamada, 03/07/2017. Reclamante: Mulher, 30 anos, ajudante de produção, Goiana/PE, decisão final procedente – Amostra 10) (BRASIL, 2017c).

O TST não avalia ou aprecia fatos e provas apresentados durante o processo judicial. Essa parece ser a principal hipótese explicativa para o conservadorismo visualizado na amostra geral da pesquisa, pois em apenas 9,3% da demanda que chegou ao Tribunal Superior houve conhecimento e provimento do recurso, com a consequente alteração do conteúdo e/ou valor da

indenização anterior. Em 20% das demandas avaliadas, os recursos não foram sequer conhecidos, ou seja, não foram analisados pois não atenderam aos requisitos formais de admissão. Esses requisitos podem ser extrínsecos e intrínsecos. No primeiro caso, o recurso deve ser tempestivo, possuir regularidade formal, apresentar depósito recursal e custas processuais, demonstrar as violações à Constituição, lei federal ou interpretação divergentes entre os Tribunais Regionais. Já os requisitos intrínsecos exigem a legitimidade e interesse das partes recorrentes e o prequestionamento da decisão regional⁵¹.

A partir da reforma trabalhista de 2017, além desses requisitos acima descritos, outras exigências foram impostas aos recursos. A principal exigência, aliás, apontada reiteradamente pelas decisões do TST avaliadas, foi a necessidade da transcendência da causa. Assim, para o recurso ser conhecido o recorrente precisa demonstrar seus reflexos gerais, de natureza econômica, política, social ou jurídica. O requisito tem esse nome pois a discussão tratada no recurso deve transcender o caso concreto e repercutir nas esferas citadas. Transcendem representa a necessidade de aquele recurso de revista transbordar os estreitos limites do processo e repercutir de maneira geral em toda a sociedade. Aplicada a transcendência, somente poderão ou deverão ser julgados aqueles que excederem o alcance do processo e influenciarem o entendimento das demais demandas. (DA SILVA, 2018).

A reforma trabalhista apresentou mudanças significativas na legislação trabalhista e impactou diretamente na demanda judicial, como já foi observado nos resultados quantitativos. Agora, qualitativamente, isso fica ainda mais evidente quando as características dos agentes e as decisões publicadas pelo judiciário são comparadas conforme os recortes temporais adotados.

3.2.2.2 O antes e o depois da reforma trabalhista.

Recordando: para analisar os efeitos da reforma trabalhista sobre a demanda judicial, os 75 processos judiciais selecionados foram divididos em três grupos. O primeiro refere-se aos processos judiciais que ingressaram nas Varas do Trabalho e foram julgados pelo TST entre 1º de janeiro de 2015 e 11 de novembro de 2017. O segundo trata de processos judiciais que ingressaram no judiciário entre 1º de janeiro de 2015 e 11 de novembro de 2017 e que foram

⁵¹ “Para ser cabível o Recurso de Revista, a decisão do acórdão regional deve debater expressamente a tese jurídica invocada pelo recorrente no Recurso de Revista” (SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho. 12 ed. de acordo com Novo CPC. São Paulo: LTr, 2017 p. 981).

julgados pelo TST após a reforma trabalhista - entre 11 de novembro de 2017 e 31 de dezembro de 2020. Por fim, o terceiro grupo compõe-se de processos judiciais que ingressaram nas Varas do Trabalho e foram julgados pelo TST após a reforma trabalhista – entre 11 de novembro de 2017 e 31 de dezembro de 2020.

Delimitando a amostra geral e dividindo-a em grupos, foi possível observar algumas mudanças na demanda judicial. Primeiramente, cabe apontar que não houve alterações quanto ao assunto, ou melhor, a espécie de violência psicológica sofrida pelo agente, permanecendo o assédio moral como a causa mais citada nos três recortes. Gênero, idade, salário e tempo médio dos contratos dos agentes que ingressaram com as ações judiciais, da mesma forma, não apresentaram mudanças significativas (Tabela 3).

Tabela 3 - Gênero, idade, salário, tempo médio de contrato dos agentes divididos em grupos de recortes temporais.

	Gênero		Idade (média em anos)	Salário (médio, em R\$)	Tempo médio de contrato (em anos)
	Masculino	Feminino			
Grupo I:	44% (n=11)	56% (n=14)	34,56	1.848,38	3,92
Grupo II:	32% (n=8)	68% (n=17)	36,20	2.741,70	8,13
Grupo III:	44% (n=11)	56% (n=14)	36,48	1.808,45	3,79
Amostra Geral:	40% (n=30)	60% (n=45)	35,75	2.132,84	5,28

Fonte: Pesquisa realizada na Justiça do Trabalho. Elaborado pelo autor.

Também houve poucas alterações nas ocupações mais recorrentes e atividades econômicas e porte das empresas recorridas, permanecendo praticamente homogêneas as amostras. Favorecidas com a reforma trabalhista, as empresas terceirizadas passaram a responder em maior número: se no Grupo I foi de 24% (n=6) e no Grupo II de 8% (n=2), a amostra do Grupo III passou a ser de 36% (n=9), acima da média geral da amostra, que foi de 22,7% (n=17).

O valor médio do pedido indenizatório sofreu uma diminuição nas demandas que foram ajuizadas e julgadas após a reforma trabalhista: no Grupo I o valor médio pedido foi de R\$ 101.131,90; no Grupo II, de R\$ 156.067,70; e no Grupo III, o *quantum* indenizatório requerido foi, em média, de R\$ 40.367,00. Isso pode ser explicado por um novo mecanismo imposto pela reforma trabalhista: será da diferença entre o valor do pedido, indicado na inicial, e o valor acolhido pela sentença que se fará incidir o princípio da sucumbência (CLT, art. 791-

A⁵²), por força do qual o autor será condenado a pagar honorários de advogado à parte contrária, naquilo em que não tiver êxito (CLT, art. 791-A, §3^{o53}), caso o trabalhador não seja beneficiário da justiça gratuita (após a reforma trabalhista, concedida mediante a efetiva comprovação da insuficiência de recursos, além de não perceber salário superior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social).

Após a reforma trabalhista, os agentes devem avaliar a sua dor de acordo com casos análogos, ou seja, a quantificação dos pedidos indenizatórios é calculada de acordo com outras demandas, tornando o pedido mais realista com o valor final decidido pelo judiciário. A(o) magistrada(o), se julgar procedente o pedido, deverá fixar a indenização de acordo com parâmetros estabelecidos em relação à natureza da ofensa (leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; média, até cinco vezes o último salário; grave, até vinte vezes o último salário; ou gravíssima, até cinquenta vezes o último salário), como aponta o art. Art. 223-G, § 1º da CLT. Essas medidas legais parecem ter influenciado os valores pedidos e realmente auferidos nas demandas judiciais avaliadas.

Nas decisões publicadas pelas Varas do Trabalho, é possível observar mais claramente as mudanças introduzidas pela reforma trabalhista. Comparando os Grupos, é possível apontar que houve um aumento dos indeferimentos das demandas judiciais em primeira instância após a reforma trabalhista. Também houve uma diminuição nos valores indenizatórios, especialmente entre os Grupos I, de demandas ajuizadas antes da mudança legislativa, e o Grupo III, com demandas ajuizadas após a reforma (Tabela 4).

Tabela 4 - Decisões e valores médios indenizatórios nas Varas do Trabalho por Grupos.

	Decisões		Valor médio indenizatório (R\$)
	Procedentes	Improcedentes	
Grupo I	68% (n=17)	32% (n=8)	19.529,41
Grupo II	56% (n=14)	44% (n=11)	22.416,34
Grupo III	28% (n=7)	72% (n=18)	11.692,86
Amostra Geral:	50,7% (n=38)	49,3% (n=37)	19.149,44

Fonte: Pesquisa realizada na Justiça do Trabalho. Elaborado pelo autor.

⁵² Art. 791-A: Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

⁵³ Art. 791-A, § 3º: Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrarará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

A primeira instância da Justiça do Trabalho, como é possível observar na Tabela 4, indeferiu 72% (n=18) dos pedidos de reparação por danos morais causados por violência psicológica após a reforma trabalhista (Grupo III). É uma mudança considerável em relação às demandas ajuizadas e julgadas antes das mudanças legislativas (Grupo I), onde apenas 32% (n=8) delas foram julgadas improcedentes. Deve-se atentar que cada grupo possui uma amostra de 25 demandas judiciais, ou seja, em números absolutos, essa diferença é também significativa. Isso parece apontar uma modificação – ou redução - na proteção jurídica às demandas por proteção à saúde mental.

A reforma trabalhista também influenciou o conteúdo das decisões publicadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho avaliados. No recorte temporal, é possível observar que houve um aumento de decisões de manutenção de julgamentos de primeira instância, ou seja, em ações ajuizadas após a reforma trabalhista, os TRT's passaram a manter mais decisões das Varas do Trabalho, tanto em teor como em valor indenizatório (Tabela 5).

Tabela 5 - Decisões e valores médios indenizatórios nos Tribunais Regionais do Trabalho por Grupos.

	Decisões:			Valor médio indenizatório (R\$)	
	Manteve decisão	Manteve decisão, mas alterou o valor indenizatório:			
		Aumentou	Diminuiu		
Grupo I	64% (n=16)	4% (n=1)	24% (n=6)	8% (n=2)	10.750,00
Grupo II	60% (n=15)	8% (n=2)	16% (n=4)	16% (n=4)	8.222,22
Grupo III	92% (n=23)	0	4% (n=1)	4% (n=1)	10.000,00
Amostra Geral:	72% (n=54)	4% (n=3)	14,6% (n=11)	9,4% (n=7)	9.937,50

Fonte: Pesquisa realizada na Justiça do Trabalho. Elaborado pelo autor.

Os Tribunais Regionais, em ações ajuizadas após a reforma trabalhista, passaram a respeitar ainda mais as decisões tomadas pelos juízes de primeira instância. Em números absolutos, não houve modificação considerável quanto às reformas de decisões, mas é possível observar um aumento considerável na manutenção. Em números absolutos, foram sete demandas a mais em um universo de 25 processos avaliados em cada grupo. Os valores indenizatórios concedidos, por sua vez, não indicam mudanças significativas.

As decisões do TST, em razão de seu caráter extraordinário, de julgamentos de casos que violem a Constituição ou lei federal, e de equilibrar as decisões e interpretações divergentes dos Tribunais Regionais, indicaram um aumento do conservadorismo após as mudanças legislativas (Tabela 6).

Tabela 6 - Decisões e valores médios indenizatórios no Tribunais Superior do Trabalho por Grupos.

	Decisões:			Valor médio indenizatório (R\$)
	Não conheceu o recurso:	Conheceu o recurso e negou provimento ao(s) pedido(s):	Conheceu o recurso e deu provimento ao(s) pedido(s):	
Grupo I	8% (n=2)	20% (n=20)	8% (n=2)	7.500,00
Grupo II	20% (n=5)	68% (n=17)	12% (n=3)	6.942,93
Grupo III	32% (n=8)	60% (n=15)	8% (n=2)	10.000,00
Amostra Geral:	20% (n=15)	69,3% (n= 52)	9,3% (n=7)	7.638,13

* Em uma demanda do Grupo I, não houve recurso ao TST.

Fonte: Pesquisa realizada na Justiça do Trabalho. Elaborado pelo autor.

Em números absolutos não houve modificação quanto ao provimento dos recursos, porém, é visível o aumento de recursos não conhecidos após a reforma trabalhista. Ou seja, nesses casos, tampouco houve avaliação dos pedidos e do conteúdo do recurso em razão da ausência dos requisitos formais para ajuizamento dessas peças recursais. Isso parece estar intimamente relacionado à instituição de novas regras impostas para ajuizamento de recursos ao TST. Como debatido anteriormente, a principal mudança foi a necessidade da transcendência da causa.

A partir da reforma trabalhista, além de outros requisitos e procedimentos mantidos, o TST deve examinar previamente se a questão discutida no recurso de revista oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica (elevado valor da causa), política (desrespeito à jurisprudência sumulada do TST ou do Supremo Tribunal Federal), social (postulação de direito social constitucionalmente assegurado) ou jurídica (existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista), conforme artigo 896-A da CLT (BRASIL, 2017a). Assim, a transcendência passou a ser um pressuposto de admissibilidade dos recursos interpostos contra decisões dos TRT's proferidos após 11/11/2017 – data de entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, conforme artigo 246, do Regimento Interno do TST⁵⁴. Em algumas decisões, o instituto foi melhor esclarecido:

Não é demais registrar que o instituto da transcendência foi outorgado ao TST para que possa selecionar as questões que transcendam o interesse meramente individual

⁵⁴ Art. 246. As normas relativas ao exame da transcendência dos recursos de revista, previstas no art. 896-A da CLT, somente incidirão naqueles interpostos contra decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho publicadas a partir de 11/11/2017, data da vigência da Lei n.º 13.467/2017.

(transcendência econômica ou social em face de macro lesão), exigindo posicionamento desta Corte quanto à interpretação do ordenamento jurídico trabalhista pátrio, fixando teses jurídicas que deem o conteúdo normativo dos dispositivos da CLT e legislação trabalhista extravagante (transcendência jurídica) e garantam a observância da jurisprudência, então pacificada, pelos Tribunais Regionais do Trabalho (transcendência política).

Nesse sentido, para exercer o seu mister de uniformização de jurisprudência, o Ministro Relator escolhe os melhores e mais significativos casos representativos de determinada controvérsia para a fixação das teses jurídicas em torno da interpretação de nosso ordenamento jurídico-trabalhista, a par de exercer, posteriormente, o controle jurisprudencial do respeito das decisões sumuladas e pacificadas do TST pelos TRTs.

(Decisão do TST em Recurso da Reclamante, 29/11/2019. Reclamante: Mulher, 39 anos, Gerente de Atendimento, Itajaí/SC, decisão final improcedente – Amostra 68) (BRASIL, 2019h).

Nos termos do art. 896-A da CLT (Lei 13.467/2017), incumbe ao Tribunal Superior do Trabalho o exame prévio da causa objeto do recurso de revista, com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica.

De acordo com o art. 246 do Regimento Interno do c. TST, o exame da transcendência incide nos recursos de revista interpostos contra decisão de TRT publicada a partir de 11/11/2017, caso dos autos, em que a decisão regional foi publicada em 04/06/2018. (Decisão do TST em Recurso da Reclamante, 15/02/2019. Reclamante: Mulher, 67 anos, Serviços Gerais, Goiânia/GO, decisão final improcedente – Amostra 74) (BRASIL, 2019i).

Nos casos avaliados, os recursos conhecidos se enquadraram na natureza social e econômica. A amostra aponta que, após a instituição desse requisito, três recursos tiveram transcendência social reconhecida e dois tiveram transcendência econômica configurada. Alguns exemplos:

No caso, o recurso foi interposto pela reclamante, pleiteando a majoração da condenação por danos morais. Há **transcendência social** em pretensão de trabalhador que postule direito assegurado constitucionalmente, nos termos o art. 896-A, § 1.º, III, da CLT.

Havendo transcendência, segue-se a análise dos demais pressupostos de admissibilidade. (Decisão do TST em Recurso da Reclamante, 30/04/2020. Reclamante: Mulher, 23 anos, Operadora de Caixa, São Paulo/SP, demanda final procedente – Amostra 27) (BRASIL, 2020d)⁵⁵.

O princípio da não-discriminação é constitucionalmente inscrito, o que faz emergir a **transcendência social**. Reconheço, pois, a transcendência social da causa, nos termos do art. 896-A§ 1º, III, da CLT. (Decisão do TST em Recurso da Reclamante, 15/02/2019. Reclamante: Mulher, 67 anos, Serviços Gerais, Goiânia/GO, decisão final improcedente – Amostra 74) (BRASIL, 2019i)⁵⁶.

No caso, a Reclamante pretende discutir as questões relativas aos honorários advocatícios sucumbenciais, ao controle de jornada, ao enquadramento no art. 224, § 2º, da CLT, ao intervalo intrajornada, ao acúmulo de função, ao intervalo do art. 72 da CLT, ao assédio moral e à equiparação salarial, às quais foi atribuído, na inicial, o valor de, aproximadamente, R\$ 867.582,42 (págs. 37-40). Assim, em que pese os

⁵⁵ RR-1000180-49.2017.5.02.0607, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes, DEJT 30/04/2020.

⁵⁶ AIRR-10514-17.2018.5.18.0014, 6ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, DEJT 15/02/2019.

pedidos tenham sido julgados improcedentes pelas duas Instâncias Ordinárias de julgamento, ante o montante elevado em discussão, é prudente que se reconheça a **transcendência econômica** da causa, recomendando a análise colegiada dos demais pressupostos de admissibilidade do recurso. (Decisão do TST em Recurso da Reclamante, 29/11/2019. Reclamante: Mulher, 39 anos, Gerente de Atendimento, Itajaí/SC, decisão final improcedente – Amostra 68) (BRASIL, 2019h)⁵⁷.

Outros sete recursos não foram conhecidos em razão da ausência de transcendência e, nas demais situações, não houve indicação expressa desse novo requisito. Nesses últimos casos, independentemente do conhecimento ou não, algumas decisões simplesmente não transcreveram o termo “transcendência”, prejudicando uma análise mais apurada.

De todo modo, parece visível que a exigência da transcendência da causa resultou em um aumento da tendência de manutenção das decisões. O TST, como a amostra sugere, não conheceu recursos em uma proporção maior após a reforma trabalhista e, com isso, deixou de avaliar o mérito das causas. Conseqüentemente, as decisões anteriores, especialmente tomadas na primeira instância, aumentaram de protagonismo.

Ao final das demandas judiciais, sem mais recursos, podemos observar um panorama mais amplo das mudanças avaliadas por instâncias judiciais (Tabela 7).

Tabela 7 - Decisões e valores médios indenizatórios ao final das demandas judiciais, dividido por Grupos.

	Decisões		Valor médio indenizatório (R\$)
	Procedentes	Improcedentes	
Grupo I	64% (n=16)	36% (n=9)	8.875,00
Grupo II	56% (n=14)	44% (n=11)	15.630,63
Grupo III	36% (n=9)	64% (n=16)	7.222,22
Amostra Geral:	52% (n=39)	36% (n=48)	10.918,69

Fonte: Pesquisa realizada na Justiça do Trabalho. Elaborado pelo autor.

Sem possibilidades recursais quanto ao mérito das matérias, as decisões finais indicam algumas mudanças após a reforma trabalhista. Logo se percebe que a proporção de demandas procedentes e improcedentes inverteu entre os Grupos I e III: no primeiro recorte, 64% (n=16) dos casos foram julgados procedentes e 36% (n=9) improcedentes; no Grupo III, com demandas ajuizadas e julgadas após a reforma trabalhista, foram apenas 36% (n=9) demandas deferidas, ao passo que 64% (n=16) foram indeferidas. Em um universo de 25 demandas em cada grupo, essas mudanças parecem ser significativas.

⁵⁷ ARR-717-80.2018.5.12.0047, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 29/11/2019.

O Grupo II, com demandas ajuizadas antes da mudança legislativa e julgadas após, apresentou números mais equilibrados. Isso parece demonstrar uma mudança progressiva, visto que, embora as alterações processuais não se apliquem aos processos iniciados antes da reforma, as decisões materiais foram tomadas diante da sombra das mudanças e incertezas de uma reforma já vigente no período de elaboração das decisões - aliás, como veremos adiante, a discussão sobre a aplicabilidade da nova legislação apareceu reiteradamente na amostra. Ainda, a hipótese de implementação progressiva do conteúdo da reforma trabalhista nas demandas judiciais é fortalecida diante dos dados apresentados pelas reclamações ajuizadas após o início da vigência da nova lei (Grupo III).

O valor médio das indenizações deferidas ao final das demandas, em um primeiro momento, parece não seguir a mesma lógica da mudança progressiva. Porém, os maiores valores indenizatórios da amostra geral estão incluídos no Grupo II: duas condenações no valor de R\$ 50.000,00. Certamente, essas indenizações refletiram na superioridade média dos valores condenatórios do Grupo II em relação aos demais recortes. Se compararmos os Grupos I e III, o valor diminui, respectivamente, de R\$ 8.875,00 para R\$ 7.222,22.

Antes da reforma trabalhista, não havia previsão expressa quanto ao valor indenizatório para quantificar o dano. Conforme decisão abaixo, o magistrado ponderava a decisão de acordo com cada caso real demandado:

A indenização por danos morais não pode ser insignificante, o que estimularia a reincidência da prática ofensiva, não tendo efeito pedagógico; mas, também, não pode ser excessiva, prejudicando o empreendimento patronal.

Outrossim, o arbitramento do "*quantum*" devido ao trabalhador por dano moral não está atrelado ao salário ou ao tempo de serviço prestado à empresa, vez que tal parâmetro pode levar à fixação de indenizações injustas, quando, por exemplo, empregados igualmente ofendidos possuem remuneração diversa, impondo salientar que a gravidade da lesão, na grande maioria dos casos, não guarda nexo de proporção com o salário auferido pelo obreiro.

O "*quantum*" indenizatório tem caráter satisfativo-punitivo. De um lado, compensa o sofrimento da vítima, e de outro penaliza o infrator, desestimulando a reiteração de atos lesivos. O valor fixado deve ser justo e proporcional, a fim de que se obtenha a reparação da lesão causada.

Cabe ao Juiz, ao arbitrar o valor, observar a situação econômica das partes, a extensão da ofensa e o grau de culpa do agente.

(Decisão da 18ª Vara do Trabalho de São Paulo – Zona Sul, 07/08/2015. Reclamante: Mulher, 40 anos, Vendedora, São Paulo/SP, decisão final procedente – Amostra 1) (BRASIL, 2015a).

