

### 3

## O Mundo do Trabalho e Suas Mudanças

Neste capítulo é apresentada uma percepção sociológica sobre a precarização do mundo do trabalho, sob o marco teórico de autores que refletiram sobre a questão. Exemplificando a precarização das relações laborais, são apresentados depoimentos de vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho, demonstrando o desrespeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador, o estado atual da ética de trabalho, sendo as situações analisadas à luz de uma perspectiva sociológica.

Consistem os casos transcritos em depoimentos pessoais de vítimas de assédio moral nos ambientes de trabalho, assim como de ofensores e de testemunhas, todos coletados em processos judiciais, bem como em depoimentos prestados junto ao Ministério Público do Trabalho, colhidos no bojo de inquéritos civis públicos desenvolvidos no âmbito da Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho (CODEMAT), sempre preservando o sigilo da identidade das partes envolvidas.

Quando trabalhadores percebem a violação ou ameaça de violação de direitos trabalhistas, podem fazer uma denúncia perante o MPT. Este órgão, juntamente com as Delegacias Regionais do Trabalho e Emprego (DRT), através, respectivamente, de seus procuradores e fiscais do trabalho, efetuam fiscalizações nos locais de trabalho alvo das denúncias, com o intuito de investigar sua veracidade. Comprovando as denúncias de assédio moral coletivo, o MPT inicia um inquérito civil público no qual são chamadas as partes envolvidas, individualmente, para prestar depoimentos. A partir dos fatos colhidos na investigação, na hipótese do procurador entender que houve ou que está havendo violação de direitos trabalhistas, é proposto ao empregador assediador a assinatura de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), através do qual a empresa se compromete a fazer cessar de imediato a condutas ilícitas em andamento, bem como de não mais fazê-las no futuro, sob pena de pagamento de multa revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Caso a empresa não concorde com a celebração de um TAC, o MPT ajuíza uma ação civil pública perante a Justiça do

Trabalho na qual, em nome dos empregados assediados, postulará a condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais.

Assim, através da transcrição desses depoimentos é possível demonstrar como o assédio moral vem se efetivando no mundo do trabalho.

Inicialmente, porém, impõe-se uma breve avaliação do que vem ocorrendo com o mundo do trabalho sob a ótica de Pierre Bourdieu e Richard Sennett.

### 3.1.

#### **A precarização do trabalho por Bourdieu e Sennett**

O mundo do trabalho em muito se transformou a partir da Revolução Industrial, primordialmente migrando de uma predominância das relações agrárias, da vida no campo, no seio familiar, da prática da agricultura de subsistência, para a vida nas cidades, nas fábricas, em que os indivíduos se agrupam não mais segundo relações de descendência, mas segundo a natureza da atividade social a que consagram. O meio natural não é mais o natal, mas sim o profissional, e o que fixa o indivíduo em um local não é mais a consanguinidade, mas a função que desempenha. O meio profissional não coincide mais com o meio territorial e familiar, impondo um novo quadro em substituição ao até então existente, demandando novos valores, e uma nova moral para as relações de trabalho.

E assim o foi a nível mundial. Historicamente, do século XVII ao século XXI, muito se avançou em termos de reconhecimento de direitos no mundo do trabalho. Inicia-se com o repúdio ao trabalho escravo, passando por árduas conquistas advindas de greves e importantes movimentos sociais, até se alcançar a consagração dos ideais de liberdade e respeito à pessoa humana do trabalhador.

Especificamente no Brasil, verifica-se a evolução da conquista de direitos trabalhistas através das inúmeras leis esparsas assegurando direitos próprios dos trabalhadores que, posteriormente, foram compiladas com a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)<sup>1</sup>, na era Vargas. Atualmente, a

---

<sup>1</sup> Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, publicada em 09 de agosto de 1943, através do Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio do mesmo ano.

Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988, dedica, dentro do título “Dos Direitos Sociais”, um artigo inteiro<sup>2</sup> à determinação dos direitos mínimos a serem conferidos a todos os trabalhadores urbanos e rurais, “...além de outros que visem à melhoria de sua condição social.”. Esta mesma Constituição Federal consagra como um dos princípios fundamentais do Estado republicano o respeito à dignidade da pessoa humana, e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa<sup>3</sup>.

E é precisamente este o ponto que motiva a presente pesquisa: o que terá ocorrido nas relações intersubjetivas no atual mundo do trabalho, que leva a encontrar ambientes laborais tão perversos com seus trabalhadores havendo, inclusive, frequentes descobertas de trabalho em condições análogas à escravidão? O que terá ocorrido que está provocando a precarização das relações intersubjetivas no mundo do trabalho?

Estudando as mudanças ocorridas na França, Pierre Bourdieu (1997 e 1998) destaca a modificação do modo de dominação capitalista, qual seja, o chamado “neoliberalismo”<sup>4</sup>, cujo efeito nas relações trabalhistas foi a precarização do trabalho, notadamente para os jovens da classe trabalhadora francesa, que tiveram poucas chances de ascensão aos níveis escolares mais elevados. A consequência de tais mudanças foi o retrocesso das políticas de bem estar e a constituição de empregos precários, onde o trabalhador é subcontratado, ou seja, é inserido em empregos de curta duração, de baixos salários, e de poucas ou quase nenhuma garantia para o futuro. A ideia de Bourdieu de precarização tem como pressuposto uma generalização de um estado de instabilidade social no mundo do trabalho. O “neoliberalismo” é, antes de tudo, um regime político que se traveste de lei econômica e, assim, a economia se apresenta como uma esfera com leis próprias,

---

<sup>2</sup> Artigo 7º, da CRFB, que possui trinta e quatro incisos, e um parágrafo único determinando quais dentre os direitos assegurados nos incisos é aplicável à categoria dos trabalhadores domésticos.

<sup>3</sup> Artigo 1º, incisos III e IV, da CRFB.

<sup>4</sup> O neoliberalismo é definido como um conjunto de ideias políticas e econômicas capitalistas que defende a não participação do estado na economia. De acordo com esta doutrina, deve haver total liberdade de comércio (livre mercado), pois este princípio garante o crescimento econômico e o desenvolvimento social de um país. Surgiu na década de 1970, através da Escola Monetarista do economista Milton Friedman, como uma solução para a crise que atingiu a economia mundial em 1973, provocada pelo aumento excessivo no preço do petróleo. Por não ser o enfoque do presente estudo, não serão aprofundadas as análises sob a ótica econômica, mas tão somente nas relações sociais ocorridas no mundo do trabalho.

descoladas do mundo social, demandando que a luta contra o mercado seja feita através da política.

