

Considerações Finais

*“Há homens que lutam um dia e são bons;
Há outros que lutam um ano e são melhores;
Há os que lutam muitos anos e são muito bons;
Porém, há os que lutam toda vida,
Esses são imprescindíveis.”*
Bertold Brecht

O escopo do presente trabalho, como ressaltado na introdução, era verificar eventuais razões que motivem as condutas assediadoras constatadas nas relações interpessoais no mundo do trabalho. Como ponto de partida foram estabelecidas três hipóteses: (1) o padrão cultural das práticas sociais autoritárias, com a consequente internalização da subalternidade; (2) em tempos de instabilidade econômica cresce o sentimento individualista do cidadão na busca de sua ascensão profissional, não reconhecendo a cidadania do “outro”; e (3) nesse novo mundo inexistente norma jurídica específica inibidora de tal comportamento, o que leva à frouxidão de regras internas também no âmbito das empresas.

A primeira hipótese, referente ao padrão cultural das práticas sociais autoritárias com a consequente internalização da subalternidade foi analisada no capítulo 2, sob a perspectiva sociológica do conceito de autoritarismo social de Evelina Dagnino, demonstrando a necessidade de construção de uma nova cidadania, uma cidadania ampliada, aliada à noção de Charles Taylor de que o reconhecimento se dá através do outro e, assim, demandando novas práticas que fomentem uma pedagogia cívica, através da qual os atores sociais se conheçam e reconheçam o outro. O devido reconhecimento minora as consequências advindas do que Axel Honneth chamou de invisibilidade, situação em que a ausência de reconhecimento pode levar os indivíduos a criarem representações aviltantes de si próprios, internalizando um sentimento de subalternidade que os leva a um estado de sujeição, de dominação e incapacidade de reação.

A primeira hipótese, portanto, se verificou, demonstrando os depoimentos apresentados no capítulo 3 a fragilidade da identidade construída pelos trabalhadores no mundo do trabalho na sociedade contemporânea, bem como a

ausência de uma ética do trabalho, que, como sustenta Josué Pereira da Silva (2008), seria necessária para a formação da identidade do trabalhador. O trabalhador brasileiro, hoje, não está integrado socialmente, pela ausência desta ética, não podendo desenvolver o sentimento de responsabilidade social pelo dever de trabalhar e de pertencer a uma comunidade de produtores.

Quanto à segunda hipótese, a de que em tempos de instabilidade econômica cresce o sentimento individualista do cidadão na busca de sua ascensão profissional, esta foi analisada no capítulo 3, sob a perspectiva sociológica do referencial teórico *bourdieuano* e *sennettiano* de precarização do atual mundo do trabalho. Para Bourdieu, a partir da globalização e flexibilização das relações trabalhistas, cria-se a generalização de um estado de instabilidade social que fomenta toda uma geração de empregados de baixa especialização e descomprometidos com o ambiente de trabalho. Sennett contribui para a questão ressaltando a corrosão do caráter, a não criação de laços de solidariedade com os colegas de trabalho, e a criação de um novo *ethos* em que se deve dedicar todo o tempo possível ao trabalho, inclusive em detrimento da dedicação à família, devendo o trabalhador pensar em assegurar o maior tempo possível de sua permanência no posto de trabalho conquistado. Ressalta ainda Senneth a tensão criada no trabalhador empregado com introdução das inovações tecnológicas que eliminam postos de trabalho e aumentam a exclusão social, demandando outras formas de qualificação deste trabalhador.

A segunda hipótese, portanto, também se verificou, evidenciando os depoimentos da pesquisa qualitativa, apresentados no capítulo 3, os exemplos dos empregados terceirizados, temporários, que não nutrem um sentimento de pertencimento ao seus espaços de trabalho, ao contrário dos empregados permanentes, gerando assim ambientes hostis de trabalho com classes antagônicas, em situações e condições diferenciadas, levando-os a um exacerbamento do individualismo. Assim, exatamente no moderno mundo do trabalho, que é onde se dá, como sustenta Josué Pereira da Silva (2008), a participação do indivíduo na produção social, o individualismo arrefece, quando não impede, o exercício do direito à liberdade de associação e do direito ao trabalho na sua plenitude. Deve ser incluído entre os direitos não assegurados, aquele a um ambiente sadio e não hostil de trabalho, no qual o empregado possa

empregar sua força de trabalho de forma digna, respeitando o outro e fazendo-se ser respeitado.

No que concerne à terceira hipótese, de que nesse novo mundo inexistente norma jurídica específica inibidora de tal comportamento, levando à frouxidão de regras internas no âmbito das empresas, também pode ser comprovada na pesquisa, merecendo destaque os depoimentos dos próprios assediadores e das empresas para as quais os mesmos trabalham, demonstrando que não há uma pedagogia cultural de preparação ou reeducação de trabalhadores para o exercício de funções de direção, no sentido do reconhecimento do direito do outro, nem mesmo quando o conflito chega ao poder judiciário. Merece destaque, pelo desprezo aos meios e apego aos resultados, o depoimento do representante da empresa que afirmou ter ciência de que no departamento chefiado pelo assediador todos os empregados subordinados querem ser transferidos para outros setores, bem como que ninguém quer ir para lá, enquanto a empresa ignora a situação, uma vez que o departamento responde favoravelmente às metas exigidas.