A reforma trabalhista inseriu regras para o valor indenizatório em caso de procedência da ação. A partir da nova lei, se o magistrado julgar procedente a demanda, deverá fixar a indenização mediante parâmetros pré-definidos de acordo com o último salário contratual do ofendido (Art. 223-G, § 1º da CLT) (BRASIL, 2017a). Analisando especificamente as

demandas ajuizadas e julgadas após a reforma (Grupo III), a estatística mostra que o valor final da condenação não possui relação (de Spearman) com o tamanho de capital social da empresa ($p=0$), e possui uma relação fraca com o último salário do reclamante ($p=0,17$), o que contraria a nova redação da CLT.

Analisando o teor das decisões, é possível observar que a aplicabilidade do Art. 223-G, § 1º da CLT é controversa. Em uma mesma demanda, inclusive, houve decisões divergentes entre as diferentes instâncias. No caso abaixo, o Juiz do Trabalho, adiantando-se ao posicionamento do Supremo Tribunal Federal, decidiu pela inconstitucionalidade da regra:

Declaro incidentalmente a inconstitucionalidade dos ---§§1º e 2º do art. 223-G, da CLT, por ofensa ao princípio da igualdade inscrito no artigo 5º da Constituição da República, ao permitir que lesões extrapatrimoniais idênticas tenham indenização diferentes, considerando o salário percebido pelo trabalhador. A norma afronta a isonomia na medida em que a vítima, ainda que sofra o mesmo dano que seu colega, receberá valores diversos em razão da base de cálculo adotada pela Lei n. 13.467/2017. Também se verifica ofensa à isonomia quando se considera que idêntica lesão a direitos extrapatrimoniais de um trabalhador servidor público não está limitada por qualquer critério.

(Decisão da 3ª Vara do Trabalho de São Paulo - Zona Leste, 08/08/2019. Reclamante: Mulher, 36 anos, Motorista, São Paulo/SP, decisão final procedente – Amostra 52) (BRASIL, 2019j).

Ainda que o valor indenizatório tenha sido mantido, o TRT utilizou a nova regra, entendida como inconstitucional pelo magistrado de primeira instância, como parâmetro para a definição da indenização:

Já o §1º, do art. art. 223- G da CLT, prevê que ao julgar procedente o pedido de indenização por danos extrapatrimoniais, o Juízo fixará a reparação a ser paga, em um dos seguintes parâmetros: I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Tomando por base tais critérios, e considerando as circunstâncias do caso concreto, bem como o disposto nos arts. 186 e 944 do Código Civil, e, especialmente, os arts. 223-A a 223-G, da CLT, a razoabilidade e proporcionalidade, MANTENHO o quantum indenizatório arbitrado na sentença no montante de R\$ 5.000,00, pois entendo que o dano extrapatrimonial sofrido pela reclamante foi de natureza leve, e a quantia arbitrada na decisão recorrida a título de indenização por danos morais está condizente com o grau de culpa das reclamadas e a extensão do dano experimentado pela obreira. (Decisão do TRT2, 31/01/2020. Reclamante: Mulher, 36 anos, Motorista, São Paulo/SP, decisão final procedente – Amostra 52) (BRASIL, 2020e).

Inconformada, a empresa reclamada ajuizou recurso ao TST sustentando que o valor arbitrado a título de indenização por dano moral foi excessivo por não observar a

proporcionalidade. Para isso, apontou violação dos arts. 5º, V, da CF e do referido art. 223-G da CLT (BRASIL, 2017a). O TST, por sua vez, assim concluiu:

Inviabilizada a tarifação nas indenizações por dano moral, confere-se prevalência ao sistema aberto, mediante o qual o julgador está autorizado a fixar o valor da reparação de forma subjetiva, mas sem desprezar critérios objetivos, conforme balizas preestabelecidas.

A dosimetria do quantum indenizatório guarda relação direta com o princípio da restauração justa e proporcional, nos exatos limites da existência e da extensão do dano sofrido e do grau de culpa, sem olvidar a situação econômica de ambas as partes. Impende ressaltar que a indenização por dano moral traz conteúdo de interesse público, pois deita suas raízes no princípio da dignidade da pessoa humana. Tal compreensão não impede a fixação do quantum em conformidade com o prejuízo experimentado, com a intensidade da dor decorrente do infortúnio, ao contrário, reanima o apreço pelos valores socialmente relevantes. (Decisão do TST, 21/08/2020. Reclamante: Mulher, 36 anos, Motorista, São Paulo/SP, decisão final procedente – Amostra 52) (BRASIL, 2020f).

Ainda que a decisão definida em primeira instância tenha sido mantida, assim como o valor indenizatório, esse caso torna visível a incerteza e a discussão sobre a aplicabilidade da fixação da indenização de acordo com os parâmetros definidos na reforma trabalhista (Art. 223-G, § 1º da CLT). Com afirmado em outra decisão (BRASIL, 2016e) “às vezes, a lesão material é reparada com uma indenização adequada; mas o prejuízo moral dificilmente pode ser compensado com alguma indenização monetária”. “A ofensa moral, em regra, é indelével e permanece na lembrança para sempre.” Independente da discussão legal, a ofensa trará prejuízos imateriais dificilmente reparáveis por quantias monetárias.

Outra observação que se extrai dos recortes das decisões finais é que o conteúdo dos julgamentos de primeira instância se tornou ainda mais relevante para as decisões finais. No Grupo III, especificamente, há uma forte relação estatística entre as decisões ($p=0,81$) e valores ($p=0,99$) julgados pelas Varas do Trabalho com os resultados finais das demandas. Nesse último caso, a relação estatística do valor concedido pelas Varas do Trabalho no Grupo III supera a média geral dos Grupos, que apresentou relação estatística média ($p=0,62$) com os valores condenatórios finais.

Constata-se que após a reforma trabalhista os Tribunais decidiram manter ainda mais as decisões de primeira instância. Assim, no Grupo III, sete das nove decisões procedentes nas Varas do Trabalho foram mantidas pelos tribunais superiores, bem como o valor de suas indenizações (lembrando, ainda, que houve duas reformas do TRT e outra do TST). Isso reforça o argumento sobre os posicionamentos mais conservadores dos TRT's e do TST após a reforma trabalhista, conforme visualizado nas Tabelas 5 e 6.

Comparando as características das demandas procedentes e improcedentes da amostra geral, observa-se algumas diferenças e relações apenas no Grupo III. Em uma análise da amostra geral, utilizando o teste “t” independente para dados paramétricos, tem-se que a relação de procedência e improcedência possui diferença significativa (em nível de 5%) apenas em relação às idades ($t(73)=-0,025$, $p<0,05$), ou seja, é possível afirmar que as decisões analisadas como procedentes apresentaram idade média dos agentes de 33,10 anos, ao passo que as demandas improcedentes tiveram média de 38,61 entre seus reclamantes. Nos Grupos I e II, não há qualquer diferença significativa, porém, no Grupo III, encontramos resultados significativos ($t(23)=-0,005$, $p<0,05$) para idade, onde a média de idade dos autores foi de 29 anos para as demandas procedentes e 40,69 anos para as causas improcedentes.

Além da idade, o teste “t” independente para dados paramétricos revelou, também, que no Grupo III a relação de procedência e improcedência possui diferença significativa (em nível de 5%) para salário ($t(19)=-0,027$, $p<0,05$) e tempo de contrato ($t(23)=-0,039$, $p<0,05$). Nas demandas procedentes, após a reforma trabalhista, visualiza-se a média salarial de R\$ 1.231,92 e contratual de 1,07 anos para os reclamantes, ao passo que nas ações julgadas improcedentes o salário médio foi de R\$ 2.132,76 e 5,32 anos de contrato. Cabe mencionar que neste grupo a média salarial de todas as demandas, julgadas procedentes e improcedentes, foi de R\$ 1.808,45 e de 3,79 anos de contrato de trabalho. Portanto, com o auxílio dos dados estatísticos, é possível indicar que após a reforma trabalhista a procedência das demandas de violências psicológicas está relacionada a menores salários, tempos de contratos e idade dos trabalhadores.

A reforma trabalhista, também nesse tema, modificou a CLT, criando a figura do empregado hipersuficiente. O parágrafo único do artigo 444 da CLT⁵⁸ passou a determinar que o empregado portador de diploma de nível superior e que receba salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo do teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social pode negociar livremente alguns direitos sem a necessidade da intervenção sindical. É possível, por exemplo, diante da livre pactuação entre as partes, afastar o judiciário em caso de desacordos

58 Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

trabalhistas (agora, cada vez mais alçados à esfera cível). A justificativa do legislador é de que o trabalhador, nessas condições, possui capacidade negocial.

Nos resultados qualitativos da pesquisa, das dezesseis demandas improcedentes no Grupo III, quatorze (87,5%) foram ajuizadas por trabalhadores que recebiam até R\$ 3.100,59 – outras duas recebiam R\$ 5.030,70 e R\$ 5.500,00 – ou seja, muito inferior ao teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$ 5.839,45, em 2019). Ainda, nas fundamentações das decisões sobre violências psicológicas analisadas, não há qualquer referência aos salários, tempos de contratos e idade dos trabalhadores. Tampouco houve citação expressa dessas características, relacionando-as com a procedência ou improcedência.

É possível que as mudanças visualizadas nos resultados qualitativos estejam inseridas no plano subjetivo dos magistrados, especialmente de primeiro grau. É nas Varas do Trabalho que ocorrem as audiências para ouvir as testemunhas – que possui um peso decisivo no conjunto probatório. Após, nos TRT's e no TST, não há contato físico das partes com os agentes do judiciário, somente, em alguns casos, por representação de seus advogados. Assim, os julgamentos das Varas do Trabalho, que se tornaram ainda mais decisivos para as demandas após a reforma, foram tomados sobre a sombra das novas regras e incertezas geradas, o que pode ter ocasionado decisões divergentes de um mesmo tema em períodos distintos.

O poder diretivo do empregador, citado reiteradamente nas decisões, pode ser um exemplo. Antes da reforma trabalhista, algumas decisões indicaram que os limites do poder diretivo não podem ser excedidos por ações e ameaças:

Trata-se, de um verdadeiro *hard case*, em que se embatem dois direitos fundamentais. De um lado, o poder diretivo do empregador, que a permite motivar e pedir produtividade aos empregados e, com isso, maximizar lucros e garantir seu direito de propriedade. De outro, o direito à honra e dignidade dos empregados, que se sentem pessoalmente atingidos pelas cobranças incisivas.

Para a resolução de casos em que se verifica referida colisão de direitos fundamentais (dignidade x patrimônio), a doutrina estrangeira cunhou ferramenta de grande valia. Trata-se do princípio da proporcionalidade, razoabilidade ou ponderação. Com base nele, verifica-se, no caso concreto, qual direito deverá ser prevalente naquele caso em especial, ou mesmo, se há um meio termo em que, razoavelmente, ambos os direitos possam coexistir, na medida em que a aplicação de direitos fundamentais, verdadeiros princípios, e, por isso, plásticos e moldáveis, não se restringe à técnica da subsunção, do tudo ou nada, podendo haver, em um caso concreto, a manutenção de dois ou mais direitos que em um primeiro momento aparentam ser antagônicos.

E mais, consigna a citada doutrina que, no caso de colisão entre direitos patrimoniais e extrapatrimoniais, os últimos devem prevalecer, porque, sendo a dignidade da pessoa humana o valor fundamental a ser tutelado, estes precedem àqueles.

Vale dizer, **o empregador tem direito de cobrar rendimento dos seus empregados, especialmente em atividades de extrema competição, como a de vendas. Essa cobrança, entretantes, tem de ser balizada pelos limites da dignidade do trabalhador, e nunca poderá ser condicionada à permanência no emprego ou outra condição de difícil implementação.** (Decisão da 2ª Vara do Trabalho de

Florianópolis, 28/10/2017. Reclamante: Mulher, 37 anos, Vendedora, Florianópolis/SC, decisão final procedente - Amostra 43) (BRASIL, 2017d).

A toda evidência, a reclamada, por meio de superior hierárquico, excedeu-se no exercício de seu poder diretivo, pois em todo ambiente de trabalho deve prevalecer o respeito e a urbanidade. Tem o empregador o direito de cobrar o cumprimento de metas de seus colaboradores, não se configurando tal exigência como assédio moral. Todavia, não tem a empresa o direito de se dirigir a seus funcionários com palavras ofensivas, intimidatórias e de baixo calão, com o objetivo de destratá-los e constrangê-los, sob o pretexto de que tudo isso é necessário para incrementar a produtividade. Logo, a indenização por danos morais é devida.

(Decisão do TRT2, 10/12/2015. Reclamante: Mulher, 40 anos, Vendedora, São Paulo/SP, decisão final procedente – Amostra 1) (BRASIL, 2015b).

Após a reforma trabalhista, situações similares de ameaça e pressão foram entendidas como exercício do poder diretivo e disciplinar, não se caracterizando violência psicológica:

Na inicial, a reclamante narra que era cobrada de forma ostensiva no tocante aos resultados, além de ter sido constrangida a submeter-se telematicamente (ou seja, portando celular) mesmo quando do uso do banheiro. A reclamada negou os fatos.

A única testemunha ouvida em Juízo referiu que (...) a equipe toda estava sujeita a assédio moral: pressão do tipo "se não atingissem a meta cabeças iam rolar", "que o diretor quer saber porque não estavam produzindo" (...) era comum terem de atender o telefone mesmo quando estavam dirigindo ou no banheiro.

Não se infere dos dizeres, todavia, comportamento reprovável por parte da empresa na cobrança de resultados (assédio moral organizacional), nem mesmo que a rte. tenha sido compelida a utilizar celular no banheiro.

Com efeito, **a fala da testemunha não valida a hipótese de abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo e disciplinar**, haja vista a prerrogativa de resilir o contrato e, sob o outro fato, não há prova de que o uso do aparelho no ambiente privativo (banheiro) se deu por imposição da empresa. Tenha-se claro que usos e costumes muitas vezes são inseridos no contexto do ambiente de trabalho por prática dos próprios empregados.

Em suma, entende-se que não restou caracterizado o assédio moral, razão pela qual se indefere o pedido indenizatório em apreço. (Decisão da 5ª Vara do Trabalho de Santos/SP, 11/10/2018. Reclamante: Mulher, 44 anos, Vendedora, Santos/SP, decisão final improcedente - Amostra 43) (BRASIL, 2018b).

O poder diretivo também é discutido em demandas relacionadas ao uso do banheiro. Da mesma forma, houve interpretações diferentes de situações semelhantes.

Assim, **nota-se que a autora logrou êxito em provar que sofreu prejuízos à sua integridades psicológica (ofensas à sua dignidade e honra) com as condutas ilegais da reclamada, em especial, de controlar a ida da obreira ao banheiro, limitando as suas funções biológicas, o que é até contra a natureza humana.**

Tais danos que sofreram a autora, por si só, acarretam a mesma sofrimentos (dano à integridade psíquica), em face da sua condição pessoal humana.

Ressalte-se que este evento danoso foi provocado por conduta ilícita da reclamada PROVIDER que tendo o **dever legal de proporcionar as melhores condições de trabalho aos seus empregados, descumpriram as normas legais e regulamentares que estabelecem os deveres do empregador quanto à saúde no trabalho** (arts. 7º, XXII e XXVIII, 170 e 225, da CF/88; 933 e 942, todos do CC).

(Decisão da 8ª Vara do Trabalho de Belém/PA, 17/07/2015. Reclamante: Mulher, 23 anos, Operadora de Telemarketing, Belém/PA, decisão final procedente - Amostra 15) (BRASIL, 2015c).

Em outra demanda judicial, ajuizada e decidida após a reforma trabalhista, a decisão da Vara do Trabalho entendeu que a limitação ao uso do banheiro, quando feita de modo razoável e sem abuso, está compreendida no poder diretivo e organizacional da empresa:

Postula a Reclamante o pagamento de indenização por dano moral decorrente constrangimentos sofridos em virtude do controle demasiado com relação ao comparecimento ao banheiro fora do horário das pausas, rigor na busca de metas e falta de higiene do ambiente de trabalho.

A prova produzida nos autos não autoriza o reconhecimento de que houve desrespeito aos direitos de personalidade da Reclamante, **uma vez que a restrição do uso do banheiro, quando feita de modo razoável e sem abuso, está compreendida no poder diretivo e organizacional do empregador.**

Entendo também que não restou comprovado que as Demandadas tenham praticado qualquer ato ilícito, porquanto entendo que a cobrança de metas, por si só, não se constitui em causa ensejadora de indenização por dano moral, uma vez que é ínsita ao poder diretivo do empregador e perfeitamente justificada em face das exigências de um mercado cada vez mais competitivo e diante das normas vigentes no sistema capitalista.

Por outro lado, não restou demonstrado o abuso de poder diretivo, além do que a condenação em indenização por danos morais é devida apenas nas hipóteses onde se comprovou desrespeito à dignidade do trabalhador na persecução das metas traçadas ou na cobrança de metas sob métodos que causem humilhações aos empregados ou os exponham a situações vexatórias, o que não restou demonstrado no presente caso concreto. (Decisão da 1ª Vara do Trabalho de Recife/PE, 03/04/2019. Reclamante: Mulher, 22 anos, Operadora de Telemarketing, Recife/PE, decisão final improcedente - Amostra 58) (BRASIL, 2019k).

As decisões divergentes foram publicadas por magistrados diferentes e em casos distintos. Se a hipótese apresentada se refere à subjetividade, torna-se delicado comparar magistrados e situações reais distintas. Como debatido anteriormente, a pluralidade dos princípios de justiça multiplica as perspectivas e os critérios de julgamento (DUBET, 2014) – o que não é diferente para os magistrados. Contudo, não é possível apontar a subjetividade como razão exclusiva das mudanças nas decisões judiciais. Esta pode ser apenas uma das muitas mudanças geradas pela reforma trabalhista e que impactaram nas demandas judiciais de situações de violência psicológica.

A maioria dos indeferimentos após a reforma está relacionada com a falta de provas para caracterizar a violência. As testemunhas, após a reforma, tornaram-se ainda mais imprescindíveis para as decisões, ou seja, a avaliação e ponderação das provas reservou um espaço maior para a oitiva testemunhal. Abaixo, é possível visualizar a importância das testemunhas em uma demanda procedente e outra improcedente, respectivamente:

Sendo assim, verifica-se que as testemunhas ouvidas a convite da autora confirmaram que: ela trabalhou em obras que não possuíam sanitários, tendo que ficar no local à disposição das reclamadas; que um empregado das reclamadas comentava sobre um suposto relacionamento amoroso da obreira com outro empregado, de modo a macular a honra e boa fama da trabalhadora perante outras pessoas; que ela foi vítima de roubo quando utilizava seu próprio aparelho de telefonia móvel a serviço; que havia um empregado que portava arma de fogo quando em trabalho.

Já a testemunha das rés foi genérica ao negar os fatos, dizendo que não havia presenciado nenhuma das situações narradas na exordial, mas afirmando que não sabia se haviam ocorrido.

Assim, em que pese a testemunha das reclamadas terem negado o comportamento ofensivo aos direitos personalíssimos por parte dos prepostos da empresa, verifica-se dos autos que as testemunhas da reclamante foram precisas e narraram com riqueza de detalhes os fatos configuradores de inaceitável assédio moral impingido à obreira. Dessa forma, compartilho com o entendimento adotado na Origem no sentido de que há provas nos autos a demonstrar inaceitável assédio moral impingido à reclamante, comprovando o tratamento desrespeitoso e inaceitável de prepostos da ré face à reclamante, sendo que os boatos sobre suposto relacionamento amoroso, a ativação em local de trabalho não assistido por sanitários, assédio, menoscabo, e o desrespeito contra a obreira foram presenciados por outras pessoas (colegas de trabalho como as testemunhas da autora). (Decisão do TRT2, 31/01/2020. Reclamante: Mulher, 36 anos, Motorista, São Paulo/SP, decisão final procedente – Amostra 52) (BRASIL, 2020e).

[...] diante dos depoimentos antagônicos, entendo que as declarações da testemunha arrolada pela reclamada possuem uma maior força probante, tendo em vista que laborava no mesmo setor do autor, diferente, portanto, da testemunha do reclamante, que declarou laborar em setor próximo ao reclamante.

Nesse contexto, correta a sentença ao afastar a alegação de assédio moral, indeferindo o pagamento da indenização pretendida, considerando que a testemunha da reclamada foi taxativa em afirmar que o reclamante não sofria brincadeira indevidas no ambiente de trabalho. Nada a reformar. (Decisão do TRT8, 24/05/2019. Reclamante: Homem, 38 anos, Soldador, Marabá/PA, decisão final improcedente - Amostra 63) (BRASIL, 2019l).

Em uma demanda improcedente, aliás, o magistrado de primeiro grau decidiu que a prova testemunhal apresentada pela reclamada foi mais segura que o laudo pericial emitido por um médico do trabalho. O perito nomeado pelo judiciário avaliou a reclamante e apresentou suas conclusões:

[...] os dados levantados levam a crer que pode ter havido de fato assédio moral, nos termos apresentados, fica determinado que existe Nexa concausal entre a patologia psiquiátrica da parte autora - estado de stress pós-traumático (CID F43.1) - e os estressores do ambiente do seu trabalho caso confirmado o assédio moral. Ou seja, as relações vivenciadas no trabalho seriam responsáveis juntamente com todos os outros fatores citados, pelo desenvolvimento do episódio naquele momento da vida da parte autora. No momento da entrevista, como a parte autora apresenta sintomas depressivos e ansiosos residuais, a parte autora está inapta do ponto de vista psiquiátrico para o exercício de atividades laborativas. [...]