Bourdieu (1998) demonstra que o retrocesso nas políticas de bem estar social francesa, precarizando a classe trabalhadora, culminou por fomentar uma geração de empregados de baixo nível de especialização e descomprometidos com o ambiente de trabalho. Esse fenômeno teve como consequência a desestruturação da existência do trabalhador como um todo, pois no contexto francês de sua época, a precarização significa a desregulamentação das relações de trabalho estáveis, fruto do aprendizado social do pós-guerra entre o capital e a antiga classe trabalhadora francesa.

Para Bourdieu, então, a ideia de neoliberalismo tem três sentidos básicos: (1) a desestruturação da existência dos agentes sociais como um todo; (2) a naturalização da economia liberal no campo político; e (3) a submissão da classe trabalhadora às imposições dos empregadores, ou seja, a desorganização política da classe trabalhadora. Esses efeitos conjugados são nefastos ao mundo do trabalho e às relações intersubjetivas tão necessárias ao seu desenvolvimento. Na medida em que as garantias de estabilidade anteriormente trazidas pelo estado de bem estar social são postas em xeque, ocorre a generalização de um estado de instabilidade social no trabalho e, notadamente nas trajetórias sociais.

Bourdieu (1998) salienta que a precarização do trabalho é fruto do fomento de uma geração de trabalhadores de baixa especialização e qualificação técnica, que resultam em um verdadeiro “exército de reserva” em uma situação de insegurança no mercado de trabalho. Esse contexto traz como efeito um descompasso entre as expectativas subjetivas e as condições objetivas de existência: o emprego temporário ou a subcontratação é um “presente irrecusável” no qual o trabalhador é obrigado a se submeter às imposições do empregador. Bourdieu ressalta que a economia, sob a ótica dos pressupostos liberais, passa a ser o critério que influencia toda a vida social. O poder de naturalização desta economia se auto-legitima tanto com os privilégios sociais quanto com os seus fracassos, dotando-se de um poder super especial, poder de convencimento do senso comum acerca de sua importância. Contudo, é preciso atentar para o fato de que os indivíduos socializados partem de condições sociais desiguais na busca por recursos econômicos e culturais. Para Bourdieu, tanto o diagnóstico do neoliberalismo quanto a precarização do trabalho assalariado afetam a

organização política da classe trabalhadora. A precarização social do trabalho produz a submissão desta classe às imposições de seus empregadores, enfraquecendo suas disposições subversivas, que se encontravam atreladas ao poder de mobilização política da classe trabalhadora, através de greves, reivindicações por melhores salários, melhores condições de trabalho, jornada, etc.

Exemplificando o argumento apresentado, Bourdieu (1997) analisa o comportamento de operários permanentes e temporários em uma fábrica montadora de veículos na França, em 1989, apontando uma importante mudança de atitude por parte dos operários temporários, em oposição aos trabalhadores permanentes e antigos. Segundo Bourdieu, os operários temporários, cientes de que estão “de passagem” pela fábrica, adotam uma postura mais desligada, laborando com fones de ouvido, alheios aos demais colegas, demonstrando uma certa indiferença com o ambiente de trabalho e, principalmente, não criando vínculos com os demais trabalhadores. No caso narrado ocorre uma greve na fábrica e os empregados permanentes não pressionam os temporários para entrar na greve, havendo uma espécie de sentimento de condescendência para com os temporários, mais jovens e sem garantia de emprego. Eles são conhecidos exatamente por sua condição precária e por ocuparem os postos mais degradantes de trabalho dentro da fábrica. O trabalho temporário é para eles a única alternativa já que não possuem uma melhor qualificação ou especialização, apesar de possuírem níveis mais altos de escolarização que os trabalhadores mais velhos. E aqui se percebe uma mudança na pedagogia do trabalho no sentido de que, sob a ótica dos antigos trabalhadores, é na fábrica que se aprende o ofício. Por outro lado, na medida em que a democratização escolar atinge as classes dominadas, o fracasso escolar torna-se algo socialmente fatal. Essa geração jovem, precária, enfrenta uma situação paradoxal: o ingresso no sistema escolar é visto como um mundo de oportunidades, mas o fracasso neste é mais significativo do que em tempos anteriores, uma vez que os trabalhadores temporários desqualificados são destinados à última posição da hierarquia do trabalho na fábrica, sendo conhecidos por fazerem o trabalho “sujo” ou “duro”. Desta forma, o recrutamento destes trabalhadores temporários foi significativo e se tornou um excelente recurso utilizado pelas empresas que podem, por um lado manter a estabilidade da

antiga classe trabalhadora com empregados permanentes, quanto recorrer a esta força de trabalho jovem, com baixo custo, e baixas expectativas.

A atitude dos temporários em relação à greve é diametralmente oposta à imagem do operário que havia sido construída pelo movimento operário francês até o momento, qual seja, *“a imagem de produtor, criador de “valor”, compenetrado pela nobreza do trabalho operário, pelos valores de solidariedade e dedicação à classe...”*. Solidariedade essa que levou inúmeros trabalhadores a se unirem na luta em favor e em nome da “classe operária”. Este exemplo bem representa o processo de precarização do trabalho formal, que não mais passa a ser pensado como sinônimo de garantia de estabilidade profissional.

Ressalta-se, assim, que além da exploração do trabalhador, são fomentados ambientes hostis de trabalho, com classes de trabalhadores antagônicas, ambas disputando sua sobrevivência dentro da empresa, mas em situações e condições absolutamente diferenciadas. A generalização de uma condição social de instabilidade produz uma incapacidade de união de classe e uma exacerbação do individualismo, ou seja, as urgências do mundo moderno se impõem enquanto necessidades imediatas e individuais de existência. A caracterização de Bourdieu nos auxilia na percepção crítica das consequências advindas das recentes transformações do capitalismo sobre a precarização das relações de trabalho, notadamente sobre os jovens inseridos nos chamados “trabalhos temporários”, e na criação de uma nova ética do trabalho.

Tal reflexão nos remonta, ainda, aos antigos operários que se orgulhavam em ter laborado por toda sua vida para uma mesma fábrica, envaidecidos por terem contribuído para o crescimento do empreendimento, sentindo-se “parte” da empresa e, assim, zelavam pelos vínculos de solidariedade e amizade criados no ambiente de trabalho. E esses se estendem a todos os grupos funcionais. Já os trabalhadores frutos da onda neoliberal não se sentem inseridos na empresa para a qual prestam serviços, cientes da precariedade de suas relações com a instituição. Esta situação agrava-se no cenário brasileiro, no qual o trabalhador não raro já possui um estado de subalternidade fortemente introjetado, como explicitado no capítulo anterior.