Como foi salientado ao longo do presente trabalho, não basta a normatização da reprovação ao assédio moral para evitá-lo, mas certamente a aplicação de condenações de indenizações por danos morais em valores insignificantes para a maior parte das empresas não auxilia na inibição das condutas ilícitas. Ao contrário, para a maioria das empresas de grande porte é mais barato pagar a indenização para os poucos e corajosos trabalhadores que tomam a iniciativa de reclamar seus direitos na Justiça, do que criar políticas de novas práticas nos ambientes de trabalho. O gerente modelo “capataz” leva a linha de produção “no grito” e a produção atinge as metas estabelecidas pelo mercado, com espantosa semelhança com as condições de trabalho do século XVIII no Brasil.

Como foi visto ao longo da análise, o trabalho, neste novo mundo laboral, está perdendo a sua hegemonia como principal meio de integração social, primeiro porque com a subdivisão e desqualificação advindas das inovações tecnológicas, reduzindo o trabalhador a um “apertar de botões”, torna o trabalho uma atividade monótona e incapaz de dar condições de auto-realização para o empregado. Em segundo, porque a diminuição de postos de trabalho vem impedindo que um crescente número de indivíduos sequer consiga ingressar no mercado de trabalho. E em terceiro porque com o aumento do tempo livre e do

desemprego, o trabalho deixa de ser a atividade mais importante na vida de grande parte dos cidadãos das sociedades desenvolvidas, como ressalta Josué Pereira da Silva (2008).

Antes dizia-se que o trabalho enobrecia o homem, e hoje ele deixou de fazer parte da vida para se tornar o *meio* de ganhar a vida, nos dizeres de André Gorz (1988). A globalização, derrubando fronteiras entre os países, estimulando uma concorrência no mundo do trabalho em âmbito mundial, aliado às regras ditadas pelo mercado também a nível globalizado, criando empresas multinacionais com trabalhadores de toda a parte do mundo, fomenta um novo mundo do trabalho, que demanda um novo *ethos*. Da mesma forma que os diferentes países necessitaram se adequar às novas regras de mercado, se faz necessária a adequação dos trabalhadores ao novo mundo. Contudo, há que se respeitar as diferenças culturais, os padrões já existentes e, primordialmente o fomento de novas práticas sociais que preparem os trabalhadores para as novas formas de trabalho.

Certamente não é retrocedendo aos padrões autoritários de dominação que se alcançará ambientes sadios de trabalho. Os assediadores, como visto nos depoimentos apresentados, encontram-se na contramão da modernidade, em cuja vertente algumas empresas¹ não mais estabelecem horários nem dias fixos de trabalho, permitem o uso de qualquer tipo de roupa para o trabalho, ou seja, procuram propiciar um ambiente agradável e convidativo ao trabalhador, entendendo que estando estes satisfeitos, ele produzirão mais.

Enquanto sociedade, evoluiu-se no sentido de reconhecer a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como um dos fundamentos do Estado republicano. No entanto, a dificuldade em obtenção do mínimo existencial², o receio do desemprego, a acirrada concorrência entre colegas de trabalho, agravados pela insistente pressão por maior produtividade e celeridade na prestação laboral, desarmonizam o ambiente de trabalho tornando-o não sadio, transformando-o em um espaço de lutas individuais na busca de conquistas pessoais.

¹ Vide o exemplo da Microsoft Inc.

² Pensadores do direito do trabalho como o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Maurício Godinho Delgado e Luiz Edson Fachin apontam como mínimo existencial a possibilidade de se perceber salário que assegure, ao menos, habitação, alimentação, saúde e educação.

Contudo, se as garantias inerentes à condição da pessoa humana devem ser respeitadas em todas as relações de que participem os seres humanos, com maior razão devem sê-lo na assimétrica e peculiar relação de trabalho. As reflexões aqui presentes estão baseadas em uma premissa que perpassa todo o trabalho: que o mundo dos direitos, realidade reafirmada com a nova Carta de 1988, poderá tornar possível reverter esse ciclo perverso que foi descrito acima. Porque há um aprendizado sendo feito nas práticas sociais, agora democráticas, e ancorado por uma nova cesta de direitos que traz contínua discussão e revisões. Isto será possível através de uma pedagogia cívica que aborde a construção de uma identidade mais igualitária do trabalhador, propiciando o reconhecimento deste enquanto sujeito de direitos, sem internalização de subalternidade, com mais solidariedade, porque como com razão registrado pelo poeta João Cabral de Melo Neto:

*“Um galo sozinho não tece uma manhã:
ele precisará sempre de outros galos.
De um que apanhe esse grito que ele
e o lance a outro; de um outro galo
que apanhe o grito de um galo antes
e o lance a outro; e de outros galos
que com muitos outros galos se cruzem
os fios de sol de seus gritos de galo,
para que a manhã, desde uma teia tênue,
se vá tecendo, entre todos os galos.”*