Considerando a análise global dos resultados obtidos no exame pericial, da avaliação dos autos do processo e da literatura pertinente este perito concluiu que:

1. A parte autora sofreu de estado de stress pós-traumático (CID F43.1) e transtorno afetivo bipolar (CID F31), doenças tais que a afastaram de suas atividades laborais de acordo com documentos pertencentes aos autos.

2. Foi estabelecido nexo causal do estado de stress pós-traumático (CID F43.1) com o trabalho desenvolvido na Ré, caso confirmado o assédio moral.
3. Não foi estabelecido nexo causal do transtorno afetivo bipolar (CID F31) com o labor.
4. Há incapacidade para o labor neste momento;
(Laudo pericial. Reclamante: Mulher, 45 anos, Vendedora, São José/SC, decisão final improcedente – Amostra 67) (BRASIL, 2019m).

Em que pese o laudo emitido por profissional da saúde confirmar o nexo causal do estado de stress pós-traumático com o trabalho desenvolvido pela autora, confirmando o assédio moral, o magistrado optou por fundamentar sua decisão de indeferimento a partir da prova testemunhal, ainda que dividida:

Diante da conclusão pericial cabe aqui perquirir a respeito do assédio moral ali afirmado.

O assédio moral, para que seja caracterizado no ambiente de trabalho, a doutrina e a jurisprudência tem entendido que a conduta ilícita do empregador tem que ficar demonstrada, bem como a possível mácula psicológica, que atinge a alma. Acresce que, especificamente no caso do assédio moral, que os elementos a serem considerados são: (1) a natureza psicológica; (2) o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante; (3) a finalidade de exclusão ou menoscabo; e (4) a presença de grave dano psíquico-emocional, que comprometa a higidez mental da pessoa.

Os fatos que a autora alega para o desencadeamento dos seus problemas de saúde (stress pós-traumático) são, resumidamente, as reclamações diárias dos clientes, ameaças, xingamentos, agressão física e psicológica destes, inclusive com arma de fogo, jornada excessiva, rebaixamento de função, ambiente de trabalho degradante, insalubre e sem possibilidade de ir ao banheiro, etc.

Entretanto, nesse aspecto, a prova testemunhal não corrobora integralmente os fatos, bem como revela-se flagrantemente dividida, entre outros, quanto as condições do ambiente de trabalho da autora, sem olvidar que as testemunhas não são presenciais, mas souberam de alguns fatos por terceiros, inclusive a própria autora [...].

[...]

Ora, embora lamentável sob todos os aspectos o infortúnio ocorrido com o obreiro, não se pode considerar que a enfermidade que a acomete tenha sido desencadeada exclusivamente por culpa da empregadora.

No caso, diante dos elementos de prova constantes no caderno processual, entendo que inexistente o nexo causal, requisito indispensável à caracterização da responsabilidade civil e à reparação dos danos morais e materiais a encargo da ré.

(Decisão da 3ª Vara do Trabalho de São José/SC, 29/08/2019. Reclamante: Mulher, 45 anos, Vendedora, São José/SC, decisão final improcedente – Amostra 67) (BRASIL, 2019m).

Observa-se, portanto, uma exigência ainda maior das provas após a reforma, especialmente a prova testemunhal. Em geral, as demandas procedentes possuem provas cabais e testemunhas que presenciaram diretamente os atos de violência. Elas são ouvidas, geralmente, pelo juiz que irá julgar a demanda, possuindo, teoricamente, melhor possibilidade de interpretar a prova colhida. Chamado de princípio da imediação ou imediatidade, o acompanhamento presencial do depoimento pelo magistrado de primeiro grau lhe concede maior confiança na decisão. Em uma das demandas analisadas, o TST se manifestou quanto a essa matéria:

Na hipótese, o Tribunal Regional, amparado no conjunto fático-probatório produzido nos autos, ratificou a sentença que deferiu o pleito reparatório, por assentar que "Desse modo, a prova oral confirma a ocorrência de tratamento desrespeitoso por parte do Sr. X, superior hierárquico da autora, e a ausência de providências da empresa para tolher os atos do referido senhor". Ressalte-se, a propósito, a necessidade de se privilegiar a valoração dos depoimentos procedida pelo Juízo de origem, que teve contato direto com a prova, estando, portanto, em posição favorável para aferir a veracidade dos fatos narrados e suas eventuais inconsistências. (Decisão do TST em recurso da Reclamada, 03/07/2017. Reclamante: Mulher, 30 anos, ajudante de produção, Goiana/PE, decisão final procedente – Amostra 10) (BRASIL, 2017c).

A imediatidade que o magistrado de primeira instância está com as provas da demanda vai ao encontro dos resultados estatísticos. Nos recortes analisados, o Grupo III apresentou uma forte relação estatística entre as decisões e valores julgados pelas Varas do Trabalho com os resultados finais das demandas. Assim, após a reforma trabalhista, houve um aumento da tendência de manutenção das decisões nos TRT's e no TST.

Não é possível apontar que a reforma trabalhista foi determinante para o resultado final das demandas. Como no exemplo trazido no início do capítulo, Larissa poderia receber a mesma decisão caso a situação de violência alegada fosse ajuizada antes da mudança legislativa. Porém, poderia se cogitar que as provas testemunhais seriam melhor valoradas; o poder diretivo de um mercado cada vez mais competitivo, que justificou a restrição ao uso do banheiro, poderia ser questionado pelo judiciário; o recurso poderia ser julgado no TST; enfim, a reivindicação poderia ser avaliada de outra forma. Ou seja, os resultados da pesquisa indicam que a reforma impactou diretamente nas demandas judiciais, especialmente quando o assunto é violência no trabalho. Mas será que essas mudanças podem impactar na proteção à saúde mental no trabalho? Os direitos historicamente conquistados com muita luta estão ameaçados?

4 DO RECONHECIMENTO AO DESRECONHECIMENTO: TRABALHO, SAÚDE MENTAL E (DES)PROTEÇÃO.

No início de 2018, após um ano de trabalho como vendedora de uma grande empresa varejista em Santos/SP, Rosana, 44 anos, ajuizou ação judicial para requerer horas extras, sobreaviso, verbas rescisórias e indenização por danos morais em razão de assédio moral. A autora afirmou em juízo que era cobrada de forma ostensiva no tocante aos resultados, além de ter sido constrangida a submeter-se telematicamente (ou seja, portando celular) mesmo quando do uso do banheiro. A empresa negou os fatos. Em audiência, a única testemunha ouvida referiu que “(...) a equipe toda estava sujeita a assédio moral: pressão do tipo ‘se não atingissem a meta cabeças iam rolar’, ‘que o diretor quer saber porque não estavam produzindo’ (...) era comum terem de atender o telefone mesmo quando estavam dirigindo ou no banheiro” (BRASIL, 2018b). Em sentença, o magistrado indeferiu o pedido, argumentando:

Não se infere dos dizeres, todavia, comportamento reprovável por parte da empresa na cobrança de resultados (assédio moral organizacional), nem mesmo que a reclamante tenha sido compelida a utilizar celular no banheiro.

Com efeito, a fala da testemunha não valida a hipótese de abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo e disciplinar, haja vista a prerrogativa de resilir o contrato e, sob o outro fato, não há prova de que o uso do aparelho no ambiente privativo (banheiro) se deu por imposição da empresa. Tenha-se claro que usos e costumes muitas vezes são inseridos no contexto do ambiente de trabalho por prática dos próprios empregados (BRASIL, 2018b).

Inconformada, Rosana recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Os Desembargadores foram unânimes e rejeitaram o recurso, alegando que, apesar da testemunha, “não restou caracterizado o assédio alegado” (2018b), pois “o simples fato de existirem metas a cumprir, por si só, não enseja a indenização”. De acordo com a decisão “os demais fatos mencionados pela testemunha não demostram as circunstâncias de perseguição e humilhação mencionadas, não se comprovando, portanto, a atitude habitual e degradante”. Assim, “não houve [...] lesão à dignidade da trabalhadora” (2018b).

A trabalhadora poderia, ainda, recorrer ao Tribunal Superior do Trabalho. Porém, o recurso não se enquadrou nas hipóteses de transcendência da matéria, ou seja, a demanda não apresentou reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica sobre outras demandas. Como apontado no capítulo anterior, esse requisito foi imposto pela reforma trabalhista de 2017 e representou mais um obstáculo para os agentes. Outros mecanismos surgidos com a nova legislação também foram responsáveis por alterar o processo de

reivindicação judicial, o que gerou incertezas, novos conflitos e impactos na busca por reconhecimento.

O campo jurídico, conforme discutido anteriormente, é palco da transformação de um conflito entre partes a um debate juridicamente regulado, mediada por profissionais nomeados para universalizar a ordem, que é a visão do Estado, garantida pelo Estado. As mudanças na visão do Estado irão alterar, portanto, a ordem do campo jurídico, acirrando as disputas pelo “*monopólio do direito de dizer o direito*” (BOURDIEU, 2011a, p. 212). Consequentemente, essas alterações refletem no processo de reconhecimento e/ou desconhecimento dos indivíduos. A proteção à saúde mental é um exemplo dessas disputas e mudanças no campo: por um lado, observa-se um aumento dos sentimentos coletivos de injustiças a partir da “revelação” de violências simbólicas no trabalho, ocasionando um crescimento de reivindicações sociais por melhores condições; por outro, verifica-se uma mudança no posicionamento do Estado e do próprio direito na intervenção, mediação e regulação do trabalho, o que impacta na proteção à saúde dos trabalhadores. A reforma trabalhista de 2017 evidencia esse processo de disputas entre reconhecimento e desconhecimento.

Nesse quarto capítulo, a hipótese central da pesquisa – de que há, na contemporaneidade, um processo de desconhecimento da proteção à saúde mental no trabalho – será retomada à luz dos resultados da pesquisa. Portanto, apresenta-se, a seguir, os principais impactos da alteração legislativa para o mercado de trabalho e para as demandas judiciais. Na sequência, verifica-se as mudanças na proteção à saúde mental. Por fim, retomando conceitos, discute-se o processo de reconhecimento e desconhecimento para o Estado, o direito e para os agentes.

4.1 ANTIGAS PROMESSAS, NOVOS CONFLITOS: PRINCIPAIS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO MERCADO DE TRABALHO E NAS DEMANDAS JUDICIAIS.

Um panorama de reformas no mercado de trabalho ronda o Brasil e a América Latina há, pelo menos, três décadas. Como vimos ao longo dessa pesquisa, há um contexto global de tendência de desregulação, desproteção e desjuridicização das normas trabalhistas com a ampliação e extensão do espaço de contratualização e individualização das relações de trabalho. Essa tendência se harmoniza com os imperativos da competitividade da empresa e do livre mercado (MACHADO; KREIN; GIMENEZ, 2019).

De modo geral, discursos empresariais e governamentais sustentam que as legislações trabalhistas impedem o funcionamento adequado dos mercados, interferem negativamente na competitividade frente a outros países e bloqueiam a criação de empregos. A legislação trabalhista é vista, nesse contexto, como culpada pela formação de um mercado de trabalho inflexível, menos propenso à criação de empregos, que gera desemprego e graves crises econômicas. As reformas que visam a flexibilização das regras trabalhistas são vistas como salvaguarda à economia.

Ainda que os efeitos e resistências sejam diferentes nos diversos países ocidentais, parece existir uma lógica e um discurso comum. No Brasil, a reforma trabalhista foi um “rosário de promessas” (DUTRA; MACHADO, 2021): mais empregos e autonomia, menor burocracia e supostos abusos da Justiça do Trabalho, a resultar, alegadamente, em melhor condição de vida para os trabalhadores. A essas promessas, somam-se os discursos neoliberais de desregulamentação do trabalho, afinal, entende-se que a legislação trabalhista é desatualizada e um “entrave” à geração de empregos e, conseqüentemente, ao desenvolvimento do país. Essas promessas e “mitos” utilizados para alterar a legislação trabalhista e o campo jurídico são, em sua maioria, falácias. Isso pode ser visto na exposição de motivos apontada pelo Projeto da Lei (n.º 6.787/2016) (BRASIL, 2016a). O objetivo inicial da medida era:

[...] aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei n.º 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário (BRASIL, 2016a, não paginado).

O Projeto de Lei buscou valorizar a negociação coletiva ao oferecer maior segurança ao que foi pactuado entre trabalhadores e empregadores. Por isso, a proposta justifica a necessidade de valorização do acordado sobre o legislado e, também de “canais institucionais de diálogo nas empresas” para diminuir o litígio judicial. Prestigiando o “diálogo social” e o “desenvolvimento das relações de trabalho no país”, a mudança regulamentou a representação de trabalhadores em empresas com mais de duzentos empregados, para promover o entendimento direto com a direção da empresa e evitar a judicialização dos conflitos (BRASIL, 2016a, não paginado). Segundo o Projeto:

No Brasil temos um nível elevado de judicialização das relações do trabalho, o que é retratado pela quantidade de ações trabalhistas que anualmente dão entrada na Justiça do Trabalho. Na grande maioria das ações trabalhistas a demanda reside no pagamento

de verbas rescisórias. A falta de canais institucionais de diálogo nas empresas que promovam o entendimento faz com que o trabalhador só venha a reivindicar os seus direitos após o término do contrato de trabalho. Com isso, problemas que poderiam ser facilmente resolvidos no curso do contrato de trabalho vão se acumulando, para serem discutidos apenas ao término do vínculo empregatício, na Justiça do Trabalho. [...] A regulamentação do art. 11 da Constituição da República tornará possível o aprimoramento as relações de trabalho no país, ao instituir no ambiente da empresa um agente com credibilidade junto ao trabalhador, já que ele será escolhido dentre os empregados da empresa, independentemente de filiação sindical, com quem ele poderá contar para mediar a resolução de conflitos individuais havidos no curso da relação empregatícia. A atuação do representante dos trabalhadores trará ganhos para a empresa, na medida que ela poderá se antecipar e resolver o conflito, antes que o passivo trabalhista se avolume e venha a ser judicializado (BRASIL, 2016a, não paginado).

A exposição de motivos também revela que a reforma foi proposta para “combater a informalidade da mão de obra”, por isso, buscou atualizar um mecanismo - pouco efetivo - de combate: a multa administrativa. Por fim, não menos importante, o projeto de lei propôs alterar a Lei nº. 6.019/75, referente aos contratos temporários, sob a justificativa de oferecer “maior flexibilidade no processo de contratação de trabalhadores, ao permitir que a empresa tomadora de serviço possa contratar diretamente trabalhadores” de acordo com essa lei (BRASIL, 2016a, não paginado).

Observa-se que o Estado, inserido na ordem neoliberal, não se desfaz ou se desintegra, apenas se desprende de todos os meios de intervenção, mediação e regulação que tinha acumulado, participando, sob a influência das grandes empresas das economias dominantes – sempre atentas apenas a seus interesses -, da criação de um campo econômico mundial em que circulam livremente os capitais. Nesse sentido, o Estado continua atuando, mas para garantir a livre-concorrência globalizada entre empresas (BOURDIEU, 2001b). O projeto de lei da reforma expõe que a judicialização das relações de trabalho é tomada como causa de insegurança das relações entre empregador e empregado. As regras trabalhistas, nesse entendimento, não oferecem segurança jurídica aos agentes. Por isso, o Estado deve garantir o “desenvolvimento das relações de trabalho no país” e a “maior flexibilidade no processo de contratação de trabalhadores”.

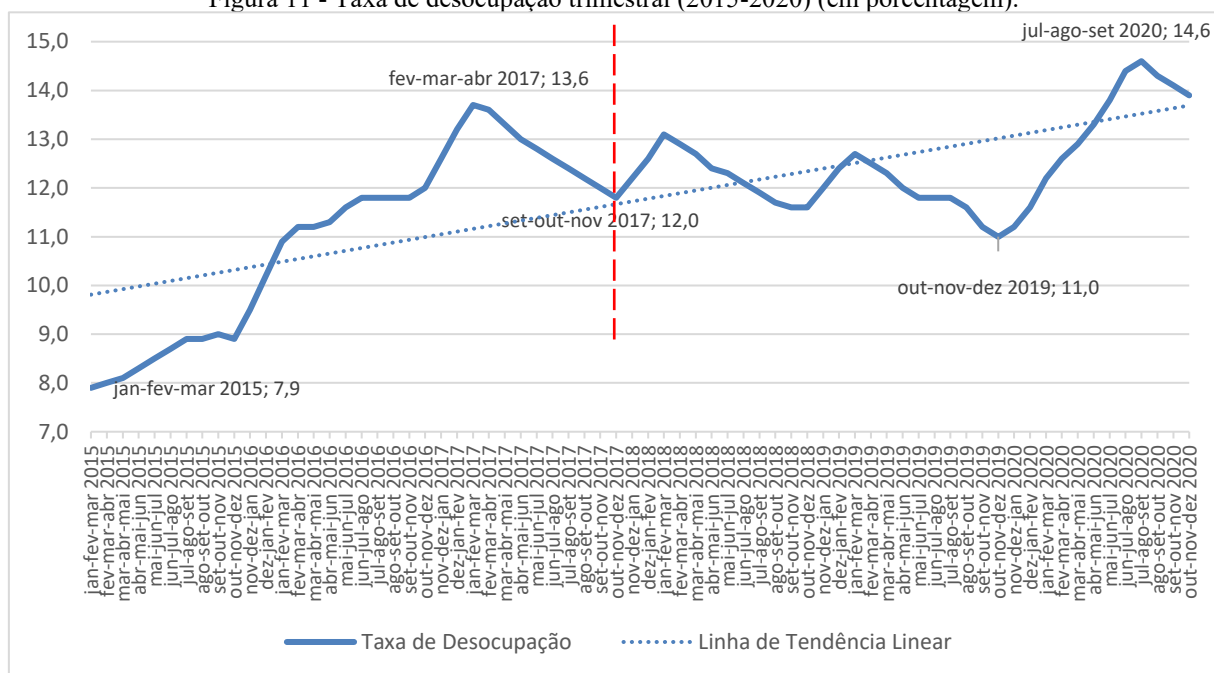
As promessas que embasaram a implementação da reforma trabalhista não foram cumpridas. Quando a nova lei foi publicada, o índice de desemprego no Brasil estava em torno de 11,8%. No ano seguinte, esse índice subiu para 12,4%, atingindo 14,6% em 2020 (BRASIL, 2021a). O número de pessoas ocupadas, calculado através do percentual de pessoas ocupadas em relação a população em idade de trabalhar, apresentou um pequeno aumento: 92,2 milhões em 2015; 91,1 em 2017; chegando a 94,6 milhões de ocupados em 2019. Não obstante o maior

crescimento anual da ocupação desde 2013, o nível da ocupação em 2019 (55,3%) manteve-se bem abaixo do registrado em 2012 (57,0%), indicando que o ritmo de crescimento da população ocupada (6,0%) foi inferior ao da expansão do total da população de 14 anos ou mais de idade (8,9%) entre 2012 e 2019 (BRASIL, 2021a).

O rendimento médio mensal real de todos os trabalhos de brasileiros ocupados aumentou de modo tímido e gradual no recorte da pesquisa. Por outro lado, a metade dos brasileiros que tiveram os menores rendimentos diminuiu (BRASIL, 2021a). Ou seja, nos últimos anos, o rendimento de metade da população ocupada está diminuindo, fato que não se alterou com a reforma trabalhista. Apesar do pequeno aumento no número de pessoas ocupadas no período analisado, há um número maior de pessoas desocupadas e subocupadas em razão do crescimento da força de trabalho. Até 2017, a porcentagem máxima de trabalhadores subocupados que consideraram suas horas trabalhadas insuficientes foi de 5,8% no quarto trimestre de 2016. Após a reforma, nenhum trimestre foi inferior à essa taxa (BRASIL, 2021a). Quanto aos desocupados, a taxa de desocupação⁵⁹ até sofreu algumas variações, crescendo e diminuindo em alguns trimestres, porém a linha de tendência revela que há mais pessoas sem encontrar uma ocupação após a reforma (Figura 11).

⁵⁹ População desocupada: as pessoas com 14 anos ou mais que não trabalhavam (não geram rendimento para o domicílio em que vivem) na semana em que a pesquisa foi feita, que tomaram alguma providência para conseguir trabalho no período de 30 dias e que estavam disponíveis para assumir trabalho nesse período (IBGE, 2021).

Figura 11 - Taxa de desocupação trimestral (2015-2020) (em porcentagem).



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados publicados pelo IBGE (BRASIL, 2021a).

O número de trabalhadores formais, com carteira de trabalho assinada no setor privado, diminuiu (BRASIL, 2021a). Em 2019, houve um pequeno aumento da formalidade, em relação ao ano anterior, mas em números absolutos. Ainda assim esse contingente, estimado em 33,9 milhões de pessoas, permaneceu inferior ao observado, por exemplo, em 2016, quando eram 38,7 milhões de trabalhadores formais (BRASIL, 2021a). Se analisada a proporção dos ocupados formais com os informais, observa-se que essa relação é decrescente. Ou seja, o número de pessoas ocupadas por meio informal de trabalho aumentou (Tabela 8).

Tabela 8 - Proporção por ocupação formal e informal (em porcentagem) (2015-2020)⁶⁰.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Formal	61,0	61,0	59,3	58,5	58,4	59,3
Informal	39,0	39,0	40,7	41,5	41,6	40,7
Total	100	100	100	100	100	100

Fonte: Elaborado pelo autor, com base nos dados da PNAD-Contínua (BRASIL, 2021a).

⁶⁰ Para fins de cálculo dessa proxy de informalidade, foram consideradas as seguintes categorias: empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada; empregado doméstico sem carteira de trabalho assinada; empregador sem registro no CNPJ; trabalhador por conta própria sem registro no CNPJ; trabalhador familiar auxiliar (BRASIL, 2021a).