Refletindo acerca desta transição, vemos que os empregados antigos, em um momento em que pouco se valorizava a escolaridade e, concomitantemente, havia maior oferta de postos de trabalho nas fábricas, não eram estimulados a busca da

educação formal e, ainda assim, obtinham uma colocação no mercado de trabalho, não raro permanecendo nesta até a aposentadoria. Os jovens da sociedade contemporânea necessitam investir na obtenção de diploma de nível superior ou, ao menos, de nível técnico, para conquistar um emprego. O nível de concorrência, a valorização do empregado qualificado, impulsiona o jovem para a busca da educação formal. Contudo, ao conquistar um posto de trabalho, este jovem qualificado irá laborar subordinado a trabalhadores sem o mesmo nível de educação formal que arduamente conquistou, gerando, em regra, desconforto. Por outro lado, os trabalhadores antigos que não possuem diploma e aprenderam todo o seu ofício na prática, há muito afastados do ensino formal, sentem-se compelidos a retornar aos estudos, receosos de serem ultrapassados pelos jovens.

Exemplifica a situação narrada o depoimento de uma vítima de assédio moral em uma empresa vendedora de seguros, no Rio de Janeiro:

*“(...) eu trabalho na ....(nome da empresa) há 29 anos e nunca me pediram um diploma pra fazer o trabalho que faço; em regra sempre consigo alcançar as metas impostas pela gerência; agora, depois de 29 anos, admitiram um monte de jovens, modificaram a política de promoção na empresa e dizem que não vão mais me promover enquanto eu não apresentar um diploma; (...) como eu sou agora obrigado a voltar a estudar igual meu filho, se a vida toda eu me dediquei a essa empresa, sempre fiz bem feito meu trabalho, e nunca precisei de diploma?; isto não é justo; (...) como acharam que eu resisto a voltar a estudar, o Gerente, que é um menino que se acha importante só porque tem diploma e não entende nada de venda, me apelidou de museu; agora todos só me chamam de museu e eu já não tenho vontade nenhuma de ir trabalhar;(...)” (ênfase minha).*

O depoimento acima demonstra com clareza a distância imposta entre o trabalhador jovem, qualificado, e o antigo que obteve o aprendizado de seu ofício na vida prática, resistindo às novas exigências do mercado de trabalho. Essa situação contribui fortemente para a degradação das relações intersubjetivas no ambiente laboral.

A distinção que se percebe na postura pessoal dos trabalhadores na passagem para a modernidade, nos remete ao trabalho de Richard Sennett (2008), sobre as transformações geradas pelo capitalismo na valorização de uma conduta mais flexível na formação da personalidade individual, que ele chama de caráter. Sennett aponta como as novas configurações no mundo do trabalho podem afetar a capacidade de se estabelecer vínculos e compromissos de longo prazo, sendo a corrosão do caráter precisamente a impossibilidade de construção destes vínculos.

Para Sennett, a “flexibilização”<sup>5</sup> característica do mundo moderno contribui para a precarização das relações de trabalho, refletindo-se estas na vida privada, dificultando sobremaneira a realização do trabalhador. Assim, um resultado advindo desta flexibilização é a limitação das possibilidades de planejamento profissional e pessoal em longo prazo, bem como o sacrifício da vida pessoal em prol do trabalho. As relações laborais contemporâneas dificultam demasiadamente comportamentos de união, de solidariedade, uma vez que a busca por menores custos induz às relações informais, fundamentadas no trabalho terceirizado, ou seja, executado por empregados de empresas prestadoras de mão de obra, afastando o vínculo com a real empregadora.

Por flexibilização entende-se um afastamento das leis de proteção editadas pelo Estado, permitindo-se a regulação das relações laborais pelo próprio mercado. É a chamada prevalência do pactuado (pelas partes) sobre o legislado (pelo Estado). Uma das consequências da flexibilização é a ampla utilização dos trabalhadores terceirizados<sup>6</sup>, ou seja, é o trabalhador empregado em uma prestadora de serviços, colocado para laborar em uma empresa tomadora dos serviços, por tempo determinado, ciente que não faz parte daquela, apenas executa o labor temporariamente. O empregado terceirizado não possui vínculo trabalhista com a empresa em que presta o serviço, mas tão somente com a empresa prestadora de mão de obra. Findo aquele período, ele é enviado para novo período de trabalho, em outra tomadora. Desta forma, o trabalhador não cria vínculos seja com a empresa na qual trabalha, seja com seus colegas de trabalho, uma vez que o mesmo sabe que logo sairá daquele ambiente para outro, e depois outro, e assim sucessivamente. Na hipótese de greve por parte dos empregados formais, com vínculo empregatício com a empresa onde trabalham, os temporários afastam-se, não aderem à greve, cientes de seu caráter precário e de que efetivamente não

---

<sup>5</sup> O tema da flexibilização é de extrema relevância, demanda ampla discussão, mas foge ao âmbito do presente trabalho, razão pela qual não será avaliada em todos os seus aspectos.

<sup>6</sup> A terceirização é uma prática que consiste na entrega de toda uma atividade da empresa como, por exemplo, a informática, para outra empresa administrar, visando com isto à redução de custos e o aumento da qualidade. Entende-se que somente devem ser terceirizadas atividades meio da empresa, ou seja, uma universidade não pode possuir professores terceirizados podendo, contudo, terceirizar serviços de limpeza. O tema é polêmico, mas o analisaremos como uma realidade do mundo do trabalho moderno, deixando de avaliar as questões econômicas pertinentes, pois fogem ao objeto da presente pesquisa.

pertencem àquele grupo, criando duas classes distintas de trabalhadores dentro de um mesmo ambiente de trabalho.