A proporção de ocupados formais parece ser sustentada pelos trabalhadores por conta própria. Registrando um crescimento histórico linear, o número de trabalhadores por conta própria atingiu o número de 25,8 milhões em 2019. O número de Micro Empreendedores Individuais (MEI's) também cresceu, de 5.680.614 em 2015, para 11.316.853 em 2020 (RECEITA FEDERAL, 2021). Embora a reforma trabalhista não tenha autorizado a “pejotização”, os dados indicam uma “migração” de trabalhos formais para trabalhos por conta própria, com CNPJ ou inscritos como MEI. É verdade que esse fenômeno já estava em curso, mas a reforma parece ter acentuado.

Além de uma possível insatisfação com as regras dispostas na CLT, parece haver uma tendência de esvaziamento, pois cada vez menos trabalhadores estão vinculados às normas trabalhistas. Processo que já vinha ocorrendo desde a década de 1950, quando houve as primeiras inserções de normas especiais para tutela do trabalho, e a posterior regulação especial de bancários, jornalistas, motoristas, telefonia, entre outras funções, as normas gerais da CLT foram sendo reservadas à trabalhadores específicos. Algumas situações favoráveis (contrato por prazo indeterminado na grande empresa) e mais seguras (proteção da CLT) parecem destinadas aos assalariados dotados de alguma qualificação relativamente rara ou investidos de responsabilidades especiais (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009). À margem da proteção da CLT, outras categorias de assalariados compõem uma situação mais precária (temporária, contratação por prazo determinado) ou menos favorável (assalariados de empresas terceiristas ou de filiais). A “zona cinzenta” (AZAÏS, 2012), que coloca em xeque as categorias clássicas de regulação do trabalho, prejudica a proteção jurídica.

Esse recuo no número de trabalhadores formais, regidos pela legislação trabalhista, reflete na organização e segurança coletiva. A associação sindical, que já apresentava números decrescentes, sofreu uma considerável redução após a reforma: em 2019, das 94 642 mil pessoas ocupadas, na semana de referência da pesquisa, 11,2% (10.567 mil pessoas) eram associadas a algum sindicato, o que aponta para uma redução em relação a 2018, quando 12,5% (11.518 mil pessoas) eram sindicalizados e, ainda maior, em relação à 2012, quando essa porcentagem era de 16,1% (BRASIL, 2021a). Essas alterações sociais e trabalhistas refletem também diretamente na seguridade social, pois há uma evidente deterioração da relação entre contribuintes e beneficiários, prejudicando a base de financiamento do sistema brasileiro de previdência social (DIEESE, 2019).

No plano macro, observa-se que as medidas impostas pela reforma trabalhista para “combater a informalidade da mão de obra”, promover o “desenvolvimento das relações de trabalho no país” e oferecer “maior flexibilidade no processo de contratação de trabalhadores”

foram ineficazes. Deve-se recordar que a reforma foi concebida em um momento de grave crise econômica e política. A legislação não desincentiva ou mesmo reduz os postos de trabalho, pelo contrário, ela garante um mínimo de direitos e oferece segurança individual e social, contribuindo, em uma perspectiva geral, na ampliação do emprego e do desenvolvimento econômico. A redução de postos de trabalho parece estar relacionada mais à economia do que à legislação. Portanto, os dados apresentados refutam a justificativa de que a legislação trabalhista é um “entrave” à geração de empregos.

Não se pode negar que a reforma trabalhista atingiu a pretensão de diminuir a demanda judicial. Porém, esse objetivo não foi alcançado através da efetividade da resolução antecipada do conflito no ambiente empresarial, como almejava o Projeto de lei da reforma. Os dados dessa pesquisa indicam que, no campo jurídico, não houve o esperado “diálogo social”. Pelo contrário, alheia ao diálogo, a diminuição da demanda judicial reflete o processo de desconhecimento judicial, exemplificado pelos obstáculos ao acesso à justiça e à diminuição do trabalho formal. A pesquisa revela que a demanda judicial sofreu alterações e o campo jurídico se tornou ainda mais incerto e inseguro, especialmente quando o assunto é relacionado à saúde mental.

De modo quantitativo, os resultados revelaram que as Varas do Trabalho receberam menos processos novos e realizaram menos conciliações após a reforma trabalhista. Todavia, a redução da demanda parece não estar propriamente relacionada ao cumprimento integral das obrigações trabalhistas. Como vimos, a imposição de novos requisitos para ajuizamento de ações e as incertezas da nova legislação parecem ter impactado na demanda. Além disso, ainda que no ano seguinte à reforma o número de demandas ajuizadas tenha caído drasticamente, em 2019 a demanda voltou a aumentar. No último ano analisado, a pandemia de Covid-19 parece ter influenciado na redução, o que impossibilita a avaliação de uma demanda crescente.

Nos 24 Tribunais Regionais do Trabalho, a demanda, que já era crescente, manteve o ritmo até 2019. A taxa de reforma de decisões também cresceu entre 2015 e 2019. No Tribunal Superior do Trabalho, também houve aumento da demanda entre 2016 e 2019 e, a taxa de reforma, diminuiu ligeiramente após a reforma. Na Justiça do Trabalho como um todo, o número de processos julgados diminuiu, o que parece ter interferido no aumento do tempo médio de tramitação após a reforma trabalhista – com exceção do ano atípico de 2020.

Os primeiros reflexos da mudança legislativa sobre a demanda judicial específica de violência psicológica são percebidos a partir da avaliação dos assuntos mais recorrentes. Em todo o período analisado, as causas que mais motivaram as ações judiciais nas Varas do

Trabalho permaneceram relacionadas à rescisão do contrato de trabalho – outra falácia do Projeto de lei da reforma, que não conseguiu diminuir os assuntos rescisórios por meio de canais institucionais de diálogo nas empresas. As demandas judiciais por indenizações por danos morais, que representavam cerca de 30% antes da reforma trabalhista, totalizaram por volta de 34% de toda a demanda judicial trabalhista após a mudança legislativa. Se no ano seguinte à reforma a demanda geral caiu pouco mais de 30% nas Varas do Trabalho, em relação às ações de danos morais, esse percentual de redução foi de 60% em relação ao ano anterior. Ainda assim, a proporção dessas ações é muito inferior às causas relacionadas ao fim do contrato, o que afasta de vez o “mito” de uma “indústria do dano moral”.

Os resultados qualitativos revelam que a demanda judicial por situações de violência psicológica sofreu impactos não apenas numéricos com a vigência da reforma. Algumas características permanecem as mesmas durante o recorte temporal: os agentes são, em sua maioria, mulheres, com média de idade de 35 anos, média salarial de R\$ 2.132,84 e tempo contratual médio de 5,2 anos, em maior número trabalhadoras/es de grandes empresas do comércio varejista, financeiro ou de serviços de telemarketing, onde executam atividades de comercialização e vendas de bens e/ou serviços, e que sofreram violências psicológicas descritas como assédio moral.

Os agentes que buscam o reconhecimento jurídico de violências psicológicas no trabalho possuem características comuns quanto a idade, salário e tempo de contrato. No entanto, os dados indicam que há um número maior de situações de violências sofridas por trabalhadores que ocupam funções relacionadas à comercialização de bens e serviços. Diferentemente do rígido padrão de remuneração fordista, os modelos de gestão contemporâneos, que predominam nas citadas atividades, “flexibilizam” a remuneração, priorizando o cumprimento de metas para estabelecer o salário do trabalhador, também chamado simbolicamente de “colaborador” (RAMOS FILHO, 2012). É possível observar esse fenômeno a partir do salário básico dos vendedores, ocupação mais citada, cujo valor médio de R\$ 1.824,70 é inferior à média salarial da amostra, que foi de R\$ 2.132,84.

Nesta lógica da gestão contemporânea, baseada na individualidade e na concorrência, quanto mais se obtém reconhecimento por promoções e prêmios, mais a competição devassa. Como afirma Gaulejac (2017, p.233):

O culto do desempenho repousa sobre a ilusão de onipotência. Cada indivíduo, persuadido no fundo de si mesmo de que é o melhor, adere a uma cultura da competição, que celebra o mérito individual. Seguro de ser vitorioso, ele não vê que, afinal de contas, os perdedores serão sempre mais numerosos do que os ganhadores, e que o custo da vitória é elevado. A ilusão narcísica produz cegueira sobre as

oportunidades reais de sucesso, assim como a exigência de sucesso contínuo leva obrigatoriamente ao fracasso. O afastamento dos que possuem menor desempenho leva à exclusão dos mais idosos, dos mais fracos, dos recalcitrantes e, afinal de contas, de todos aqueles que se esgotam (GAULEJAC, 2017, p.233).

Essa lógica baseada na competitividade coincide com a predominância de situações de violências psicológicas em atividades de comércio varejista, financeiras e de serviços, onde, na maioria das vezes, a remuneração está atrelada às metas impostas pelas organizações empresariais. O porte e o capital social das reclamadas remetem, como vimos, às empresas de grande porte, com capital social elevado, onde a violência psicológica, muitas vezes, é estrutural, decorrente do poder diretivo ilimitado dos empregadores e deriva dos modos de administração característicos do capitalismo contemporâneo. Essas novas formas de gestão implicam práticas institucionais reiteradas de ampliação dos níveis de ansiedade nos trabalhadores, seja quanto ao estabelecimento de metas, seja quanto à intensidade imposta na prestação laboral e seus consequentes mecanismos de controle, o que implica em violências e sofrimentos no trabalho (RAMOS FILHO, 2012).

Para competir dentro do sistema global capitalista, essas empresas devem buscar a diminuição dos custos. Além da “flexibilização” da remuneração, e sua dependência às metas atingidas, as organizações buscam terceirizar suas atividades.

Com o aumento do desemprego e a intensificação da concorrência no mercado de trabalho, os trabalhadores do sistema de subcontratação – parte em contrato precário, parte psicologicamente precarizada pelo próprio fato de oferecer trabalho idêntico ao dos colegas temporários -, frequentemente isolados, já não dispõem dos recursos suficientes para pressionar os empregadores ou resistir a eles, especialmente em caso de demandas que extrapolam o âmbito legal. O pessoal das empresas subcontratadas, que em outra época teria sido empregado pela empresa que subcontrata, também se vê excluído do status frequentemente mais vantajoso previsto pela convenção coletiva ou pelo acordo em nível de empresa. Por fim, a empresa principal também encontra no *outsourcing* a oportunidade para eximir-se em parte de sua responsabilidade em casos de acidentes do trabalho ou doenças profissionais (mais numerosas nas prestadoras de serviço do que no núcleo estável) (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p.270).

A partir da lei nº. 13.429, de 2017, que permitiu a terceirização total das relações de trabalho, e da reforma trabalhista, promulgada no mesmo ano, houve um aumento da demanda judicial de situações de violência psicológica em face de empresas terceirizadas. Antes do marco legal, as empresas terceirizadas respondiam por 24% (n=6) do total; após, a incidência foi de 36% (n=9). Ou seja, ainda que exista previsão legal para terceirizar, situações de

violências podem ocasionar demandas judiciais, seja contra a tomadora dos serviços, seja contra a prestadora.

Embora os resultados apontem manutenção das características dos agentes, como médias salariais, contratuais e idades, em relação a toda a demanda, a análise estatística apontou que as procedências dos pedidos após a reforma trabalhista possuem relação com menores salários, tempos de contrato e idade dos trabalhadores. As demandas deferidas apresentaram tais características em relação às ações judiciais improcedentes e às médias gerais dos demais grupos analisados. Ainda que nesses casos a conclusão possa parecer precária, exigindo amostra e recorte temporal maior, a estatística apontou relação de força considerável somente após a reforma trabalhista e em pedidos deferidos.

Quanto às decisões judiciais, nas Varas do Trabalho os indeferimentos aumentaram, ao passo que nas demandas deferidas o valor indenizatório diminuiu. Nos Tribunais Regionais, houve aumento de decisões de manutenção de julgamentos, ou seja, manteve-se, em maior número, as decisões da primeira instância, tanto em teor como em valor indenizatório. O Tribunal Superior, por fim, também aumentou o conservadorismo ao não conhecer recursos e por indeferir ações em uma proporção maior. As demandas ajuizadas e julgadas após a mudança legislativa apresentaram forte relação estatística entre as decisões e valores julgados pelas Varas do Trabalho com os resultados finais das demandas.

O conteúdo dos julgamentos de primeira instância se tornou ainda mais relevante para as decisões finais, ou seja, a reforma ampliou o protagonismo dos julgamentos da primeira instância, com aumento significativo das demandas improcedentes e diminuição dos valores indenizatórios. A inversão das decisões quanto à procedência e improcedência, antes e depois da reforma, como a análise qualitativa permitiu visualizar, parece coincidir com o aumento do rigor nas provas apresentadas, especialmente testemunhal. Ainda que de modo não explícito, as turbulências e incertezas do campo jurídico parecem ter influenciado no plano subjetivo e, conseqüentemente, nas decisões judiciais, especialmente na primeira instância, que se tornou ainda mais decisiva para as demandas após a reforma.

As demandas judiciais de indenizações por danos morais de situações de violências psicológicas, portanto, sofreram mudanças expressivas a partir da reforma trabalhista. As alterações não ficaram restritas apenas ao menor ajuizamento de ações judiciais, mas impactaram, também, nos agentes que ingressaram no Poder Judiciário, nos pedidos, na tramitação e, especialmente, nas decisões publicadas. Como uma “arena de conflito” (THOMPSON, 2019, p.355), as disputas simbólicas pela (des)proteção à saúde mental no

trabalho ficaram ainda mais acirradas diante do ambiente de incertezas provocadas pela implementação da reforma trabalhista.

O acirramento das lutas simbólicas iniciou antes da publicação da reforma trabalhista. A sua conversão em lei ocorreu a partir do projeto de lei nº. 6.787 de 2016, que previa a alteração de apenas sete artigos da CLT e outros oito da Lei nº 6.019/1974 (Lei sobre Trabalho Temporário). Poucos meses depois da apresentação, o projeto de lei se converteu na lei nº. 13.467/2017, o que resultou na modificação de mais de 100 (cem) artigos da CLT e mais de 200 (duzentos) dispositivos celetistas. Embora o projeto inicial tenha sido debatido em audiências públicas no âmbito da comissão especial parlamentar, a discussão ficou reservada aos poucos artigos constantes na proposta original. Entre a apresentação da proposta e sua conversão em lei, sem qualquer discussão pública, substitutivos foram implantados ao texto, desfigurando a proposta inicial.

Embora as alterações legislativas para desproteção do trabalho não sejam novidades no Brasil, a acelerada aprovação da reforma de 2017, com pouco – ou sem nada de - diálogo e/ou negociação entre agentes e instituições, provocou instabilidade. As novas regras prejudicaram o acesso à justiça, como é possível visualizar a partir da diminuição da demanda judicial nas Varas do Trabalho. Por outro lado, cresceu a litigiosidade e a recorribilidade, ou seja, aumentou a contestação das decisões judiciais. Por isso, talvez, o aumento no tempo médio de tramitação e diminuição do número de processos julgados. Muitos temas controvertidos foram encaminhados ao Tribunal Superior do Trabalho e, em ações diretas de inconstitucionalidade, ao Supremo Tribunal Federal.

A Corte Constitucional, que teria o papel de defesa da Constituição, legitimou muitas mudanças legislativas introduzidas pela reforma ao não impor limites constitucionais e ao se omitir de análises estruturais dos impactos da mudança sobre o trabalho. Em um conjunto de decisões, muitas das quais proferidas de forma monocrática, o Supremo assumiu um forte protagonismo em temas de relações de trabalho, com alterações importantes no quadro institucional do Direito do Trabalho. Portanto, o STF fomentou, abriu caminho e instrumentalizou a reforma legislativa, conferindo-lhe legitimidade (DUTRA; MACHADO, 2021).

Resta evidente a atuação do Estado para se desprender dos meios de intervenção, mediação e regulação. As mudanças legislativas, ainda que palco de lutas simbólicas, buscaram afastar a judicialização das relações de trabalho, consideradas causas de insegurança das relações entre empregador e empregado. Porém, as promessas para a reforma trabalhista não

foram cumpridas: além da piora nos indicadores sociais e econômicos do mercado de trabalho, as mudanças causaram ainda mais incertezas e conflitos nas relações jurídico-trabalhistas.

4.2 É POSSÍVEL OBSERVAR ALGUMA MUDANÇA NA PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL?

As mudanças legislativas locais, como as reformas trabalhistas, estão inseridas em um contexto global de reestruturação do capital e de flexibilização dos direitos trabalhistas, características do “novo espírito” capitalista (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009). As possibilidades de contratação temporária, uso de mão de obra substituta e horários flexíveis, bem como a redução dos custos de demissão desenvolveram-se globalmente, cerceando aos poucos os dispositivos de proteção conquistados no século passado. O Estado e suas políticas governamentais ficam reféns do poder econômico. Suas fronteiras tornam-se obsoletas, com a consequente perda de soberania e a instauração de um risco permanente às conquistas no plano político-jurídico criadas dentro da esfera pública estatal (LIMA, 2002, p.156).

Diante da tendência global de desregulação, desproteção e desjuridicização das normas trabalhistas, que coincide com as novas formas de organização do trabalho e o surgimento de uma “nova racionalidade neoliberal” (DARDOT, LAVAL, 2019), inserem-se, também, as disputas simbólicas pela (des)proteção da saúde mental no trabalho. O “novo espírito” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009), diante do desenrolar das amarras sindicais, ataca o Estado “protetor” e suas regulações para impor sua doxa. A saúde mental, que já era objeto de conflitos individuais e sociais, tornou-se tema ainda mais discutível no plano institucional após as mudanças legislativas.

Como vimos na demanda judicial da Rosana, no início do capítulo, a autora não conseguiu comprovar a violência psicológica que afirmou sofrer. Segundo a reclamante, a violência existiu. Para a empresa e, como vimos ao final, para o Estado, a experiência e o sentimento de injustiça da Rosana não correspondem a um dano indenizável. Ou seja, o Estado não reconheceu que os limites ao uso do banheiro e a necessidade de utilização do telefone celular durante suas necessidades básicas ocorreram de maneira vexatória, assim como as metas impostas não ultrapassaram os limites do razoável. No caso concreto, as disputas foram travadas em relação à caracterização ou não da violência. Porém, essa situação particular está inserida em um contexto maior, de tendência de mudanças na proteção da saúde mental no trabalho.

A pesquisa revelou algumas mudanças no processo de proteção da saúde mental no trabalho. A porcentagem de decisões indeferidas ao final das demandas judiciais por violências

psicológicas, que era de 36% (Grupo I), subiu para 64% (Grupo III) após a reforma trabalhista. Os valores indenizatórios das reparações diminuíram. As provas das violências ganharam um peso ainda maior, especialmente as provas testemunhais. Houve um maior protagonismo da sentença inicial, pois além da magistrada(o) da Vara do Trabalho possuir contato presencial com o depoimento das partes, a nova legislação impôs novos requisitos de admissibilidade de recursos em tribunais superiores. Novos entraves ao acesso dos trabalhadores ao Judiciário também impactaram na demanda. Nesse sentido, ainda que o número de apelações aos tribunais tenha aumentado, as procedências recursais diminuíram, ou seja, os tribunais se tornaram ainda mais conservadores ao manterem decisões anteriores.

Desafios materiais de acesso à justiça e à tramitação processual, a partir da reforma trabalhista, somaram-se às dificuldades subjetivas de caracterizar e diferenciar comportamentos aceitáveis e comportamentos violentos, especialmente em contextos e culturas diferentes. A linha tênue do limite do razoável se tornou ainda mais incerta e flexível. Como vimos nos resultados qualitativos, o poder diretivo e disciplinar da empresa parece justificar alguns indeferimentos de pedidos indenizatórios por situações de violências. Da mesma forma, observou-se que laudos periciais, emitidos por médicos do trabalho nomeados pelo Judiciário, os quais atestaram as situações de violência no ambiente de trabalho, foram também colocados em xeque.

Não podemos perder de vista a dimensão subjetiva da composição jurídica. A sentença judicial, apesar de se apoiar em argumentos e métodos intelectualistas, também leva em consideração as emoções, as paixões e os sentimentos. A própria etimologia da palavra sentença nos remete à relevância e à autoridade do sentimento no âmbito da juridicidade: o ato final de um processo jurídico ocorre mediante a declaração do que sente o juiz, ou seja, mediante a sentença, termo cuja origem se encontra no latim, *sententia*, *sentiendo*, gerúndio do verbo *sentire*, que significa sentir (LUNA, 2017). Por isso, as incertezas da mudança legislativa parecem ter impactado nas decisões divergentes, tomadas por magistrados diferentes e em casos distintos, especialmente se pensarmos nessa dimensão subjetiva da decisão.

Ainda que essa pesquisa aponte a desproteção jurídica da saúde mental, é possível cogitar que as situações de violências psicológicas no trabalho e os afastamentos do trabalho por questões ligadas à saúde mental estão diminuindo. Contudo, tal hipótese não merece prosperar. A violência simbólica, que existe em todos os campos sociais, continua sendo exercida para garantir a dominação nos campos. Da mesma forma, as violências simbólicas, que extrapolam os limites morais do campo, persistem no ambiente de trabalho. Isso pode ser

observado pelo número de benefícios previdenciários na última década no Brasil: as doenças e acidentes mais frequentes foram as que causaram fraturas, luxações, amputações e outros ferimentos; casos de lesões por esforço repetitivo e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (LER/DORT); e os Transtornos Mentais e Comportamentais, como episódios depressivos, estresse e ansiedade, pânico, esquizofrenia, transtornos bipolares, além de outros. A saúde mental permanece entre as maiores causas de concessões de benefícios previdenciários.

De acordo com o Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho (2018), vinculado ao Ministério Público do Trabalho, as concessões de auxílios doença-acidentário relacionados à TMC, ou seja, transtornos decorrentes diretamente do trabalho ou considerado como doença profissional, manteve-se constante entre o período de 2015 e 2019. No primeiro ano analisado, observou-se a concessão de 8.873 benefícios acidentários em razão de Transtornos Mentais e Comportamentais (TMC) (Cid F00-F99). Em 2016, o número aumentou para 10.588 afastamentos previdenciários, diminuindo para 9.373 no ano seguinte, e apresentando 9.894 afastamentos no ano de 2018. Esse número voltou a crescer em 2019, apresentando 11.241 concessões de auxílios-doença acidentários, comprovadamente relacionados ao trabalho (BRASIL, 2020g).

Cabe salientar que muitas empresas não emitem a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) para evitarem o nexo de causa entre o adoecimento e atividade laboral. A ocultação do adoecimento é um “padrão de gestão predatório” (FILGUERAS; CARVALHO, 2017, p. 97), pois omitir os infortúnios laborais é vantajoso porque evita repercussões financeiras diretas e indiretas. Estudos apontam que muitos acidentes de trabalho não são notificados no Brasil⁶¹, ou seja, inúmeros benefícios são concedidos como auxílios-doença previdenciários, não oriundos da relação de emprego, ao invés de auxílios acidentários. Os números de concessões de benefícios de auxílio-doença previdenciário parecem confirmar essa hipótese. Embora sem a necessária relação ocupacional, em 2015 foram concedidos 161.946 benefícios e afastamentos do trabalho por essa causa e, no ano seguinte, esse número foi de 185.036 mil. Em 2017, o número de novos benefícios diminuiu para 169.107, queda de 8,61% em relação ao ano anterior. Porém, o número voltou a crescer: em 2018, foram 187.637 concessões; em 2019 o número chegou a 212.256 auxílios-doença; e, no ano pandêmico de 2020, foram concedidos mais de 285 mil auxílios-doença (BRASIL, 2020g).

A diminuição da demanda judicial por situações de violência psicológica após a reforma trabalhista não coincide com o número de afastamentos e benefícios por TMC, seja

⁶¹ Ver, dentre muitos: Santana; Nobre; Waldvogel (2005); Nobre (2007); Gonçalves e Ramos (2010); Baldo; Spagnuolo; Almeida (2015); Filgueiras; Carvalho (2017).

relacionado ao trabalho (acidentário) ou não (previdenciário). Por isso, tudo indica que as situações de violências à saúde mental no trabalho não cessaram, o que parece estar ocorrendo é a desproteção jurídica-trabalhista. Nesse sentido, o Estado, ao se desprender dos meios de intervenção, mediação e regulação, atendendo à ordem neoliberal, transmite a responsabilidade pela saúde mental ao próprio indivíduo.

A fabricação do *habitus* puramente econômico, imposto pelo neoliberalismo (LAVAL, 2020), transmite ao indivíduo não apenas a responsabilidade por sua trajetória individual e profissional, suas condições de trabalho e empregabilidade, mas também a gestão de sua saúde física e mental. Ao espelho dos líderes “preferidos” pelo mercado, no neoliberalismo o indivíduo não deve enfrentar conflitos, mas resolver seus problemas; ele não deve se orientar por princípios ou conceitos, mas se orientar retrospectivamente desde os resultados, efetivando uma verdadeira hibridização de discursos e imunização da subjetividade a tudo que ressoe de acordo com a negatividade (HAN, 2014). A individualização exige uma “gestão do sofrimento psíquico” (SAFATLE; DA SILVA; DUNKER, 2021), ou seja, o sofrimento deve ser administrado pelo indivíduo.

A responsabilidade pela proteção à saúde mental tem sido individualizada na contemporaneidade. Através de discursos, práticas e dispositivos que determinam um novo modo de governo dos homens segundo o princípio universal da concorrência (DARDOT; LAVAL, 2019), a relação do sujeito neoliberal com o capital é transformado por meio de uma nova “subjetivação contábil e financeira”. Assumindo o discurso empresarial, o novo sujeito é o único responsável pelo sucesso social e profissional.

Com a exaltação do individualismo e o declínio da solidariedade, nas últimas décadas, a sociedade parece ter regressado à lei de sobrevivência do mais apto. Sobrevive o mais esperto, o mais ávido em lucrar. Perde-se a certeza dos direitos, prevalece o consumismo cego, sem levar em consideração os recursos do planeta, seguindo o instinto selvagem da posse. Trata-se de uma luta pela sobrevivência como se estivéssemos diante da última possibilidade de vida (a ausência de qualquer perspectiva de futuro), na qual – exatamente como os animais selvagens – o que se obtém pela força ou pela astúcia é levado para casa e consumido na solidão (BAUMAN; BORDONI, 2016, p.100/101).

Alguns grupos são mais suscetíveis a essas mudanças. As mulheres, que já assumiam jornadas domésticas não remuneradas, de modo geral, estão ocupando mais espaços no mercado de trabalho. Há uma tendência global para a feminização do trabalho assalariado (STANDING, 2020), mas isso coincide com o crescimento de trabalhos precários, com menor exigência de

qualificação, menor remuneração, segurança social e pouca perspectiva de crescimento. Segundo as demandas judiciais analisadas, o gênero feminino está ocupado majoritariamente nos setores varejista (22,2%), financeiro (17,8%) e de serviços de telemarketing (15,6%), e atua nas atividades de vendas (26,7%), financeiras (15,6%) e de telemarketing (15,6%). Se por um lado a pesquisa não aponta diferenças significativas quanto ao salário, remuneração, idade e deferimento e indenização, por outro indica que é o gênero feminino que mais demanda por situações de violência psicológica no trabalho (60%). A desproteção jurídica alimentada por mudanças legislativas, como a reforma trabalhista, impacta de maneira mais significativa nesse grupo.

O grupo dos idosos, que tem “marchado de volta para os mercados de trabalho, subsidiados para assumir empregos precários” (STANDING, 2020, p.139), em razão da pouca – ou nenhuma – aposentadoria, também estão sujeitos a situações de discriminação e violência. Há, ainda, os jovens, confrontados com a frustração de status, com poucas possibilidades de carreira e com a crescente competição e concorrência no mercado laboral (STANDING, 2020). Segundo a pesquisa, houve um aumento do número de jovens que demandam por situações de violência. Ou seja, esses grupos estão sujeitos a experimentar sentimentos de injustiça e de violência no ambiente de trabalho, porém, as transformações sociais, políticas e econômicas parecem ser uma ameaça ao reconhecimento.

A proteção à saúde no trabalho parece ter regressado ao período da Lei nº. 3.724 e ao Decreto nº. 13.498 de 1919, primeiras normas sobre saúde e segurança do trabalhador no Brasil. Essas normas consideravam como acidentes de trabalho apenas aqueles relacionados exclusivamente à atividade laboral, ou seja, excluiu-se os casos de força maior, dolo do próprio trabalhador ou de estranhos, bem como de fatos relacionados com as condições de vida, fadiga, moradia como correlacionados ao sinistro. As indenizações eram calculadas em função do salário, da gravidade e consequência do acidente, excetuando os casos de força maior ou dolo da própria vítima ou de estranhos. Anexo ao Decreto, uma tabela com as incapacidades de membros inferiores e superiores indicava a porcentagem salarial devida. A reforma trabalhista de 2017 aproxima-se dessas legislações: os acidentes voltaram a ser restritos à execução da atividade laboral; e as indenizações voltaram a ser proporcionais ao salário do trabalhador, possuindo limites pré-fixados.

O indivíduo contemporâneo precisa se apoiar sobre si mesmo para inventar sua própria vida, conferir sentido a ela e engajar-se ativamente. O indivíduo, alçado a “empreendedor de si mesmo”, torna-se o único responsável por sua trajetória. Não apenas no que concerne ao processo produtivo e ao processo de trabalho, mas também a uma eventual condição de

desemprego: se cada um é o projeto de si mesmo, quem não consegue emprego é porque não soube escolher as qualificações que as empresas necessitam ou podem vir a necessitar (FREITAS, 2007). Afinal de contas, como cada indivíduo situa-se em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, é entendido nessa matriz discursiva como uma situação que depende fundamentalmente do desempenho de cada um, isto é, da performance (BARBOSA, 2011, p.11).

A corrosão progressiva dos direitos ligados ao status de trabalhador, a insegurança instilada pouco a pouco em todos os assalariados pelas “novas formas de emprego” precárias, provisórias e temporárias, as facilidades cada vez maiores para demitir e a diminuição do poder de compra até o empobrecimento de frações inteiras das classes populares são elementos que produziram um aumento considerável do grau de dependência dos trabalhadores com relação aos empregadores. Foi esse contexto de medo social que facilitou a implantação da neogestão nas empresas. Nesse sentido, a “naturalização” do risco no discurso neoliberal e a exposição cada vez mais direta dos assalariados às flutuações do mercado, pela diminuição das proteções e das solidariedades coletivas, são apenas duas faces de uma mesma moeda. Transferindo os riscos para os assalariados, produzindo o aumento da sensação de risco, as empresas puderam exigir deles disponibilidade e comprometimento muito maiores (DARDOT; LAVAL, 2019, p.329).

O indivíduo contemporâneo é visto socialmente como um proprietário de “capital humano”, capital que ele precisa acumular por escolhas esclarecidas, amadurecidas por um cálculo responsável de custos e benefícios. Ele não pode perder, porque é o trabalhador quem acumula capital e é o acionista que desfruta dele. Os resultados obtidos na vida são frutos de decisões e esforços que dependem apenas do indivíduo e não implicam nenhuma compensação em caso de fracasso. A distribuição dos recursos econômicos e das posições sociais é vista exclusivamente como consequência das escolhas individuais – bem sucedidas ou não. Em todas as esferas de sua existência, o indivíduo é exposto a riscos vitais, que não pode se desvencilhar, e a gestão desses riscos está ligada a decisões estritamente privadas. Portanto, ser empresa de si mesmo pressupõe viver em risco (DARDOT; LAVAL, 2019).

O risco profissional, hoje normal, põe o indivíduo numa situação de vulnerabilidade constante, que os manuais de gestão interpretam positivamente como um estado de exaltação e enriquecimento (“uma prova que nos faz crescer”). Quando o sujeito empresarial vincula seu narcisismo ao sucesso de si mesmo conjugado com o da empresa, num clima de guerra concorrencial, o menor “revés do destino” pode ter efeitos extremamente violentos. A gestão neoliberal da empresa, interiorizando a coerção de mercado, introduz a incerteza e a brutalidade da competição e faz os sujeitos assumi-las como um fracasso pessoal, uma vergonha, uma desvalorização (DARDOT; LAVAL, 2019, p.363).

Sendo cada indivíduo convertido em “capital”, esses passam a se compreender como empresas submetidas à insegurança típica da dinâmica dos mercados. Quando o indivíduo permanece no centro da dinâmica, pesa sobre ele uma lei externa, a lei da valorização do capital. Ao internalizá-la, é o próprio indivíduo que passa a exigir de si mesmo ser um empreendedor bem sucedido, otimizando o potencial de todos os seus atributos capazes de ser “valorizados”, tais como imaginação, motivação, autonomia, responsabilidade. Essa subjetividade ilusoriamente inflada provoca, no momento de seu esvaziamento, frustração, angústia e autculpabilização (FRANCO *et. al.* 2020). As patologias, os sentimentos e os conflitos decorrentes devem ser “geridos” pelos indivíduos.

A proteção à saúde mental, nesse contexto, torna-se privilégio de poucos. O aumento no número de “empreendedores de si mesmo” contrasta com a diminuição do número de trabalhadores formais. O decrescente contingente de trabalhadores que ainda são regidos pelas normas trabalhistas, e que possuem o amparo do Estado, estão, aos poucos, perdendo a proteção à saúde mental. Mudanças legislativas, como a reforma trabalhista, colocam em xeque a normatividade que garante o auxílio e a reparação em caso de danos, o que reflete no processo de reconhecimento dos agentes.

4.3 ENTRE RECONHECIMENTOS E DESRECONHECIMENTOS: ESTADO, DIREITO E O INDIVÍDUO.

“O reconhecimento não é somente uma polidez que se faz às pessoas, é uma necessidade vital” (TAYLOR, apud DUBET, 2014, p.164). O reconhecimento não está relacionado somente com as diferenças de gênero, raça ou cultura, está também ligado aos próprios indivíduos que cristalizam de maneira singular uma multiplicidade de histórias pessoais, de identidades sociais e culturais que são postas em jogo durante as relações sociais (DUBET, 2014). Honneth (2011) define o reconhecimento em termos de formação de identidades subjetivas, de imagens de si e, ao contrário da Nancy Fraser, não considera uma simples consequência das desigualdades sociais. Para ele, o reconhecimento é um processo que se inicia de maneira negativa, menos como sentimento de plenitude do que como negação. É perceptível, na forma negativa, enquanto os sujeitos sofrem visivelmente com sua ausência. Este aspecto negativo ou profundo do reconhecimento acontece quando ele se forma na articulação entre dois princípios de justiça. Por um lado, desejamos ser reconhecidos porque somos iguais a todos os outros, e a falta de reconhecimento deriva, portanto, do desprezo e da

desigualdade. Mas, por outro, esta igualdade supõe um risco de negação da autonomia singular que cada um reivindica (DUBET, 2014, HONNETH, 2009, 2011).

A partir das histórias de vida retiradas das demandas judiciais, podemos visualizar como o desprezo e a negação da autonomia de reivindicação podem prejudicar o reconhecimento. Nos casos narrados, houve algumas situações compreendidas pelos indivíduos como desrespeito aos acordos subjetivamente estabelecidos, o que ensejou os sentimentos de injustiça. Os indivíduos possuem dinâmicas próprias para construir sua experiência moral e social sobre as desigualdades (DUBET, 2014). A reciprocidade do sentimento de sofrimento ocorre a partir de uma experiência sensível e uma emoção a partir das quais se associam pensamentos cujo conteúdo depende da história individual. Esse reconhecimento ou percepção do sofrimento alheio é o que Dejours (1999) chama de processo afetivo, onde a mobilização coletiva dependerá da natureza e da inteligibilidade do drama vivido pela vítima e, também, pela empatia e compaixão dos outros. Este reconhecimento recíproco é o que permite aos agentes se auto identificarem como sujeitos a partir da confirmação de seu reconhecimento pelo outro (SOUZA, 2018):

[...] assim como nas relações íntimas de amor e amizade, as esferas do direito público universal e da divisão do trabalho meritocrática são espaços nos quais os sujeitos envolvidos demandam e lutam pelo reconhecimento implícito de seus pares. Em cada uma destas esferas, porém, Honneth identifica uma prática de desrespeito correspondente: o desrespeito do amor seria expresso na violência física que impede um sujeito de dispor de seu próprio corpo, como na tortura ou na violência não consentida; o desrespeito ao direito seria expresso na denegação de direitos; e o desrespeito à demanda por estima social seria expressa em práticas de humilhação que produzem vergonha social (Honneth, 2003a, cap. 6, *apud* SOUZA, 2018).

Algumas tentativas de apoderamento do corpo, empreendida contra a vontade do agente, provocam um grau de humilhação que interfere destrutivamente na autorrelação prática de um ser humano (HONNET, 2011). Não apenas a violência física pode ferir a confiança, como aponta Honneth (2011, p.215), mas todas formas de violência não consentidas geram sentimentos de injustiça. A privação de direitos, outra forma de desrespeito, é medida não apenas pelo grau de universalização, mas também pelo alcance material dos direitos institucionalmente garantidos. Há, também, a lesão ao autorrespeito, ao valor social do indivíduo ou do grupo – ofensa ou degradação. Essas formas de desrespeito são experiências de sofrimento social causadas pela distorção do reconhecimento e de suas expectativas, tornando-se a face pública assumida por um processo moral (HONNETH, 2011; SOUZA, 2018).

O sofrimento desencadeia o mesmo sentimento para o sujeito que percebe e se coloca no lugar do outro (DUBET, 2014) e, assim, poderá tomar proporções coletivas e gerar reivindicações. Sendo um processo de “luta por reconhecimento” (HONNETH, 2011), aquele sentimento inicial de injustiça pode – ou não – resultar em reconhecimento social e jurídico, pois a tensão afetiva em que o sofrimento de humilhações força o indivíduo a entrar só pode ser dissolvida por ele na medida em que encontra a possibilidade da ação ativa. A forma de resistência política, no entanto, resulta das possibilidades do discernimento moral que estão embutidas naqueles sentimentos negativos. Em razão dos sujeitos humanos não reagirem de maneira emocionalmente neutra as ofensas sociais, os padrões normativos do reconhecimento recíproco têm possibilidade de realização, pois toda reação emocional negativa que vai de par com a experiência de um desrespeito de pretensões de reconhecimento contém novamente em si a possibilidade de que a injustiça se revele em termos cognitivos e se torne o motivo de uma resistência política (HONNETH, 2011, p.224).

O reconhecimento, portanto, é uma possibilidade. As lutas por reconhecimento, social e jurídico, são processos abertos, revisáveis e contínuos (TULLY *apud* MENDONÇA, 2009). Na medida em que diferentes visões sobre um determinado tema moral se tornam expressões arraigadas na vida social, como é o caso de algumas formas de violências simbólicas, é possível supor a existência de diferentes concepções morais capazes de influenciar os princípios de reciprocidade sobre os quais se estrutura a vida social. Dentro de uma sociedade podem florescer, portanto, diferentes opiniões e contraditórias concepções morais que geralmente formam um “imaginário social” (SOUZA, 2019, p.250), que forma uma moldura para as formas de interações e um escopo das obrigações recíprocas reconhecidas. Quando esse escopo não é largo o bastante, ocorre a exclusão (SOUZA, 2019). Quando há disputas morais:

[...] sendo reduzido ou ampliado devido a controvérsias morais acerca da autoimagem da comunidade, pode ocorrer a institucionalização de uma imagem restritiva, que não estende a alguns (ou vários) de seus membros os mesmos valores éticos que atribui a outros. Nesse caso, pode-se falar de um processo de *desreconhecimento* (SOUZA, 2019, p.250).

O desreconhecimento se refere a bloqueios estruturais à participação de indivíduos em arenas nas quais possam obter o reconhecimento (SOUZA, 2018, 2019). Não se trata de um bloqueio injusto à possibilidade de membros de uma sociedade exercerem suas potencialidades. Também não é possível falar em uma objetificação desses membros em uma determinada posição ou ainda de uma experiência de exclusão como ruptura de laços sociais. O conceito se revela na construção de normas e valores que consideram a presença de alguns indivíduos

contraditória com os princípios que formam o sentimento de comunidade. Nesse caso, indivíduos e grupos são expurgados da rede de cooperação e obrigações mútuas, sendo despidos de valor moral (SOUZA, 2019).

Os conceitos teóricos podem ser melhor visualizados a partir das violências simbólicas no trabalho. Como discutido no segundo capítulo dessa pesquisa, ações psicologicamente violentas são oriundas de violências simbólicas que, em um determinado momento histórico, pela razão ou pela moral, perderam a universalidade e foram questionadas por um grupo dominado. Porém, nem todas as formas de violências simbólicas podem ser consideradas como violências psicológicas: se a visibilidade ocorre a partir do sentimento coletivo e recíproco de injustiça, baseado na convicção subjetiva de uma condição imoral, deduz-se que, além da necessidade de a violência atingir um grupo de indivíduos, estes devem compartilhar a crença de que a ação transgride as regras morais e sociais do campo ou da comunidade. Algumas formas de violência simbólica, anteriormente invisíveis, banalizadas e aceitas socialmente, foram reconhecidas como violências psicológicas após sentimentos recíprocos e coletivos de experiências negativas. Presentes desde o início das relações de trabalho, algumas violências simbólicas foram reconhecidas socialmente após denúncias e contestações como ofensas às regras morais.

Reconhecidos socialmente como imorais, algumas violências simbólicas foram também reconhecidas juridicamente. O respeito à dignidade, em especial no local de trabalho, assim como seu status jurídico de cidadão, que possibilita o acesso ao judiciário, preceitos constitucionais conquistados após muita luta, são indispensáveis para o processo de reconhecimento.

[...] visto que possuir direitos individuais significa poder colocar pretensões aceitas, eles dotam o sujeito individual com a possibilidade de urna atividade legítima, com base na qual ele pode constatar que goza do respeito de todos os demais. É o caráter público que os direitos possuem, porque autorizam seu portador a uma ação perceptível aos parceiros de interação, o que lhes confere a força de possibilitar a constituição do autorrespeito; pois, com a atividade facultativa de reclamar direitos, é dado ao indivíduo um meio de expressão simbólica, cuja efetividade social pode demonstrar-lhe reiteradamente que ele encontra reconhecimento universal como pessoa moralmente imputável (HONNETH, 2011, p.197).

Reclamar por direitos após um sentimento de injustiça, portanto, é um meio de expressão simbólica de reconhecimento universal do indivíduo como pessoa moralmente imputável (HONNETH, 2011). Por outro lado, expurgar indivíduos ou grupos desse processo -

desreconhecer -, priva-os de participação das arenas onde pode obter o reconhecimento e afasta-os de obrigações mútuas e prejudicam o sentimento de pertencimento à comunidade.