O objetivo de Sennett é nos mostrar como as transformações do capitalismo na valorização de uma conduta “flexível” alteram a formação da personalidade individual, ou seja, do caráter. A corrosão do caráter seria a impossibilidade de constituição de algumas qualidades. O autor analisa as diferenças que marcam duas gerações: Enrico (pai), e Rico (filho). Enrico trabalhou por toda sua vida como faxineiro, integrando uma geração marcada pelo sonho de ascender socialmente, sonho que se concretiza em seu filho. Rico, o filho, com mais capital escolar e com o quántuplo da renda do pai, sofre ao longo de sua trajetória a erosão de seu caráter e o surgimento de novas relações de trabalho, fundamentadas não mais em vínculos de longo prazo, mas sim de curto prazo. As mudanças para Rico não ocorrem somente no mundo do trabalho, mas impõem-se também na vida pessoal, estabelecendo novas estratégias para lidar com as novas condições. Neste sentido, sua vida pessoal e familiar é completamente dominada pelo trabalho, para o qual ele tem que estar disponível a qualquer hora, mesmo que isto signifique o sacrifício de sua dedicação como pai. Esta nova concepção de vida baseada no sacrifício pessoal contribui para sua percepção conservadora do mundo, levando-o a conceber que força de vontade e sacrifício fazem parte da essência de seu próprio caráter. E esta condição de insegurança, de condução da vida por projetos de curto prazo, levam a uma das consequências da flexibilização que é a radicalização da competição no trabalho, criando a sensação de que “nada é para sempre”.

Sennett apresenta, ainda, o caso de uma padaria em Boston (MA), EUA, que anteriormente produzia pães de forma artesanal. A padaria é vendida para um grande conglomerado que a automatiza e adota padrões empresariais flexíveis de trabalho. Essa adoção de novas máquinas produz dois efeitos diretos: (1) a diversificação do consumo, uma vez que as máquinas produzem uma maior variedade de pães, e (2) simplifica as operações, reduzindo a necessidade do número de padeiros. A partir de então é possível fazer uma maior variedade de pães, em um curto intervalo de tempo, com um simples apertar de botões. Essas modificações introduzem uma reformulação nas condições de trabalho, que agora se baseiam em contratações de curto prazo e de empregados não especializados, ou seja, para apertar botões não se necessita de padeiros. Sennett nos mostra que a

reformulação da padaria é também a reformulação da força de trabalho, agora precarizada, que irá compô-la. Nota-se, ainda, que a tecnologia tem impactos diferenciados nos tipos de força de trabalho, ou seja, nas ocupações mais qualificadas ela abre possibilidades, mas nos postos menos qualificados e que exigem menor grau de conhecimento especializado, ela acaba por deteriorar as condições de trabalho. A automação da padaria também resulta na perda de sentido do próprio trabalho, que é reduzido a um apertar de botões. Esse novo trabalhador contratado pela padaria, adaptado às novas necessidades, contratado temporariamente, precisa lidar com a incerteza que ronda a sua permanência no emprego.

Conclui Sennett que o capitalismo “flexível” se constrói em oposição aos parâmetros fordistas, que era caracterizado por relações de trabalho mais burocratizadas, hierarquizadas e duráveis. Já o capitalismo flexível exige das empresas que se tornem menos centralizadoras, adotando terceirização de serviços e, conseqüentemente, com hierarquias mais fluidas. Conseqüentemente, a moral desse novo mundo do trabalho é uma nova moral.

### **3.2.**

#### **A nova moral no novo mundo do trabalho**

O contínuo aumento das ações judiciais buscando reparações aos danos psíquicos advindos de situações de assédio moral no ambiente de trabalho, bem como as frequentes denúncias apresentadas perante o Ministério Público do Trabalho, ensejando o crescente ajuizamento de ações civis públicas, motivaram a escolha do presente tema, buscando uma melhor compreensão do aumento deste fenômeno. Destacam-se depoimentos de vítimas de assédio moral em seus respectivos e diferentes ambientes de trabalho, a partir da percepção da nova moral construída no moderno mundo do trabalho, dominado pela globalização, pela flexibilização das relações trabalhistas, criando uma nova ética neste novo mundo do trabalho.

Ilustrativo é um caso ocorrido no Pará, no qual uma empregada vendedora de uma das lojas de uma grande rede de varejo, ajuizou reclamação trabalhista denunciando assédio moral por parte da gerente da loja, que a perseguia tão

somente em razão da mesma encontrar-se grávida. Um colega de trabalho, como testemunha, afirma que:

*"... a gerente mandava a reclamante fazer tarefas, que pelo porte físico da reclamante era difícil fazer, como por exemplo limpar a parte de baixo das gôndolas e mesmo assim a gerente insistia para ela fazer (...) que o depoente e outro fiscal chegaram a ajudar mas a gerente os proibiu que assim o fizessem; que além disso havia umas reuniões terríveis durante a semana em que a gerente depreciava a reclamante por falta de competência ; **que houve uma reunião em que ela disse que a reclamante não teria um filho e sim um monstro como se estivesse questionando a capacidade da autora de ter um filho ...**". (ênfase minha).*

É preciso refletir sobre as razões que motivam uma gerente a agredir de forma tão cruel uma subordinada, notadamente sendo a assediadora uma mulher que, ao menos em tese, deveria nutrir uma melhor compreensão do estado gestacional. Essa gerente demonstra bem o padrão de autoritarismo que ainda persiste nas relações laborais, como salientado no capítulo 2, padrão este que é mais forte do que a questão de gênero, que poderia pressupor um mínimo de solidariedade.

É de se destacar que a empregada assediada somente ajuizou a reclamação trabalhista após ter pedido demissão da empresa, noticiando na referida ação que manteve o emprego *"até onde minhas forças suportaram"*. Conclui-se que a empresa logrou êxito em sua estratégia de, através do assédio moral, compelir a empregada a abrir mão de uma estabilidade no emprego prevista na lei para a empregada gestante.

Outro exemplo que merece destaque ocorreu em uma empresa de transporte de valores, em Minas Gerais, em que vários empregados apresentaram denúncia ao Ministério Público do Trabalho, caracterizando assédio moral coletivo, dando origem a ação civil pública. Ressaltam-se os seguintes trechos de depoimentos das vítimas:

*"que em outra reunião, quando o depoente fez observações de ordem técnica ao capitão ..., este colocou o pé em cima da mesa e declarou **"estou mais para senhorzinho que para escravo, quem não se adequar está fora do meu time"**; que todos os setores da empresa são filmados; que existe um local específico onde não existe câmara monitorando; que os empregados eram às vezes chamados para esse local para reunir-se com o capitão; que esse local era conhecido como antecâmara; que, ali, o capitão fazia ameaças de dispensas por justa causa e outras pressões verbais sobre o empregado;"...que o capitão em referência*

*gritava com os empregados e usava palavras de baixo calão, por exemplo, "vamos, caralho, vamos fazer a porra desse negócio"; que o depoente foi repreendido por diversas vezes verbalmente sem direito de defesa; que o depoente se submeteu a tratamento médico psiquiátrico devido à pressão psicológica sofrida no seu trabalho; que o depoente sofria de insônia e chorava inesperada e descontroladamente;"* (ênfase minha).