As violências simbólicas no trabalho parecem sofrer um processo ambíguo. Por um lado, observa-se o aumento dos sentimentos coletivos de injustiças a partir da “revelação” de formas de violências simbólicas, ocasionando um crescimento de reivindicações sociais por melhores condições de trabalho. Isso pode ser visualizado não apenas pelo aumento das pesquisas científicas sobre o tema nos últimos anos, ou pelo aumento no número de benefícios por TMC concedidos pelo INSS (BRASIL, 2020g), mas também pelas reivindicações sindicais, onde, em 2019, quase 30% das greves reivindicavam melhores condições de segurança e de trabalho (DIEESE, 2020). Da mesma forma, é possível verificar o crescimento dessas reivindicações no plano internacional. Em 2017, por exemplo, após denúncia de violência no trabalho realizada por uma atriz de Hollywood, o movimento “#meeto” ganhou força nas redes sociais, gerando empatia entre as vítimas de assédio moral e sexual a partir do compartilhamento de histórias de violências. Em 2019, conforme discutido anteriormente, a OIT reconheceu, através da Convenção nº. 190 e Recomendação n. 206, que a violência e o assédio afetam a saúde psicológica, física e sexual das pessoas, a dignidade e o ambiente familiar, apontando às instituições e aos Estados, meios de prevenção proteção e reparação dos danos (OIT, 2019). Observa-se que há reivindicações e “lutas” pelo reconhecimento de que algumas formas de violência simbólica no trabalho são imorais e atentam contra a dignidade.

Há, por outro lado, um movimento de privação da participação de indivíduos em arenas onde é possível obter o reconhecimento. Analisado nessa pesquisa, o reconhecimento jurídico foi impactado após a implementação da reforma trabalhista de 2017 e, no caso da proteção à saúde mental, muitos trabalhadores foram expurgados desse processo. Os resultados da pesquisa revelam que após a mudança legislativa o número de trabalhadores formais diminuiu, refletindo, por exemplo, na proteção legal, na sindicalização e na seguridade. Também houve diminuição da demanda judicial, especialmente em casos de violência. As situações que chegaram ao judiciário enfrentaram incertezas e inseguranças quanto às decisões e, ao final da demanda, foram majoritariamente rejeitadas. Como o número dos afastamentos por TMC nos últimos anos apontam, as situações de violência no trabalho não cessaram, houve, porém, uma mudança - significativa - na obtenção do reconhecimento pela via judicial.

É importante observar a atuação do Estado nesse processo de desreconhecimento da proteção ao trabalho. Nas últimas décadas, o Estado, em meio a lutas simbólicas pelo poder de imposição do discurso dominante (BOURDIEU, 2011a), tem atuado ativamente para se afastar dos meios de intervenção, mediação e regulação das relações de trabalho. Como foi possível

visualizar na análise da reforma trabalhista, o Estado, diante da ordem neoliberal, não se desfez ou se desintegrou, apenas garantiu a atuação do campo econômico (BOURDIEU, 2001b). A exposição de motivos do projeto de lei que se transformou na reforma trabalhista exhibe o falso discurso de que as legislações trabalhistas impedem o funcionamento adequado dos mercados, interferem negativamente na competitividade e bloqueiam a criação de empregos. Frente a essa falácia, há a “involução” do Estado, ou seja, um recuo do direito e da regulamentação em favor do poder do capital e da violência de classe (BOURDIEU, 2001c).

A atuação do Estado para se desprender dos meios de intervenção, mediação e regulação, afastou o reconhecimento jurídico. As mudanças legislativas, ainda que em constantes lutas simbólicas, impactou na judicialização das relações de trabalho, consideradas causas de insegurança das relações entre empregador e empregado. Como apontado nessa pesquisa, além da piora nos indicadores sociais e econômicos do mercado de trabalho, a reforma causou uma diminuição das demandas judiciais por proteção à saúde, especialmente em razão da ameaça de custas e honorários em casos de indeferimento da ação judicial. Nas situações de violência ajuizadas, por exemplo, houve diminuição dos acordos judiciais e dos valores indenizatórios, assim como aumento expressivo dos indeferimentos e dos recursos à Tribunais Superiores. Aliado a isso, a diminuição do número de trabalhadores formais, que possuem acesso ao judiciário trabalhista, garante a atuação do campo econômico por meio de ações do Estado, como é o caso da reforma trabalhista.

[...] a precariedade, a violência e o caráter publicamente desprotegido das relações de trabalho no país, na informalidade e na formalidade, se comunicam inclusive no plano simbólico, acomodando quem não tem direitos a essa condição e entendendo que o descumprimento dos direitos de quem os tem também seria “natural” ou banal, diante do cenário ao redor. A legislação trabalhista, nesse sentir, foi se convertendo num discurso cuja credibilidade alcança um conjunto cada vez mais restrito de trabalhadores, se distanciando dos modos de viver da população em geral, seja porque inserida na informalidade, seja por viver a formalidade praticamente como se fossem informais (nova informalidade ou cenários de precarização intensa do trabalho pautados no descumprimento impune da lei) (DUTRA, 2021, p.131).

A regulação do trabalho enfrenta, nos dias atuais, uma luta simbólica pela sua normatividade. Essa discussão acontece orientada por paradigmas político-jurídicos e que demanda a fragilização das normas protetivas do trabalho, em prol de arranjos jurídicos liberais, que tornam a regulação do trabalho flexível do ponto de vista patronal, ampliando seu poder na dinâmica de exploração do trabalho (DUTRA, 2021). Essa reconfiguração das relações de

trabalho e o tensionamento no sentido de uma regulação do trabalho menos protetiva reflete nas dimensões comunitárias do nosso convívio e nas próprias instituições (BROWN, 2019).

O direito, como uma violência simbólica por excelência e que possui aparência de universalidade (pela razão ou moral) (BOURDIEU, 2011b, p.106), pode ser um meio de reconhecimento. É o campo jurídico que consagra a ordem estabelecida ao legitimar a visão dessa ordem (BOURDIEU, 2011a). Contudo, foi possível observar nessa pesquisa que a mudança legislativa afastou muitos trabalhadores do acesso ao judiciário, em razão da diminuição do número de trabalhadores formais, e também pela redução dos processos judiciais por proteção à saúde mental - em contraste com a manutenção dos afastamentos do trabalho por TMC. Quem ingressou no judiciário também sofreu os impactos da reforma na sua tentativa de reconhecimento: houve, por exemplo, mudanças no perfil dos agentes (menor idade, tempo de contrato e salário), aumento do período de tramitação das demandas, aumento dos recursos e, especialmente, diminuição no número de deferimentos e valores indenizatórios. A legislação trabalhista - e a visão dessa ordem dominante pelo campo jurídico - parece impedir que muitos trabalhadores reclamem judicialmente após um sentimento de injustiça e concretizem seu reconhecimento universal como pessoa moralmente imputável (HONNETH, 2011). O direito, sendo uma violência simbólica por excelência (BOURDIEU, 2011b), atendendo ao discurso dominante, não está sendo capaz de oferecer guarida à muitas tentativas de reconhecimento.

Persistindo à lógica neoliberal de desproteção das relações de trabalho, as reivindicações por melhores condições de trabalho evidenciam a consciência de que certas formas de violência simbólica não são mais aceitáveis socialmente. Como observado no segundo capítulo, algumas ações e atitudes simbólicas, como atos discriminatórios em razão da opção sexual ou da raça, eram aceitas socialmente no local de trabalho, onde o empregador possuía poder diretivo quase ilimitado sobre os trabalhadores. Os resultados da pesquisa revelam que esse “poder” do empregador é reiteradamente discutido nas decisões, porém, após a reforma, situações similares passaram a não ser compreendidas como violência psicológica. Ou seja, há uma constante busca pelo reconhecimento de situações de sofrimento e injustiça, entretanto, o Estado e o direito parecem indiferentes, atuando unicamente na garantia do campo econômico.

Sem o reconhecimento almejado, sentimentos de sofrimento e injustiça se tornam acentuados. Na luta por reconhecimento os indivíduos não buscam apenas a tolerância ou a condescendência; assim como na busca por reconhecimento jurídico não buscam somente as compensações financeiras. A luta por reconhecimento é uma luta pelo respeito e valorização que vai além do aspecto financeiro. Por isso, a falta de reconhecimento pode marcar as vítimas

de forma cruel, afasta-os de obrigações mútuas, prejudicam o sentimento de pertencimento à comunidade e subjugando-as através de um sentimento incapacitante de ódio contra elas mesmas (TAYLOR, 1998). Isso vai ao encontro de um contexto que estende a lógica do mercado muito além de suas fronteiras, produzindo uma subjetividade gerencial pela criação de concorrência sistemática entre os indivíduos (DARDOT; LAVAL, 2019).

[...] com um processo de desmantelamento do direito do trabalho e das proteções sociais, a promoção do modelo de autoempresariamento vai de encontro aos interesses da maioria. Jogar o jogo do empresário de si é, nesse sentido, aceitar “voluntariamente” a condição do “precariado” e se apropriar de normas e valores contrários aos próprios interesses. Mas isso significa também que aquele assalariado que, para responder às injunções à autonomia e à realização de si, se submete ao modelo empresarial é levado a internalizar as injunções à performance para volta-las contra si. Se o sofrimento no trabalho e as passagens ao ato suicida são os sintomas mais trágicos desse processo, ele deve ser vinculado ao novo gerencialismo e sua exigência de que os indivíduos se organizem para aplicar as prescrições concebidas à distância pelos “planejadores”, com o objetivo de forçar o trabalhador assalariado a “tomar para si” os conflitos, dilemas e paradoxos organizacionais (fazer mais e melhor com menos, ser criativo e ágil sem meios para tal, ser cooperativo estando em concorrência etc.). Então, é finalmente no próprio plano psíquico que agem as causas dessa guinada da agressividade e da dominação social contra si (DARDOT *et. al.* 2021, p.241)

Novas formas de sofrimento e adoecimento psíquico têm emergido nas últimas décadas. A depressão, a personalidade borderline, o transtorno bipolar, assim como os transtornos funcionais (do sono, da alimentação e da sexualidade) e o pânico tomaram o lugar das neuroses como normalopatia compulsória (DUNKER *et al.*, 2021, p. 229). Novas narrativas de sofrimento emergem a partir da visibilidade social, individualizando o sofrimento psicológico, bem como psicologizando o fracasso laboral, afetivo e discursivo como um problema de moralidade individualizada. É nessa capacidade de se retroalimentar e gerenciar os efeitos de seus próprios fracassos que se localiza a força da lógica neoliberal (DUNKER *et al.* 2021).

O sintoma depressivo já faz parte da normatividade como elemento negativo desta última – o sujeito que não aguenta a concorrência pela qual pode entrar em contato com os outros é um ser fraco, dependente, que se suspeita não estar “à altura do desafio”. O discurso da “realização de si mesmo” e do “sucesso de vida” leva a uma estigmatização dos “fracassados”, dos “perdidos” e dos infelizes, isto é, dos incapazes de aquiescer à norma social de felicidade. O “fracasso social” é visto, em última instância, como uma patologia (DARDOT; LAVAL, 2019, p.367).

Com a ausência do Estado para mediar os conflitos laborais, e sobre influência da lógica neoliberal, sentimentos de sofrimento e injustiça devem ser “geridos” pelo próprio

trabalhador. Após um longo processo de racionalização, para muitos sujeitos essas condições já soam como formas naturais de precarização social. Por exemplo, o estado de desemprego passa a ser renomeado como um convite à iniciativa e ao empreendedorismo individual. Se ele é uma possibilidade do jogo desde o início, quando ele ocorre, sua causa só pode ser a incompetência do jogador, ou seja, o responsável pelo desemprego é o próprio desempregado. Toda proteção ao trabalho, por consequência, deve ser resignificada como proteção à preguiça, à falta de iniciativa, ou como infantilização do cidadão pelo Estado. Esses discursos se constituem sobre o princípio de que o sujeito e os outros, o indivíduo e a sociedade, estão em uma relação de oposição e exclusão mútua (DUNKER *et al.* 2021).

A violência não termina com a desproteção do trabalho ou com o desreconhecimento de violências. Além de muitos não possuírem o acesso ao judiciário, por conta da redução da formalização das relações de trabalho, muitos trabalhadores permanecem sofrendo violências em razão da necessidade do emprego. Na situação da Rosana, narrada no início desse capítulo, a decisão da Vara do Trabalho afirmou que “usos e costumes muitas vezes são inseridos no contexto do ambiente de trabalho por prática dos próprios empregados” (BRASIL, 2018b), mas esqueceu de apontar que isso ocorre, muitas vezes, por meio de violências simbólicas exercidas pelas empresas e é “aceito” pelos agentes pela necessidade de manutenção do emprego. A imposição de metas que extrapolam o limite do razoável – linha tênue, que se tornou ainda mais incerta e flexível com a reforma trabalhista, como apontado na pesquisa - não deve ser “justificada em face das exigências de um mercado cada vez mais competitivo e [...] das normas vigentes no sistema capitalista” (BRASIL, 2019d), como apontou a decisão da Vara do Trabalho no exemplo da Larissa, no início do terceiro capítulo. Não devemos “naturalizar” situações de violências psicológicas.

Situações de conflito no trabalho, seguidas de um não reconhecimento, podem apresentar um aspecto devastador na vida dos indivíduos. Experiências de violência no trabalho reduzem o indivíduo aos olhos de quem o cerca e aos seus próprios olhos, numa dimensão profunda que pode levar ao sofrimento, ao adoecimento psíquico e a outras consequências mais dramáticas. Isso ocorre em razão da centralidade que o trabalho possui na vida humana. Nessas situações, não é possível “deixar pra lá” e pensar que o local de trabalho é onde se ganha dinheiro; para o bem ou para o mal, o trabalho impacta e transforma os sujeitos, media sua relação com o mundo, informando não apenas como o coletivo de trabalho se vê, mas como os outros sujeitos que podem lhe reconhecer a partir do seu trabalho lhe veem (DUTRA, 2021). Diante da permanente centralidade do trabalho na vida dos indivíduos, o contrato social implícito deve ser fundamentado, como aponta a Política de Prevenção e Combate ao Assédio

Moral do Tribunal Superior do Trabalho (2019), no respeito à dignidade da pessoa humana; na proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal; na preservação dos direitos sociais do trabalho; e na garantia de um ambiente de trabalho sadio.

Em caso de quebra do contrato social implícito, o Estado deve garantir o reconhecimento. Como observado nas situações narradas nessa pesquisa, o Estado foi recorrido para mediar o conflito após sentimentos individuais de injustiça baseados na reciprocidade coletiva que reconheceu socialmente que algumas formas de violência simbólica são imorais no ambiente de trabalho. Observa-se que o Estado exerceu um papel fundamental no processo de reconhecimento. O campo jurídico, por sua vez, manifestou o ponto de vista transcendente às perspectivas particulares, representando a visão soberana do Estado, “detentor do monopólio da violência simbólica legítima” (BOURDIEU, 2011a, p.236). Os *veredictos*, portanto, consagraram a ordem estabelecida sob a garantia do Estado (BOURDIEU, 2011a). Nas últimas décadas, algumas formas de violência foram sendo reconhecidas socialmente e muitos trabalhadores conseguiram o reconhecimento jurídico através da mediação do Estado. Porém, como essa pesquisa indica, muitos trabalhadores estão sendo expurgados dessa possibilidade em razão do desreconhecimento proporcionado, especialmente, por uma lógica normativa generalizada – de mercado – que abrange desde o Estado até o mais íntimo da subjetividade (DARDOT; LAVAL, 2019).

O Estado, como vimos, é o terreno onde se enfrentam as diferentes frações dominantes que pretendem fazer prevalecer o poder específico de cada tipo de capital sobre o poder do Estado e, assim, sobre o conjunto de campos (BOURDIEU, 2014). O Estado não é exclusivamente um aparelho de dominação, mas tende a ser controlado pelos “monopolizadores do universal” (BOURDIEU, 2014, p.147). Enquanto campo de luta, há uma possibilidade de mudança. É, então, defendendo o que no campo estatal protege a possibilidade de reconhecimento universal do indivíduo como pessoa moralmente imputável (HONNETH, 2011) que se poderá resistir às investidas do processo de desreconhecimento. O Estado, queiramos ou não, enquanto “detentor de um metacapital”, enquanto “metacampo”, permanece sendo a melhor garantia para a autonomia dos campos e dos agentes (BOURDIEU, 2014; LAVAL, 2020).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Toda violência possui uma história particular: é constituída de sofrimento subjetivo, incalculável e incomensurável. O desrespeito a acordos subjetivamente pactuados, enseja sentimentos de injustiças que podem tomar proporções coletivas. Caio, Tayla, Larissa e Rosana, assim como todas as/os setenta e cinco trabalhadoras/es que tiveram suas demandas analisadas nessa pesquisa, não apelaram para direitos naturais, mas para direitos reconhecidos e definidos pelo Estado. Na contemporaneidade, esse mesmo Estado que cria a lei e define o que é justiça está perdendo o interesse na regulação das relações de trabalho.

O processo de desconhecimento das normas protetivas no trabalho se tornou ainda mais visível a partir da reforma trabalhista de 2017. Com a intenção de “desenvolver as relações de trabalho, combater a informalidade da mão de obra e prestigiar um “diálogo social” através de “canais institucionais de diálogo nas empresas”, em detrimento da alta demanda judicial, a mudança legislativa, aprovada sem diálogo social, não cumpriu suas promessas. Como observado na pesquisa, houve intensificação da precarização das condições de trabalho após três anos de vigência da lei.

A proteção jurídica não desincentiva ou reduz os postos de trabalho, pelo contrário, garante um mínimo de direitos e oferece segurança individual e social, contribuindo, em uma perspectiva mais ampla, para a geração de emprego e desenvolvimento econômico. A precarização do mercado de trabalho e a redução dos postos de trabalho parece estar relacionada mais à economia do que à proteção jurídica. Desse modo, os dados refutam a justificativa de que a legislação trabalhista é um obstáculo à geração de empregos.

O Estado, nesse contexto, não desaparece; pelo contrário, atua ativamente para se desprender dos meios de intervenção, mediação e regulação. Se por um lado há o desinteresse do Estado na regulação das relações de trabalho, por outro é possível observar sua atuação na garantia da livre-concorrência globalizada entre empresas e na desproteção de direitos sociais historicamente conquistados. A exposição dos motivos do Projeto de Lei que se transformou na reforma trabalhista de 2017 e seus efeitos deletérios revelam a atuação do Estado nesse processo de desproteção.

A demanda judicial realmente diminuiu, porém, não houve o esperado “diálogo social”. A pesquisa revelou que a demanda judicial sofreu alterações e o campo jurídico se tornou ainda mais incerto e inseguro. As Varas do Trabalho receberam menos processos novos e realizaram menos conciliações após a reforma trabalhista. Os Tribunais Regionais do Trabalho mantiveram o crescimento da demanda e as taxas de reformas de decisões. No

Tribunal Superior do Trabalho, também houve aumento da demanda entre 2016 e 2019 e a taxa de reforma de decisões diminuiu ligeiramente após a mudança na legislação. Em toda a Justiça do Trabalho, após a reforma trabalhista, o número de processos julgados diminuiu, ao passo que aumentou o tempo médio de tramitação – com exceção do ano atípico de 2020.

A proteção jurídica à saúde mental sofreu impactos não apenas numéricos após a reforma trabalhista. Algumas características permaneceram indiferentes: as vítimas são, em sua maioria, mulheres, com média de idade de 35 anos, média salarial de R\$ 2.132,84 e tempo contratual médio de 5,2 anos, em maior número trabalhadoras/es de grandes empresas do comércio varejista, financeiro ou de serviços de telemarketing, onde executam atividades de comercialização e vendas de bens e/ou serviços, e que sofreram violências psicológicas descritas como assédio moral. Por outro lado, houve aumento dos indeferimentos de demandas.

Nas Varas do Trabalho os indeferimentos aumentaram, ao passo que nas demandas deferidas o valor indenizatório diminuiu. Nos Tribunais Regionais, houve aumento de decisões de manutenção de julgamentos, ou seja, manteve-se, em maior número, as decisões da primeira instância, tanto em teor como em valor indenizatório. O Tribunal Superior, por fim, também aumentou o conservadorismo ao não conhecer recursos e por indeferir ações em uma proporção maior. O conteúdo dos julgamentos de primeira instância se tornou ainda mais relevante para as decisões finais, ou seja, a reforma ampliou o protagonismo dos julgamentos da primeira instância, com aumento significativo das demandas improcedentes e diminuição dos valores indenizatórios.

O processo de desconhecimento da proteção à saúde mental vai além do aumento dos indeferimentos registrados após a reforma trabalhista. Os obstáculos impostos pela reforma trabalhista para ingressar com a demanda judicial e buscar a resolução dos conflitos laborais prejudicaram o acesso à justiça. E isso é facilmente observado no contraste: de um lado, houve diminuição das demandas judiciais, por outro, aumento do número de benefícios por Transtornos Mentais e Comportamentais concedidos pelo INSS. Mas também houve impactos nos pedidos dos agentes, na tramitação, nas decisões publicadas e no reconhecimento jurídico. A repercussão das mudanças na proteção à saúde mental abrange todos trabalhadores, porém, como apontado na pesquisa, alguns grupos estão mais suscetíveis, como mulheres, idosos, migrantes, negros, LGBTQIA+, entre outros.

A hipótese central da pesquisa - de que há, na contemporaneidade, um processo de desconhecimento da proteção à saúde mental no trabalho - foi confirmada. A investigação das situações de violências psicológicas no trabalho a partir do processo de proteção à saúde

mental à luz da reforma trabalhista de 2017 revelou que o Estado está atuando ativamente para desregular e se desprender dos meios de mediação e intervenção das relações de trabalho. Obstáculos de acesso à reparação dos danos estão sendo instaurados por meio de mudanças legislativas como a reforma trabalhista. A pesquisa documenta esse processo de desconhecimento da proteção à saúde mental.