*"que o depoente era reputado um excelente empregado até que, em abril de 2007, o acusaram de estar a favor dos sindicalistas; que o depoente acredita que isso aconteceu porque ele atendeu a reivindicações diversas, como, por exemplo, a colocação de garrafas d'água dentro dos carros forte;"* (ênfase minha)

*"que o depoente foi dispensado do emprego em 26/12/2005 e reintegrado, por ordem judicial, em 11/04/2006; que, antes de ser dispensado, o depoente era responsável pelo recrutamento e seleção de pessoal para a empresa; que o depoente deveria ser reintegrado nas mesmas funções e nas mesmas condições anteriores; que, entretanto, foi colocado em setor diverso, sem atribuição alguma, em situação extremamente humilhante; que o depoente apenas batia o cartão e permanecia o dia inteiro na empresa sem nada para fazer; que essa situação de vexame por que passei perdurou por aproximadamente por três anos;"* (ênfase minha).

É espantosa a forma "envaidecida" como o gerente afirma estar mais para "sinhorzinho do que para escravo", aludindo expressamente à escravidão, marca da desigualdade e autoritarismo da formação social brasileira. No segundo depoimento o empregado foi assediado por reivindicar o fornecimento de água durante o horário de trabalho, devendo-se salientar que o trabalho em carro-forte, por transportar valores, não permite que os empregados parem em um bar para tomar água, o que é efetuado naturalmente por qualquer trabalhador, somado ao fato dos seguranças trabalharem com roupas pesadas, botas, coletes a prova de balas, sendo reconhecidamente um uniforme extremamente quente. Por fim, o último depoimento configura situação hoje denominada de "inação compulsória", na qual o trabalhador é ignorado e a ele nenhum trabalho é dado durante toda a jornada, deixando-o indignamente sem nada a fazer ao longo de todo o dia de trabalho.

Igualmente eloquente para o argumento do presente trabalho é o depoimento de um empregado de uma empresa de vendas de produtos via telefone, em Recife, vítima de assédio moral no ambiente de trabalho:

*"(...) que eram estabelecidas metas mensais de vendas para cada vendedor; que tinha muita pressão do Gerente (...) pra gente atingir as metas; quem não alcançasse a meta tinha que pagar uma prenda, e essas punições eram sempre humilhantes; no mês de maio como eu fui o que atingiu o menor número de vendas porque saí de licença para tratar de problema de coluna, como punição, tive que trabalhar todo o mês de junho carregando uma bola murcha; que todos*

*só me chamavam de “bola murcha” rindo de mim por onde eu passava; (...) mesmo após a minha prenda o apelido pegou e todos só me chamavam de “bola murcha”;*(...) *me senti humilhado, e não tinha mais ânimo de ir trabalhar, fiquei mal humorado, brigava em casa com minha mulher e minhas filhas, passando a só conseguir dormir com remédio faixa preta.*” (ênfase minha)

Neste depoimento é possível perceber que a empresa se utiliza da imposição de fortes pressões psicológicas sobre os empregados para a obtenção do atingimento de metas pré-estabelecidas. Na mesma ação, o gerente assediador tenta justificar sua atitude aduzindo:

*“o senhor sabe que o emprego não tá fácil. Eu já tenho mais de 50 anos, se eu perder este posto o que vai ser da minha vida? Eu não tenho um diploma de doutor. O gerente regional determina as metas mensais para cada filial e quem não cumpre roda. Se eu não botar pressão nos vendedores eles relaxam e a gente não vai bater meta nunca. E aí, eu é que vou dançar. Eu tenho filhos pra sustentar, doutor.”*

Verifica-se que assim como os empregados que não detém cargos de chefia são pressionados para uma maior dedicação ao trabalho, igualmente os seus chefes também o são, pelos seus respectivos superiores, em uma perversa cadeia de exigências para atender o novo padrão que dita as regras: o superpoderoso mercado.

Outro exemplo de assédio moral ocorreu em uma empresa de telemarketing, na Bahia, no qual uma empregada gestante recorreu ao Ministério Público do Trabalho, denunciando:

*“(...) que pra ir ao banheiro a gente tem que se desligar do terminal; no mesmo minuto a Gerente vem logo pra saber por que a gente parou o trabalho, **que quando eu disse que ia ao banheiro ela reclamou que eu já tinha ido 4 vezes ao banheiro; respondi que ela sabia que eu tava grávida e ela disse que isso era problema meu e não da empresa, e que eu tava proibida de me levantar mais; passei o resto do dia prendendo a vontade de ir ao banheiro, mas a senhora sabe, mulher grávida precisa ta indo ao banheiro a todo instante; (...) **passei mal o resto todo da gravidez e comecei a ter problema nos rins; (...)**”*** (ênfase minha).

Na situação acima narrada, é importante destacar que a empregada trabalhava em uma grande sala, sem divisórias, na qual cada empregado possuía um terminal de computador, com fone de ouvido, e ao colocar o fone e teclar seu código o “sistema” acusa que o empregado está “*on line*”, trabalhando. Assim, quando o empregado vai ao banheiro e tira o fone de ouvido, automaticamente, o

“sistema” registra que ele está “*off line*”, não trabalhando. A gerente fica em pé à frente da sala, com um campo de visão de todos os trabalhadores, coordenando e supervisionando cada trabalhador, impedindo que cada qual fique mais do que 5 minutos “*off line*”.

A empregada salienta, ainda, que o trabalho era muito cansativo, ouvindo reclamações de consumidores ao fone e digitando as reclamações no sistema, mas que como não exigiam diploma para admissão, “*a fila pra conseguir o emprego deu 2 voltas no quarteirão*”. Desta forma, a empregada grávida de certa forma compreendia a pressão da gerente ressaltando que se ela não “*desse conta do serviço*”, rapidamente outro ocuparia seu lugar.

Observa-se no exemplo acima transcrito que a empregada assediada é uma trabalhadora que possui baixo nível de escolaridade e encontra-se temerosa da perda do respectivo emprego, embora não demonstrasse qualquer apreço pelo mesmo. Verifica-se a ausência de realização desta trabalhadora, aliada à percepção de que é “descartável” para a empresa, ou seja, caso não aceite as imposições por mais absurdas que pareçam, outro na “fila” está prestes a ocupar seu lugar, como um “presente irrecusável” na concepção de Bourdieu, acima narrada.

Mais um exemplo ocorrido em uma loja de departamentos no Rio de Janeiro, narrado pelo vendedor vítima de assédio:

*“(...) para o gerente não bastava apenas bater as metas de vendas, e como eu não bati as metas que ele mandou eu tinha que cumprir toda a jornada de trabalho fantasiado de palhaço, com nariz vermelho e chapéu de palhaço, andando ridículo assim pelos corredores do shopping.”*

No mesmo processo uma testemunha assim depôs:

*“(...) o gerente obrigou o (nome do empregado) a trabalhar vestido de palhaço e na reunião com a equipe toda ameaçou: **tão vendo o palhaço aqui, quem não bater as metas vai trabalhar igual a ele!** (...) na reunião de equipes o gerente só falava com a gente gritando, batendo na mesa, dizendo que éramos todos incompetentes, burros, ignorantes e que ele tava esperando pra ver se a loja ia virar um circo, com todo mundo vestido de palhaço.”*

Mais uma situação de pressão sobre o trabalhador que, provavelmente, tem origem na mesma pressão sofrida pelo assediador, mas igualmente demonstra a ausência de reconhecimento, por parte do gerente assediador, do empregado

enquanto um “outro” detentor de direitos. Essa ausência de reconhecimento como descrito por Honneth reifica o sentimento de subalternidade.

Em uma outra reclamação trabalhista, em Brasília, a empresa administradora de imóveis foi condenada após a comprovação dos seguintes fatos narrados pelo empregado vítima:

*“(...) desde que o presidente assumiu ele me destituiu das minhas funções, sem recolocar qualquer outra, me deixando o dia todo sentado em um sofá em frente ao elevador, além de proibir todos os meus colegas de falar comigo. (...) pra completar as humilhações que sofri, meu salário era sempre pago com atraso. (...) não pedi demissão como senti que o presidente queria, porque ia ficar desempregado e como ia sustentar minha família? O senhor sabe como tá difícil arrumar emprego.”*

Neste exemplo, verifica-se a utilização do poder de direção e comando do superior hierárquico, para empreender uma perseguição pessoal ao empregado que é seu desafeto, uma vez que não restou demonstrado em qualquer depoimento um fato ou ato que desabonasse a conduta do empregado vítima, prevalecendo a mera perseguição pessoal. Em outros depoimentos, testemunhas sugerem que o assediador na realidade temia eventual ascensão profissional do empregado vítima, que pudesse “tomar o lugar” do assediador, em atitude que configura a exacerbação do individualismo como descrito por Bourdieu.

No caso a seguir, em que pese a qualificação do empregado assediado, a sua dependência do emprego o induziu a aceitar a situação de assédio moral por longo tempo, como descrito no depoimento abaixo, ocorrido em um escritório de advocacia no Paraná:

*“(...) o gerente regional do escritório sempre exigiu da minha pessoa uma sobrecarga de trabalho incompatível com a resistência humana, testando minha capacidade e credibilidade enquanto profissional. (...) O escritório não possui quadro de pessoal em quantidade e qualidade compatíveis com o volume de serviço.(...) **A administração do gerente regional era exercida na base da arrogância, com gritaria, socos na mesa, constantemente me chamando de incompetente na presença de outros colegas.** (...) ridicularizava minha escrita afirmando que nem o português eu sabia escrever. (...) certa vez quando cheguei com a sentença mostrando que havíamos perdido a causa, mesmo sabendo que havia a possibilidade de recurso, o gerente gritou comigo afirmando que a culpa teria sido minha, e me mandou levantar da cadeira e sumir da frente dele, aos gritos, na frente de outros colegas.(...) **pedi para ir ao Tribunal fazer a sustentação oral do processo e o gerente impediu gritando que eu estava louco, que eu não tinha a menor capacidade de fazer isso, e que ele não iria expor o escritório ao ridículo deixando um velho incompetente subir à tribuna .**”*

No depoimento acima, uma questão estimuladora das condutas de assédio é o conflito de gerações, na medida em que o gerente regional era um rapaz jovem, com alto nível de escolaridade, e o advogado vítima era um senhor idoso, embora com qualificação específica, mas sem títulos de pós graduação como o jovem, detendo apenas a prática profissional.

Por outro lado, nos deparamos igualmente com exemplos inversos, nos quais padrões experientes desdenham da capacidade do jovem estagiário, levando-o a tal nível de baixa estima que o trabalhador jovem acaba por introjetar uma falsa ideia de que não possui a mínima capacidade para se tornar um profissional competente, recusando novos desafios e auto-limitando possível ascensão profissional.

Outra questão que motiva assédio moral nas relações de trabalho é a intolerância à diferença, como se observa na ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), após denúncia apresentada por uma organização não governamental (ONG), que trabalha na defesa da livre orientação sexual, de perseguição e assédio impostos a um empregado de uma montadora de veículos, no Rio Grande do Sul:

*“(...) após demorado processo de seleção, fui admitido na função de auditor de qualidade. Que logo após a admissão fui mandado para São Paulo para um treinamento, juntamente com um colega também recém admitido, o (nome do colega). O (nome do colega) descobriu minha orientação sexual e, na volta, querendo o meu cargo, contou para todos na fábrica. Decorridos três meses de trabalho, nos quais fui constantemente alvo de chacotas, meu chefe (nome do chefe), em horário de almoço, me perguntou se eu era gay, dizendo que ali na fábrica ninguém gostava de gays. Perguntei no que isso interferiria em meu trabalho, tendo o (nome do chefe) caído na gargalhada. Após este episódio, passei a viver um verdadeiro inferno na fábrica. Fui pressionado diariamente por meio de chacotas e sobrecarga de tarefas, já que, no setor onde trabalhava, era norma da empresa que a função fosse executada por dois funcionários, o que não acontecia em (nome da cidade). Devido às pressões diárias que sofri, humilhações, brincadeiras ofensivas, necessitei de auxílio psicológico, e acabei sendo demitido sem justa causa, sob a alegação de baixo rendimento, apesar de possuir um desempenho compatível com o de outras fábricas da mesma montadora no Brasil.”*

Um colega de trabalho prestou o seguinte depoimento:

*“ que no começo havia muita expectativa dos colegas em relação ao desempenho do (nome da vítima) em razão de seu currículo, mas depois **alguns colegas***