Alguns imprevistos surgiram ao longo da pesquisa. Sem dúvida, a inesperada pandemia de Sars-CoV-2, que ocorreu a partir do último ano do recorte temporal, modificou alguns resultados. A suspensão dos prazos judiciais e do atendimento ao público, até fechamento temporário de unidades da Justiça do Trabalho, certamente foram responsáveis pela diminuição das demandas judiciais e aumento do tempo de tramitação processual. Ainda assim, os dois anos subsequentes à reforma foram capazes de ratificar os principais resultados.

A pesquisa desenvolvida, evidentemente, apresenta limites. O recorte temporal adotado pode ser pequeno para avaliar os efeitos da legislação, porém, foi o período máximo disponível para a realização. O recorte espacial, da mesma forma, pode parecer reduzido, mas a intenção foi selecionar um Tribunal de cada região do país para buscar uma compreensão mais homogênea. O volume de processos avaliados também pode ser contestado, entretanto, para a análise qualitativa a amostra foi capaz de confirmar as hipóteses iniciais e atingir os objetivos da pesquisa.

A demanda ajuizada não é o retrato fidedigno da realidade brasileira. O caminho metodológico de análise das ações judiciais a partir do TST eliminou incontáveis processos que não conseguiram chegar até a última instância, seja por acordo realizado nas instâncias inferiores, seja por impedimento processual quanto à matéria em litígio ou, ainda, pelas altas custas processuais. Além disso, muitas situações sequer chegam ao judiciário, como apontado reiteradamente na pesquisa. Porém, a metodologia adotada mostrou-se viável e eficaz para avaliar as mudanças trazidas pela reforma trabalhista aos atores sociais envolvidos. O marco teórico e as referências utilizadas também podem ter restringido algumas análises, contudo, permitiram a compreensão de certas objeções e responderam de modo eficiente as principais questões da pesquisa.

A própria reforma trabalhista, instituída pelo Estado, pode ser questionada como chave ideal para análise do processo de desconhecimento e desproteção. Porém, essa mudança legislativa é o mais recente marco de um processo de flexibilização que já está em curso, no Brasil, pelo menos, desde a década de 1970. A reforma trabalhista de 2017 alterou, de modo significativo e sem precedentes, a legislação trabalhista no país. Essa lei é apenas uma das esferas do processo de “desproteção” das relações de trabalho, que se intensificou durante a

pandemia. A demonstrar a continuidade do processo de reformas, algumas medidas “urgentes” adotadas durante a pandemia chegaram a ser chamadas de “minirreformas trabalhistas”, como o caso da MP da Liberdade Econômica, convertida na Lei nº. 13.874/2019, e a MP nº. 1045/2021, rejeitada pelo Senado Federal. Outras normas infraconstitucionais, como as regulamentadoras, importantes para a proteção do trabalhador, também estão sendo flexibilizadas e revogadas. Provavelmente, durante a leitura dessa pesquisa, outras normas estão sendo – ou já foram - modificadas. Isso leva a crer que a desproteção não está apenas na esfera jurídica.

É preciso refletir sobre o contexto de mudança na ordem econômica, política e social que está inserido o processo de desconhecimento das normas de proteção ao trabalho. A proteção da legislação trabalhista abrange cada vez menos trabalhadores. Como observado nessa pesquisa, por um lado, diminuiu o número de trabalhadores formais nos últimos anos; por outro, aumentaram a desocupação, a informalidade e o microempreendedorismo – fenômenos intensificados pela reforma trabalhista. A diminuição do número de trabalhadores formais afasta a incidência da legislação trabalhista e a proteção jurídica. Direitos historicamente conquistados são desvinculados das atividades laborais e se tornam questionáveis ou negociáveis. Diante de situações de violências psicológicas, o trabalhador já não encontra no Estado a possibilidade de reparação. Ou seja, a legislação trabalhista está cobrindo uma parcela cada vez menor de trabalhadores, tornando a proteção jurídica à saúde mental um privilégio de poucos.

Além da responsabilidade por sua trajetória individual e profissional, suas condições de trabalho e empregabilidade, o sujeito neoliberal deve assumir também a gestão de sua saúde física e mental. Os sofrimentos psíquicos, nessa lógica, não são oriundos do coletivo, de um problema social ou da organização do trabalho, mas um problema individual. O empregador, portanto, não possui responsabilidade alguma. E isso vai ao encontro da pretensão do Estado que, ao se desprender dos meios de intervenção, mediação e regulação, transmite a responsabilidade pela saúde mental ao próprio indivíduo. Assim como um barco à deriva, lançado ao mar à mercê das correntes marítimas, sem destino certo e sem local para ancorar, o “sujeito neoliberal”, sem a proteção do Estado, sem um porto para atracar, está sem a quem recorrer. Não há certezas, tampouco garantias. Está só.

É possível, a partir desse estudo, explorar novas abordagens e delimitações, por exemplo, investigar casos específicos de violências, em regiões geográficas determinadas, setores econômicos particulares, gênero, raça (não discutido nessa pesquisa em razão do limite

metodológico que a análise processual fornece). Novas legislações podem servir de análise e outras metodologias podem ser adotadas. Enfim, a esperança é que essa pesquisa possa instigar e induzir agendas de investigação e combate a toda forma de violência no trabalho.

Nesse último parágrafo caberia indicar alguma previsão otimista sobre a proteção à saúde no trabalho. Talvez apontar algumas respostas efetivas para as questões suscitadas. Sugerir que o vento da mudança possa alterar seu rumo e soprar para o caminho de uma sociedade mais justa e igualitária. Não há certezas na contemporaneidade, não há uma síntese e tampouco o vislumbre de uma nova sociedade. Contudo, as lutas simbólicas não cessam, as resistências persistem e o futuro permanece em aberto.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L. C. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. 2017. Disponível em <http://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em: 15 maio 2020.
- ALVES, Giovanni. Toyotismo como ideologia orgânica da produção capitalista. **Revista Org & Demo**, v. 1, n. 1, p. 3-15, 2000.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2013.
- _____. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Boitempo Editorial, 2015.
- _____. **O privilégio da servidão**: O novo proletariado de serviço na era digital. Boitempo Editorial, 2018.
- ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação e Sociedade**. Campinas, v. 25, n. 87, p.335-351, mai./ago. 2004.
- ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTr. 2012.
- AREOSA, João. Comentário ao artigo “A sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho” – Christophe Dejours e a Psicodinâmica do trabalho. **Revista Portuguesa de Psicanálise**, v. 33, n. 2, p. 29-41, 2013.
- ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. São Paulo: Martin Claret, 2007.
- ASSMAR, E. M. L. A experiência de injustiça na vida diária: uma análise preliminar em três grupos sociais. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 10, n. 2, p. 335-350, 1997.
- AZAÏS, Christian. As zonas cinzentas no assalariamento: proposta de leitura do emprego e trabalho. *In*: **Illegalismos, cidade e política**, p. 167-198, 2012.
- BALDO, Renata Cristina Silva; SPAGNUOLO Regina Stella; ALMEIDA, Ildeberto Muniz. O Serviço Integrado de Atendimento ao Trauma em Emergência (SIATE) como fonte de informações de acidentes de trabalho em Londrina, PR. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. vol.40 no.132 São Paulo July/Dec. 2015 Epub Dec 01, 2015.
- BARBOSA, Attila Magno. O empreendedor de si mesmo e a flexibilização no mundo do trabalho. **Revista de Sociologia e Política**, v. 19, p. 121-140, 2011.
- BARBOSA, Attila Magno e Silva; BENDER, Mateus. O reconhecimento jurídico das violências psicológicas nas relações de trabalho no brasil. **Caderno CRH (UFBA)**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 419-434, ago. 2019. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792019000200419&lng=pt&nrm=iso. acessado em 16 out. 2019. Epub 10-Out-2019. <http://dx.doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.20193>.
- BARRETO, M. **Uma jornada de humilhações**. 2000. Dissertação (Pós graduação em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.
- _____. **Assédio moral**: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. 2005. 188 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social)–Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2005.
- _____. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2006.
- BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador**: por um regime jurídico preventivo. São Paulo: LTr, 2015.
- BAUMAN, Zygmunt e BORDONI, Carlo. **Estado de crise**. Rio de Janeiro, Zahar, 2016.
- BENDER, Mateus. **A Construção Social e Jurídica do Assédio Moral na Modernidade Reflexiva**. 2015. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pelotas.

- BIAVASCHI, Magda Barros. **O direito do trabalho no Brasil, 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. Editora LTr, 2007.
- BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Eve. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo, 2009.
- BOURDIEU, Pierre. **Questões de sociologia**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1983.
- _____. **As regras da arte: Gênese e estrutura do campo literário**. Tradução de Maria Lúcia Machado. São Paulo: Companhia da letras, 1996.
- _____. **Meditações Pascalianas**: Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001a.
- _____. **As estruturas sociais da economia**. Lisboa: Instituto Piaget, 2001b.
- _____. **Contrafogos 2: Por um movimento social europeu**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2001c.
- _____. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.
- _____. **Razões práticas: sobre a teoria da ação**. 5.ed. Campinas: Papirus, 2004.
- _____. **Esboço de auto-análise**. Tradução de Sergio Miceli. São Paulo: Companhia das letras, 2005.
- _____. **O Poder Simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011a.
- _____. **Coisas Ditas**. São Paulo: Editora Brasiliense, 2011b.
- _____. **O senso prático**. Petrópolis, Rio de Janeiro. Vozes, 2013.
- _____. **Sobre o Estado: cursos no Collège de France (1989-92)**. Editora Companhia das Letras, 2014.
- _____. **Homo Academicus**. Trad. Ione Ribeiro Valle. 2 ed. Florianópolis: Ed. UFSC, 2017.
- BOURDIEU, P.; PASSERON, J. C. **A reprodução: elementos para uma teoria do sistema de ensino** (Reynaldo Bairão, Trad.). Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.
- BOURDIEU, P.; WACQUANT, L. **Um convite à sociologia reflexiva**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2005.
- BRASIL. Lei nº 13.498, de 12 de março de 1919. Aprova o regulamento para a execução da lei n. 3.724, de 15 de janeiro de 1919, sobre as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho. Brasília: Diário Oficial da União, 1919.
- _____. Código Penal. Decreto-Lei, nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Decreto-Lei/Del2848.htm, 1940.
- _____. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 6 nov. 2019.
- _____. Lei n. 10.406, 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 13 set. 2019.
- _____. Tabela processual unificada de assuntos com acréscimos da Justiça do Trabalho. 2013. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/24638414/24674155/Tabela+Processual+Unificada+de+Assuntos+com+Acrescimos+da+Justica+do+Trabalho+%28versao+21-01-2013%29.pdf/88982e41-cf20-76cb-4475-4d2ab5a5973b>. Acesso em 02/06/2019.
- _____. 18ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP – Zona Sul. Sentença nº 1000061-17.2015.5.02.0718, Juiz Fernando Cesar Teixeira França. São Paulo, 7 ago. 2015. 2015a Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000061-17.2015.5.02.0718/1>. Acesso em: 15 jul. 2021.
- _____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário nº 1000061-17.2015.5.02.0718. 9ª Turma. Relator: Des. Wilson Ricardo Buquetti Pirotta. São Paulo, SP. 10 dez. 2015. 2015b. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000061-17.2015.5.02.0718/2>. Acesso em: 15 jul. 2021.

- _____. 8ª Vara do Trabalho de Belém/PA. Sentença nº 0000358-69.2015.5.08.0008, Juíza Alessandra Maria Pereira Cruz Marques. Belém/PA, 17 jul. 2015. 2015c. Disponível em: <https://pje.trt8.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000358-69.2015.5.08.0008/1>. Acesso em: 15 jul. 2021.
- _____. 39ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP. Sentença nº 0000193-91.2015.5.02.0039. Juiz Diego Cunha Maeso Montes. São Paulo/SP. 25 set. 2015d. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000193-91.2015.5.02.0039>. Acesso em: 22 ago. 2021.
- _____. Projeto de Lei 6.787, de 23 de dezembro de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília (DF), 23 dez. 2016a.
- _____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário nº 0000193-91.2015.5.02.0039. 6ª Turma. Relator: Des. Valdir Florindo. São Paulo/SP. 15 mar. 2016b. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000193-91.2015.5.02.0039>. Acesso em: 22 ago. 2021.
- _____. 2ª Vara do Trabalho de Petrolina/PE. Sentença nº 0000088-51.2015.5.06.0412, Juíza Marília Gabriela M.L. de Andrade. Diário Oficial. Petrolina/PE, 31 maio. 2016. 2016c. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000272-21.2019.5.12.0017/1>. Acesso em: 15 mar. 2021.
- _____. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Recurso Ordinário nº 0000088-51.2015.5.06.0412. 2ª Turma. Relator: Des. Dione Nunes Furtado da Silva. Recife, PE. 27 de jul. 2016d. Diário Oficial. Belém, 22 mar. 2016. Disponível em: <https://juris.trt8.jus.br/pesquisajulgados>. Acesso em: 03 mar. 2021.
- _____. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Recurso Ordinário nº 0000225-48.2015.5.08.0001. 2ª Turma. Relator: Des. Jose Edilsimo Elizario Bentes. Belém, PA de 2016e. Diário Oficial. Belém, 22 mar. 2016. Disponível em: <https://juris.trt8.jus.br/pesquisajulgados>. Acesso em: 03 mar. 2021.
- _____. Vara do Itajaí/SC. Reclamatória 0000253-27.2016.5.12.0047, Ajuizado em 2016. 2016f. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000253-27.2016.5.12.0047>. Acesso em: 15 mar. 2021.
- _____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. 2017a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 13 set. 2019.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 0000088-51.2015.5.06.0412, 5ª Turma. Relator: Ministro Antonio Jose de Barros Levenhagen. Brasília, DF. Brasília, 30 jun. 2017. 2017b. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#baec820a653279e7d30153e7b055ca47>. Acesso em: 16 jan. 2021.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 224-72.2016.5.06.0231, 3ª Turma. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, DF. Brasília, 03 jul. 2017. 2017c. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#baec820a653279e7d30153e7b055ca47>. Acesso em: 16 jan. 2021.
- _____. 2ª Vara do Trabalho de Florianópolis. Sentença nº 0000449-62.2017.5.12.0014, Juiz Valter Tulio Amado Ribeiro. Florianópolis/SC, 28 out. 2017. 2017d. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000449-62.2017.5.12.0014/1>. Acesso em: 15 jul. 2021.

- _____. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Recurso Ordinário nº. 0010445-23.2015.5.18.0003, 1ª Turma. Relator: Desembargadora Silene Aparecida Coelho. Goiânia, GO de 2018a. Diário Oficial. Goiânia, 21 maio 2018. Disponível em: https://sistemas2.trt18.jus.br/solr/pesquisa?q=%28%220010445-23.2015.5.18.0003%22%29+%&x=0&y=0&sort=data_aprox+desc%2C+score+desc&todas=&expressao=&qualquer=&nenhuma=&q3=%220010445-23.2015.5.18.0003%22. Acesso em: 03 fev. 2021.
- _____. 5ª Vara do Trabalho de Santos/SP. Sentença nº 1000031-20.2018.5.02.0445, Juiz Wildner Izzi Pancheri. Santos/SP, 11 out. 2018. 2018b. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000031-20.2018.5.02.0445/1>. Acesso em: 15 jul. 2021.
- _____. **Dados estatísticos - Previdência Social e INSS:** Anuário Estatístico da Previdência Social – AEPS. 2019a. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/previdencia-social-regime-geral-inss/dados-abertos-previdencia-social>. Acesso em: 22 ago. 2021.
- _____. IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua:** Trimestre Móvel Dez. 2018 - Fev. 2019. 2019b. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho.html>>. Acesso em: 29 set. 2019.
- _____. IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mercado de Trabalho.** 2019c. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/category/mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 14 out. 2019.
- _____. 1ª Vara do Trabalho do Recife/PE. Sentença nº 0000587-02.2018.5.06.0001, Juíza Patricia Pedrosa Souto Maior. Recife/PE, 03 abr. 2019. 2019d. Disponível em: <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000587-02.2018.5.06.0001/1>. Acesso em: 15 jul. 2021.
- _____. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Recurso Ordinário nº 0000587-02.2018.5.06.0001. 2ª Turma. Relator: Des. Paulo Alcântara. Recife/PE. 24 julho 2019. 2019e. Disponível em: <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000587-02.2018.5.06.0001/2>. Acesso em: 13 jul. 2021.
- _____. Vara do Trabalho de Mafra/SC. Sentença nº 0000272-21.2019.5.12.0017, Juíza Izabel Maria Amorim Lisboa. Diário Oficial. Mafra, 31 jul. 2019. 2019f. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000272-21.2019.5.12.0017/1>. Acesso em: 15 mar. 2021.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 634-98.2016.5.12.0026, 3ª Turma. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, DF. Brasília, 1 jul. 2019. 2019g. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#baec820a653279e7d30153e7b055ca47>. Acesso em: 2 fev. 2021.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Recurso de Revista 717-80.2018.5.12.0047, 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho. Brasília, DF. Brasília, 29 nov. 2019. 2019h. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#306dfdfc4bc53421c3ea448756e74ace>. Acesso em: 22 fev. 2021.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Recurso de Revista 10514-17.2018.5.18.0014, 6ª Turma. Relatora: Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos. Brasília, DF. Brasília, 15 fev. 2019i. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#306dfdfc4bc53421c3ea448756e74ace>. Acesso em: 17 fev. 2021.
- _____. 3ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP – Zona Leste. Sentença nº 1000845-09.2019.5.02.0603, Juiz Alexandre Knorst. São Paulo, 8 ago. 2019. 2019j. Disponível em:

<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000845-09.2019.5.02.0603/1>. Acesso em: 15 jul. 2021.

_____. 1ª Vara do Trabalho do Recife/PE. Sentença nº 0000587-02.2018.5.06.0001, Juíza Patricia Pedrosa Souto Maior. Recife/PE, 03 abr. 2019. 2019k. Disponível em:

<https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000587-02.2018.5.06.0001/1>. Acesso em: 15 jul. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Recurso Ordinário nº 0000256-06.2018.5.08.0117. 2ª Turma. Relator: Des. Gabriel Napoleão Velloso Filho. Belém/PA. 24 maio 2019. 2019l. Disponível em: <https://pje.trt8.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000256-06.2018.5.08.0117/2>. Acesso em: 15 jul. 2021.

_____. 3ª Vara do Trabalho de São José/SC. Proc. nº 0000820-66.2018.5.12.0054, Juíza Magda Eliete Fernandes, São José/SC, 29 ago. 2019. 2019m. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000820-66.2018.5.12.0054/1>. Acesso em: 15 jul. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento de Recurso de Revista 587-02.2018.5.06.0001, 8ª Turma. Relatora: Ministro Dora Maria da Costa. Brasília, DF. Brasília, 6 março. 2020. 2020a. Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#306dfdfc4bc53421c3ea448756e74ace>. Acesso em: 15 jul. 2021.

_____. Conselho Nacional de Justiça. Justiça em Números. 2020b. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros>. Acesso em: 23 ago. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 0000842-42.2016.5.12.0007, 3ª Turma. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, DF. Brasília, 26 jun. 2020. 2020c. Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#baec820a653279e7d30153e7b055ca47>. Acesso em: 28 jan. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 1000180-49.2017.5.02.0607, 2ª Turma. Relatora: Ministra Delaide Miranda Arantes. Brasília, DF. Brasília, 30 abril 2020. 2020d. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#306dfdfc4bc53421c3ea448756e74ace>. Acesso em: 17 fev. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário nº 1000845-09.2019.5.02.0603. 12ª Turma. Relator: Des. Jorge Eduardo Assad. São Paulo, SP. 31 jan. 2020. 2020e. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000845-09.2019.5.02.0603/1>. Acesso em: 15 jul. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 1000845-09.2019.5.02.0603, 3ª Turma. Relatora: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Brasília, DF. Brasília, 21 ago. 2020. 2020f. Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#306dfdfc4bc53421c3ea448756e74ace>. Acesso em: 15 jul. 2021.

_____. Previdência social. Secretaria da. Dados abertos da Previdência Social. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos>. Acesso em: 20 jul. 2021. 2021g

_____. IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua**: Principais resultados de 2020. 2021a. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=30227&t=destaques>. Acesso em: 06 de jul. 2021.

- _____. Tribunal Superior do Trabalho. **Assuntos mais Recorrentes nas Varas do Trabalho**. 2021b. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/vt/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em: 22 ago. 2021.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. **Banco de Dados das Varas do Trabalho**. 2021c. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/vt/banco-de-dados-da-vt>. Acesso em: 24 jan. 2021.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. **Banco de Dados dos Tribunais Regionais do Trabalho**. 2021d. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/trt/banco-de-dados-do-trt>. Acesso em: 24 jan. 2021.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. **Banco de Dados do Tribunal Superior do Trabalho**. 2021e. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/banco-de-dados-do-tst>. Acesso em: 24 jan. 2021.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. **Banco de Dados da Justiça do Trabalho**. 2021f. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/vt/banco-de-dados-da-vt>. Acesso em: 24 jan. 2021.
- BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.
- BROWN, Wendy. **Nas ruínas do neoliberalismo: a ascensão da política antidemocrática no ocidente**. São Paulo: Politeia, p. 28, 2019.
- CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.
- CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional**. São Paulo: LTr, 2014.
- CARDOSO, Adalberto Moreira; LAGE, Telma. **As normas e os fatos: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil**. FGV Editora, 2007.
- CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 2006.
- _____. **El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo**. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2012.
- CHAPPELL, Duncan; DI MARTINO, Vittorio. **Violence at work**. International Labour Organization, 2006.
- CNI - Confederação Nacional da Indústria. Parâmetros para dano moral trabalhista são essenciais para segurança jurídica. CNI – Confederação Nacional da Indústria. Brasília/DF. 14 out. 2021. Disponível em < <https://www.jota.info/coberturas-especiais/seguranca-juridica-desenvolvimento/dano-moral-trabalhista-parametros-14102021>>. Acessado em 12 dez. 2021.
- COELHO, Sérgio Reis; KOZICKI, Katya; ALMEIDA, Paula Josiane. Apontamentos sobre o método empregado por Pierre Bourdieu nas Ciências Sociais e a sua repercussão no âmbito jurídico. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 13, n. 13, p. 64-80, 2013.
- CORBAL, Oitaven, Juliana Carreiro; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.
- CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo avesso**. Rio de Janeiro: Revan, 1994.
- COSTA, Luciana Salles Worms; BORGES, Wellington. **Brasil Século XX ao pé da letra da canção popular**. Curitiba: Nova Didática, 2002.
- DA SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Versão e-book. Ed. RT, 2018.
- DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2019.

- DARDOT, Pierre; GUÉGUEN, Haud; LAVAL, Christian; SAUVÊTRE, Pierre. **A escolha da guerra civil: uma outra história do neoliberalismo**; tradução de Márcia Pereira Cunha. São Paulo: Elefante, 2021.
- DECCA, Maria Auxiliadora Guzzo de. **Indústria, trabalho e cotidiano: Brasil, 1889 a 1930**. São Paulo: Atual, 1991.
- DEER, C. Doxa. In: GRENFELL, M. (Edit.). **Pierre Bourdieu: Conceitos Fundamentais**. Petrópolis: Editora Vozes, 2018.
- DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. FGV Editora, 1999.
- _____. **A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 2013.
- DEWA, C. S., Loong, D., & Bonato, S.. **Work outcomes of sickness absence related to mental disorders: a systematic literature review**. *BMJ Open*, 4(7), e005533. 2014.
- DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota técnica: Reformas trabalhista e da previdência podem aumentar exclusão previdenciária e reduzir densidade contributiva**. DIEESE: São Paulo, 2019.
- _____. **Balanco das greves de 2019**. Estudos e Pesquisa, Rio de Janeiro, n. 93, maio 2020.
- DRUCK Graça. Trabalho, precarização e resistências. In: **Caderno CRH (UFBA)**. Salvador, v. 24, 2011.
- DUBET, François. **Injustiças: a experiência das desigualdades no trabalho**. Florianópolis: Editora UFSC, 2014.
- DUNKER, Christian; PAULON, Clarice; SANCHES, Daniele; LANA, Hugo; LIMA, Rafael Alves; BAZZO, Renata. Para uma arqueologia da psicologia neoliberal brasileira. In: SAFATLE, Vladimir; DA SILVA JUNIOR, Nelson; DUNKER, Christian (Ed.). **Neoliberalismo: como gestão do sofrimento psíquico**. Autêntica, 2021. P. 215-254.
- DUTRA, Renata Queiroz. **Direito do trabalho: uma introdução político-jurídica**. Belo Horizonte/MG: RTM, 2021.
- DUTRA, Renata Queiroz. **Direito do Trabalho: Uma Introdução Político-Jurídica**. Belo Horizonte: RTM, 2021.
- DUTRA, Renata Queiroz; MACHADO, Sidnei (org.). **O Supremo e a reforma trabalhista: a construção jurisprudencial da Reforma Trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal**. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021. 513 p. DOI: 10.22350/9786559171590. Disponível em: <https://www.editorafi.com/159stf>. Acesso em: 15 jun. 2021.
- EDELMAN, Bernard. **A legalização da classe operária**. Boitempo Editorial, 2016.
- EHREMBERG, Alain. **O Culto da Performance**. São Paulo: Ideias e Letras, 2010.
- ENDO, M., MUTO, T., HARUYAMA, Y., YUHARA, M., SAIRENCHI, T., & KATO, R.. Risk factors of recurrent sickness absence due to depression: a two-year cohort study among Japanese employees. **International Archives of Occupational and Environmental Health**, 88(1), 75–83. 2015.
- ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2010.
- FERREIRA, H. D. **Assédio Moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.
- FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. **Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor**”: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. *Estudos de psicologia*, v. 6, n. 1, p. 93-104, 2001.
- FILGUEIRAS, Vitor Araújo; CARVALHO, S. A. A ocultação do adoecimento laboral no Brasil. *Saúde e segurança do trabalho no Brasil*, v. 4, n. 81, p. 79-119, 2017.
- FOUCAULT, M. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Petrópolis: Vozes, 2009.
- FRACCARO, Glaucia. **Os direitos das mulheres: feminismo e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro. FGV Editora, 2018.

FRANCO, Fábio; CASTRO, Julio Cesar Lemes de; MANZI, Ronaldo; SAFATLE, Vladimir; AFSHAR, Yasmin. O sujeito e a ordem do mercado: gênese teórica do neoliberalismo. In: SAFATLE, Vladimir; DA SILVA JUNIOR, Nelson; DUNKER, Christian (Ed.).

Neoliberalismo: como gestão do sofrimento psíquico. Autêntica, 2020. P. 47-75.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado.

Revista brasileira de saúde ocupacional, v. 35, p. 229-248, 2010.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./jun. 2001.

_____. **Cultura organizacional: evolução e crítica**. São Paulo: Thompson Learning, 2007.

FREITAS, M. E., HELOANI, R., & BARRETO, M.. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FRENCH, John D. **Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros**. Fundação Perseu Abramo, 2001.

GADEA, Carlos A. A violência e as experiências coletivas de conflito. **Revista crítica de ciências sociais**, n. 92, p. 75-98, 2011.

GASPARINI, G. Tempo e trabalho no ocidente in Chanlat, J-F. **O indivíduo nas organizações: dimensões esquecidas** (vol III). São Paulo. Atlas, pp. 111-126, 1996.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida: Ideias e Letras, 2017.

GOLDMACHER, Marcela. Movimento operário: aspirações e lutas. Rio de Janeiro (1890-1906). In: **trabalhadores em greve, polícia em guarda: greves e repressão policial na formação da classe trabalhadora carioca**. MATOS, Marcelo Badaró (coord.) Rio de Janeiro: Bom Texto, 2004, p.118.

GONÇALVES FILHO, Anastácio Pinto; RAMOS, Magna Fernandes. Trabalho decente e segurança do trabalhador: análise dos acidentes de trabalho na Bahia no período de 2005 a 2009. **nálise & Dados**, Salvador, SEI, v.2/3, jul./set., 2010.

GORZ, Andre. **Adeus ao proletariado**. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

_____. **O Imaterial: Conhecimento, Valor e Capital**. São Paulo: Anna Blume, 2005.

GUEDES, M. N. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica: neoliberalismo y nuevas técnicas de poder**. Herder Editorial, 2014.

_____. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2017.

HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus**. Uma breve história do amanhã. São Paulo: Companhia das Letras, 2016, p. 91.

HARDMAN, Foot. **História da indústria e do trabalho no Brasil: das origens aos anos vinte**. São Paulo: Ática, 1991.

HASHIZUME, Cristina Myuki. Violência simbólica no trabalho: considerações exploratórias sobre a nova ontologia do trabalhador na pós-modernidade. **Revista Ambivalências**, v. 2, n. 4, p. 137-150, 2014.

HELOANI, Roberto. Violência invisível. **RAE Executivo**. São Paulo, v. 2, n. 3, p. 57-61, ago./out. 2003.

_____. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE eletrônica**, v. 3, n. 1, p. 0-0, 2004.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral: gestão por humilhação**. Curitiba: Juruá, 2018.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012a.

_____. **Mal-Estar no Trabalho**: Redefinindo o Assédio Moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012b.

HOBBSAWM, Eric John. **Os trabalhadores**: estudos sobre a história do operariado. Paz e terra, 2015.

HONNETH, Axel. A textura da justiça: sobre os limites do procedimentalismo contemporâneo. **Civitas-Revista de Ciências Sociais**, v. 9, n. 3, p. 345-368, 2009.

_____. **Luta por reconhecimento**: a gramática moral dos conflitos sociais Trad. de Luiz Repa. São Paulo: Ed. 34, 2011.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mercado de Trabalho**. 2019. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/category/mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 14 out. 2019.

JACINO, Ramatir. **Transição e exclusão**: o negro no mercado de trabalho em São Paulo pós-abolição – 1912/1920. São Paulo: Nefertiti, 2014, p.133.

JORDAN, Anne; NAULIN, Sidonie. **A teoria de Pierre Bourdieu e seus usos sociológicos**. Petrópolis/RJ: Vozes, 2017.

KREIN, José Dari; ABÍLIO, L.; FREITAS, P.; BORSARI, P., & CRUZ, R. Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 52, p. 41-66, jan./jun. 2018.

LAVAL, Christian. **Foucault, Bourdieu e a Questão Neoliberal**. São Paulo: Editora Elefante, 2020.

LE GOFF, Jacques. **Para um novo conceito de Idade Média**: Tempo, Trabalho e Cultura no Ocidente. Lisboa: Estampa, 1980.

LEÃO XIII, Papa. Carta Encíclica Rerum novarum: Sobre a condição dos operários. Roma, junto de S. Pedro, a 15 de Maio de 1891, no décimo quarto ano do Nosso Pontificado. 2015. Disponível em: <http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_1-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html>. Acesso em 29 de outubro de 2019.

LEYMANN, Heinz. Mobbing and psychological terror at workplaces. **Violence and victims**, v. 5, n. 2, p. 119-126, 1990.

LIMA, Abili Lázaro Castro de. **Globalização econômica, política e direito**: análise das mazelas no plano político-jurídico, Porto Alegre, Sérgio Fabris, 2002.

LINHART, Danièle. **A desmedida do capital**. São Paulo: Boitempo, 2007.

LÖWY, Michael. Marx e a luta pela redução da jornada de trabalho. **Lutas Sociais**, [S.l.], v. 21, n. 38, p. 10-23, jun. 2017. ISSN 2526-3706. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/ls/article/view/33240>>. Acesso em: 01 out. 2019.

LUNA, Nevita Maria Pessoa de Aquino Franca. **Uma erótica jurídica**: contradições, paradoxos e diálogos entre direito e emoção. Tese de Doutorado. 20/12/2017, Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Pernambuco. 2017.

MACCALÓZ, M. S. Globalização e flexibilização. In: MACCALÓZ, M. S. et al. **Globalização, neoliberalismo e direitos sociais**. Rio de Janeiro: Destaque, 1997. p. 1-26.

MACHADO, Sidnei. A reforma trabalhista no Brasil a partir de uma perspectiva comparada das reformas na união europeia. **Revista TST**. São Paulo, v. 83, n. 3, p. 239-250, 2017.

MACHADO, Sidnei; KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci. Relações de trabalho no Brasil: a crise e a reforma trabalhista de 2017. In: MACHADO, Sidnei (organizador). **Direito do Trabalho e Democracia: reflexões a partir da reforma trabalhista de 2017**. Porto Alegre: Editora Fi, 2019. pp. 13-51.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Vol. 1, Livro 1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

- MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. Rio de Janeiro: Vício de Leitura, 2002.
- MENDES, Ana Magnólia. Os novos paradigmas de organização do trabalho: implicações para saúde mental do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. 85/86 (23), 55-60. 1995.
- _____. **Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional**. Tese de doutorado. Universidade de Brasília, Brasília. 1999.
- MENDONÇA, Ricardo Fabrino. Dimensão intersubjetiva da auto-realização: em defesa da teoria do reconhecimento. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 24, n. 70, p. 143-154, 2009.
- MICHAUD, Y. **A violência**. Tradução L. Garcia. São Paulo: Editora Ática, 1989.
- MOORE JR., Barrington. **Injustiça: as bases sociais da obediência e da revolta**. São Paulo: Brasiliense, 1987.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **História do Trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho**. Homenagem a Armando Cassimiro Costa. São Paulo: LTr, 1998.
- NAVARRO, Vera Lucia; MACIEL, Regina Heloisa; ROCHA MATOS, Tereza Gláucia. A questão do trabalho no Brasil: uma perspectiva histórica a partir do desenvolvimento industrial. In: SATO, Leny; COUTINHO, Maria Chalfin; BERNARDO, Marcia Hespagnol (orgs.). **Psicologia social do trabalho**. Petrópolis/RJ: Editora Vozes, 2017.
- NOBRE, L. C. C. **Trabalho precário e morte por acidente de trabalho: a outra face da violência e a invisibilidade do trabalho**. 2007. Tese (Doutorado em Saúde Pública)-Instituto de Saúde Coletiva, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2007.
- OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº n. 155**, de 1981a. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 08 out. 2019.
- _____. **Recomendação nº n. 164**, de 1981b. Disponível em: <<https://sogi8.sogi.com.br/Arquivo/Modulo113.MRID109/Registro31913/recomenda%C3%A7%C3%A3o%20oit%20n%C2%BA%20164,%20de%2022-06-1981.pdf>>. Acesso em: 08 out. 2019.
- _____. **C190 - Violence and Harassment - Convention**, 2019 (N. 190). 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acessado em 22 ago. 2021.
- OMS - Organização Mundial da Saúde. **Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo**. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores, n. 4. Genebra, 2004.
- PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.
- PIOVESAN, Flávia Cristina. **Direito ao trabalho e a Proteção dos Direitos Sociais nos Planos Internacional e Constitucional**. Direitos Humanos e o Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2010, p. 3-31.
- _____. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 13. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017.
- POCHMANN, Marcio. _____. Desempenho econômico conjuntural e a situação recente do trabalho no Brasil. **Revista do Núcleo de Estudos de Economia Catarinense**, v. 7, n. 13, p. 12-28, 2018.
- POLANYI, Karl. **A grande transformação**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- PRADO FILHO, Kleber; MARTINS, Simone. A subjetividade como objeto da (s) psicologia (s). **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 3, p. 14-19, 2007.
- QIU, Jack. **Goodbye iSlave: a manifesto for digital abolition**. Urbana: University of Illinois Press, 2016.

- RADEMACHER, Cláudia. “Enquadramento discursivo”: Relações de gênero e violência simbólica no pós-fordismo. In.: SOUZA, Jessé; BITTLINGMAYER, Uwe (org.). **Dossiê - Pierre Bourdieu**. Belo Horizonte: Editora UFMG. 2018.
- RAMMINGER, Tatiana; NARDI, Henrique Caetano. Subjetividade e trabalho: algumas contribuições conceituais de Michel Foucault. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, v. 12, n. 25, p. 339-346, 2008.
- RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. LTr, 2012.
- RAWLS, John. **Uma Teoria da Justiça**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.
- RECEITA FEDERAL. **Portal Do Empreendedor - Estatísticas. 2021**. Disponível em: <http://www22.receita.fazenda.gov.br/inscricaoemi/private/pages/relatorios/opcoesRelatorio.jsf>. Acesso em 7 de jul. de 2021.
- RIGOLETTO, Tomás; PÁEZ, Carlos Salas. **As experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas**. Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil, p. 183-208, 2018.
- RIZEK, Cibele Saliba; DE OLIVEIRA, Francisco; BRAGA, Ruy. **Hegemonia às avessas: economia, política e cultura na era da servidão financeira**. Boitempo Editorial, 2015.
- ROCHA, Julia Siqueira da; DELGADO, Paulo Sérgio da Graça; FORMIGA, Verônica Ivone. **Injustiças**. A experiência das desigualdades no mundo do trabalho – François Dubet com Valérie Caillet, Régis Cortésério, David Melo, Françoise Rault. Revista Linhas, Florianópolis, v. 14, n. 27 ,jul./dez. 2013. p. 313 – 321.
- ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.
- ROSA, Alexandre Reis; BRITO, Mozar José de. Ensaio sobre violência simbólica nas organizações. **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 51, p. 629-646, 2009.
- SAFATLE, Vladimir; DA SILVA JUNIOR, Nelson; DUNKER, Christian (Ed.). **Neoliberalismo: como gestão do sofrimento psíquico**. Autêntica, 2021.
- SANDEL, Michael J. **Justiça: o que é fazer a coisa certa**. Editora José Olympio, 2015.
- _____. **O Liberalismo e os limites da justiça**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2005.
- SANTANA, Eder Fernandes. A resistência à dominação masculina em Pierre Bourdieu e a reflexão sobre o direito. Águia: **Revista Científica da FENORD/Fundação Educacional Nordeste Mineiro**, v. 2, p. 99-115, 2012.
- SANTANA, V.; NOBRE, L.; WALDVOGEL, B. C. Acidentes de trabalho no Brasil entre 1994 e 2004: uma revisão. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 841-855, 2005.
- SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais, reforma do Judiciário e Tratados Internacionais de Direitos Humanos. In: CLÈVE, C. M.; SARLET, I. W.; PAGLIARINI, A. C. (Coord.). **Direitos Humanos e Democracia**. Rio de Janeiro, Forense, 2007, p. 331-360.
- SCHATZMAM, M; GOSDAL, T. C.; SOBOLL, L. A. P; EBERLE, A. D.. Aspectos definidores do assédio moral. **Assédio moral, interpessoal e organizacional: um enfoque multidisciplinar**. São Paulo: LTr, p. 17-32, 2009.
- SCHOLZ, Trebor. **Uberworked and underpaid**. London: Polity Press, 2016.
- SCHUBERT, J. D. Sofrimento/violência simbólica. In.: GRENFELL, Michael. **Pierre Bourdieu: conceitos fundamentais**. Editora Vozes Limitada, 2018. P. 234-252.
- SELL, Carlos Eduardo. **Sociologia clássica: Marx, Durkheim e Weber**. 7. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2015.
- SENNET, Richard. **A cultura do novo capitalismo**. 2006. Rio de Janeiro: Record, 2006.
- _____. **A corrosão do caráter**. Rio de Janeiro: Record, 2010.
- SILVA, Camila Monaro; MENEZES FILHO, Naercio; KOMATSU, Bruno. **Uma abordagem sobre o setor de serviços na economia brasileira**. São Paulo: Insper, 2016.

- SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 6ª ed., São Paulo: Malheiros, 2007.
- SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Elefante, 2017.
- SOARES, Ângelo. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, v. 37, n. 126, p. 284-286, Dec. 2012. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000200009&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 21 Jan. 2020.
- SOBOLL, L. A. **Assédio Moral/Organizacional: Uma Análise da Organização do Trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho: volume I: parte II: história do direito do trabalho no Brasil**. LTr Editora, 2017.
- SOUZA, Luiz Gustavo da Cunha de. Reconhecimento, desreconhecimento e demarcação simbólica: uma contribuição conceitual à análise do lado negativo do reconhecimento. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 20, n. 49, p. 294-317, Dez. 2018.
- _____. **Reconhecimento, redistribuição e desreconhecimento; um debate com a teoria crítica de Axel Honneth**. Florianópolis: Editora da UFSC, 2019.
- STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**, Belo Horizonte, Autêntica, 2020.
- SUPIOT, Alain. **Homo juridicus: ensaio sobre a função antropológica do direito**. wmf martinsfontes, 2007.
- _____. **O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total**. Porto Alegre: Sulina, 2014.
- SWARTZ, David. O Estado como banco central do crédito simbólico. In: SOUZA, Jessé; BITTLINGMAYER, Uwe (org.). **Dossiê: Pierre Bourdieu**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2018.
- TAVARES, Larissa Ferreira; RODRIGUES, Marcio Silva. Condenados a vencer: a atuação do SEBRAE na produção discursiva do indivíduo empreendedor de si mesmo. **Revista Eletrônica de Administração e Turismo-ReAT**, v. 7, n. 4, p. 719-739, 2015.
- TAYLOR, Charles. The politics of recognition. In: GUTMANN, A (Ed). **Multiculturalism: Examining the politics of recognition**. Princeton: Princeton University Press, 1994.
- _____. **As fontes do Self**. São Paulo: Edições Loyola, 1998.
- THOME, C. F. **O Assédio Moral nas Relações de Emprego**. São Paulo: LTr, 2009.
- THOMPSON, Edward. P. **A formação da classe operária inglesa: a árvore da liberdade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.
- _____. **Senhores e caçadores: a origem da lei negra**. Tradução de Denise Bottmann. São Paulo: Paz e Terra, 1997.
- _____. **Costumes em comum**. Estudos sobre a cultura popular tradicional. São Paulo: Companhia das letras, 2019.
- THOMSON, Patrícia. Campo. In: GRENFELL, M. (Org.). **Pierre Bourdieu: Conceitos Fundamentais**. Petrópolis: Editora Vozes, 2018.
- TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - TST. Ato Conjunto Tst/CSjt nº N°. 8, de 21 de março de 2019. Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Ato Conjunto TST/CSJT.Gp Nº 8, de 21 de Março de 2019**. Brasília, DF, Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/24821444/CSJT+e+TST+-+Ato+Conjunto+n%C2%BA+8%2C+de+21.3.2019%2C+DEJT+de+21.3.2019/51eb91c5-7693-2433-0acd-1485cfdc27e2?version=1.0>. Acesso em: 27 jan. 2022.
- UNIÃO EUROPEIA. Doc. 1564/2/01 PT, parecer aprovado em 11 de novembro de 2001. Disponível em: < <https://osha.europa.eu/pt/publications/factsheet-23-bullying-work/view>>. Acesso em: 21 jan. 2020.

VIANA, Luiz Werneck. **Liberalismo e Sindicato no Brasil**. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.

WEBER, Max. *Ensaio de sociologia*. 5 ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1982.

_____. *Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*. Brasília: UnB, 1999.

WEISS, Raquel Andrade. **Émile Durkheim e a Fundamentação Social da Moralidade**.

2010. 280f. Tese (Doutorado em Filosofia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

WOOD R JR., Thomaz. Fordismo, Toyotismo e Volvismo: "Os caminhos da indústria em busca do tempo perdido". **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 4, n. 32, p.6-18, 1992. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v32n4/a02v32n4.pdf>>. Acesso em: 08 out. 2019.