*iniciaram um processo de discriminação em apoio ao (gerente). Ele era “jogado para escanteio” tanto na execução das tarefas quanto no lazer. Inicialmente, o (vítima) trabalhava sem microcomputador, depois recebeu um velho, **distanciado dos demais auditores. Muitas reuniões foram antecipadas sem comunicação prévia, o que impossibilitou o (vítima) de comparecer, razão pela qual era repreendido pelo chefe. O (chefe assediador) discriminava outras pessoas na fábrica por orientação sexual, fazendo “piadinhas”, tendo dito na frente de várias pessoas: “O (vítima) é puto, eu perguntei a ele se ele era puto e falei que algumas pessoas aqui na empresa são contra isso.” (assediador), como detém poder de comando e alto poder de persuasão sobre os demais, induzia-os ao mesmo comportamento. O depoente emprestou um cortador de grama a (vítima), o que foi motivo de chacota no setor de qualidade, principalmente, pelo (chefe assediador). Um dia, (assediador) promoveu um happy hour na pizzaria ... em ... para o pessoal do setor, mas (vítima) não foi convidado. Havia uma cobrança maior do trabalho executado pelo (vítima) que dos demais. A intenção do (assediador) era “minar” o (vítima) para que saísse da empresa, porque ele não podia demitir, pois estaria admitindo que fez uma escolha errada. A perseguição era decorrente do preconceito por ser homossexual, sendo presenciado por todos no setor de qualidade.”***

Um vigia da empresa, que igualmente presenciou as discriminações e perseguições imputadas ao trabalhador, prestou o seguinte depoimento:

*“Muitos colegas diziam: “Lá vai bichinha”, “Vou para a tua casa depois”. (vítima) andava cabisbaixo, sentava sozinho no refeitório, pois as pessoas temiam ser chamadas de gays, só por estarem conversando com ele, muitas delas não aceitaram testemunhar a seu favor com medo de perder o emprego ou de serem “mal-vistas”.*

Neste exemplo, destaca-se que a empresa não respondeu ao chamado do MPT para apresentar sua versão dos fatos. Assim, a ONG ajuizou reclamação trabalhista em nome do empregado vítima. Em sua defesa, na Justiça do Trabalho, a empresa negou as discriminações e perseguições imputadas, e seu representante legal assim depôs:

*“O estresse é problema íntimo e não externo. (...) Portanto, antes de se atribuir ao trabalho o agravamento da doença é preciso se ter consciência de que, conforme o caso, a pessoa deve procurar se afastar dos serviços e das atividades normais que possam interferir no seu estado íntimo.(...) A imagem do reclamante, se é que foi arranhada, aconteceu porque ele mesmo tratou de fazer a divulgação.”*

Destaco trechos da sentença prolatada neste exemplo, reconhecendo o assédio moral imputado ao trabalhador:

*“(...) As testemunhas do reclamante, a seu turno, corroboram a versão da inicial de que havia discriminação por parte do (chefe assediador) em razão de sua condição de homossexual, tendo passado a ser **pressionado “através de piadas” e comentários jocosos a respeito de sua sexualidade.** Mencionaram, ainda, as duas testemunhas do autor ter o supervisor (assediador) deixado bem claro que **não aceitava a presença de homossexual no local de trabalho.** O convencimento a que se chega diante da prova produzida, em especial os depoimentos colhidos na audiência, retratada pela ata de fls.158/167, na qual exaustivamente interrogadas partes e testemunhas, é de que **o reclamante, efetivamente, foi perseguido, sobrecarregado de serviço e discriminado em razão de sua homossexualidade.** (...) Resta claro, ainda, que o demandante somente veio a assumir sua homossexualidade por ocasião da despedida, não adotando, no local de trabalho, qualquer postura que revelasse sua condição. Tendo sua **chefia tendo tirado conclusão nesse sentido, passou a adotar conduta reveladora de perseguição em flagrante pressão psicológica.** Embora não tivesse havido manifestação pública ou alarde da situação, a **segregação era sentida pelo demandante a ponto de lhe gerar problemas de ordens emocional e psicológica, tanto que submetido a tratamento por depressão.** Não havia necessidade de ser feito alarde a respeito da condição do reclamante para que restasse configurada a discriminação. Esta resta evidente pelo contexto trazido aos autos, já tendo o juízo se manifestado a respeito de cada argumento da defesa apresentado visando a afastar a tese da inicial. **De uma forma adredemente preparada desenhou-se uma conduta estereotipada do reclamante não condizente com seu comportamento profissional. É natural que diante das pressões que vinha sofrendo o reclamante adotasse um comportamento mais agressivo ou arredo no local de trabalho justamente fruto da segregação.(...) O dano nos autos é manifesto e decorreu de conduta adotada por preposto da empresa, no caso, a chefia imediata do reclamante, restando configurada, na hipótese, a culpa “in eligendo”. A responsabilidade pelo comportamento do chefe do demandante há que ser atribuída, ainda que de forma indireta, ao empregador, configurada a hipótese de falha na escolha de seu representante junto ao departamento ao qual vinculado o empregado alvo de discriminação por sua conduta homossexual.** Arbitra-se a indenização por dano moral em 80 vezes o salário mínimo vigente no país, valor que se entende em consonância com os prejuízos sofridos pelo autor.”*

Neste caso, resta demonstrado o comportamento discriminatório do chefe imediato assediador do trabalhador, bem como a atitude indiferente, negligente e, até mesmo, conivente da empresa montadora, porque, ciente dos graves danos causados a saúde de um empregado, nada faz, o que se constitui em estímulo para que práticas como estas se tornem rotineiras, em agressão à dignidade e à integridade psíquica de trabalhador, sujeito a suportar toda sorte de humilhações.

Em outro exemplo, uma empresa pública federal sediada no Rio de Janeiro, chamada ao MPT para responder a denúncias de assédio moral por parte do chefe de um departamento específico, no sentido de que este só se dirigia aos subordinados aos gritos, com palavrões, ameaças de instauração de processos administrativos contra os seus subordinados, assim se posicionou:

*“na gerência regional nunca recebemos denúncia de nenhum empregado, mas de fato já havíamos constatado que o departamento sob a chefia do (nome do assediador) há uma maior incidência de pedidos de transferência para outros departamentos (...). Não, de fato não há pedidos de transferência para ir trabalhar no departamento do (assediador). (...) Não tomamos nenhuma atitude pois não havia denúncia de nenhum empregado e os resultados do departamento são excelentes.”*

Merece destaque a atitude da empresa que resiste em admitir problemas na conduta do chefe do departamento, uma vez que as metas de produtividade respondem às demandas de mercado da empresa. Assim, a forma como os índices são atingidos torna-se mero “detalhe” aos olhos do empregador.

Tanto no exemplo anterior, como no caso seguinte, o equivocado entendimento de que o assédio moral parte de superiores hierárquicos menos esclarecidos é desmistificado.

Em estabelecimento bancário de porte nacional, em uma agência de São Paulo (SP), o seguinte depoimento de um colega de trabalho da empregada vítima pode ser colhido:

*“Os empregados se queixaram à gerência de pessoal, quando então foi encaminhado um funcionário para fazer um aconselhamento e averiguar que dificuldades tornavam aquele ambiente pesado. O empregado (nome) então conversou com todos e na ocasião reconheceu que o clima era um pouco pesado e sugeriu que os empregados conversassem com a gerente para buscarem uma estratégia de convivência. As reuniões não eram produtivas porque a (gerente assediadora) não dava prosseguimento ao diálogo e evitava discutir questões levantadas pelos empregados do setor. A (gerente assediadora) humilhava os empregados do setor; atribuía sobrecarga de trabalho à reclamante para demonstrar que esta não tinha bom rendimento; mandava a reclamante catar o lixo da sala; o depoente já presenciou a (assediadora) se referindo à reclamante como gerentinha. A (gerente assediadora) dava as determinações de trabalho com o gesto autoritário de apontar o dedo e dizer que era daquele jeito que ela queria.”*

Um dos colegas de trabalho da empregada vítima prestou o seguinte depoimento:

*“O depoente chegou a expor a situação a diretores locais e escreveu uma extensa carta à ouvidoria interna. Houve uma reunião com o diretor da área de marketing, que prometeu providências, mas nada foi feito, pois com o clima de terror da (gerente assediadora), a agência conseguia bater as metas determinadas. Em quatro ocasiões o depoente fez manifestações escritas aos superiores sobre o ambiente de trabalho e sobre o relacionamento com a (gerente assediadora), mas nada aconteceu.”*

No caso acima, chamado em juízo, o banco negou todas as acusações, elogiando a gerente assediadora pela “saudável obsessão por qualidade nos serviços”, como se fosse cabível a associação do adjetivo “saudável” à uma atitude denominada de obsessiva.

Como exemplo de denúncias que resultam em celebração de termo de ajustamento de conduta, pode ser mencionado o TAC celebrado entre o MPT e um haras, em Goiás, após a constatação dos procuradores e fiscais do trabalho de serem verídicas as alegações de que a “punição” imputada pelo chefe para os empregados que não cumprissem a contento o trabalho se dava do seguinte modo:

*“...quando nós não fazia do jeito que ele (chefe) queria, ele prendia nós na baia junto com o cavalo e nós tinha que passar o dia ali, comer ali com o cavalo, fazer as necessidades ali com o cavalo, até a hora de ir embora. (...) Ele dizia que se nós não tivéssemos satisfeitos era só pedir as contas.”*

O caso ocorreu em um haras de criação de cavalos de raça de propriedade de um deputado, no qual o preço de cada animal supera em muito o salário anual de cada trabalhador do haras. Ao colocar seres humanos nas mesmas baias que os animais, os menos avisados podem acreditar que o tratamento seria o mesmo para ambos, o que já seria inaceitável. Contudo, o degradante e humilhante tratamento dispensado aos trabalhadores não era dispensado sequer aos animais, que mereciam cuidados superiores.

Finalmente, em assédio ocorrido em uma empresa fabricante de medicamentos, em Santa Catarina, uma testemunha da vítima, em juízo, assim prestou depoimento:

*“... que a (vítima) estava grávida e com problemas do joelho e pediu licença do INSS. O (gerente assediador) ficou irritado com a licença dela e quando ela voltou começou o inferno. Como eu também tinha faltado porque meu filho adoeceu e eu fui levar ele ao posto de saúde, ele nos trancou no refeitório, e não permitiu a nossa saída junto com os outros empregados. Ele nos deixou lá por umas duas horas, sem a gente saber o que ia acontecer, ficamos muito nervosas com medo de ser demitidas e a (vítima), começou a passar mal. Eu bati na porta gritando e quando ele apareceu e viu que a (vítima) estava realmente passando mal, mandou nós irmos embora. Eu disse que ia contar para todo o mundo o que tinha acontecido e ele disse que se eu contasse ele ia “ferrar” com a gente.”*

Na audiência, o juiz questionou ao gerente se o mesmo tinha ciência de que manter uma pessoa presa no interior de um refeitório constitui crime de cárcere

privado<sup>7</sup>. O gerente negou que as tivesse prendido, sustentando que as mesmas lá estavam aguardando ele “para terem uma reunião”.

Os treze exemplos de assédio moral nas relações de trabalho acima apresentados, ocorridos em âmbito nacional, ratificam a ideia de que a sociedade brasileira, como de resto outras, vive uma crise no mundo do trabalho. Um mundo que vêm sofrendo fortes transformações advindas da globalização e flexibilização das relações de trabalho, com repercussões políticas, econômicas e, notadamente, sociais. Mudanças que demandam reflexões sobre a nova ética do trabalho e sobre a própria sociedade, como salienta Alain Touraine<sup>8</sup>:

*“...globalização significa muito mais que internacionalização. Significa que nenhuma instituição política, social ou religiosa é capaz de controlar um sistema econômico globalizado. **Portanto, minha principal ideia é que a globalização significa o fim da sociedade.** A diversidade dos atores é mais importante do que o sistema. O que restou é o mercado puro. Vivemos agora em uma não sociedade, na qual as pessoas estão interessadas em coisas sem significado. (...)*

***Minha pergunta é se é possível reconstruir uma vida social a partir de nenhum elemento social, pois eles desapareceram ao longo do caminho.”***

Questionado se havia esperança para a vida em sociedade, Alain Touraine diz que a primeira grande força política da sociedade, hoje, é a ecologia, que a segunda força antropológica é o movimento feminista, e conclui ressaltando que a terceira força do que seria esta nova sociedade está no indivíduo, no “direito a ter direitos”, na feliz expressão de Hannah Arendt.

---

<sup>7</sup> Artigo 148, do Código Penal Brasileiro.

<sup>8</sup> Entrevista publicada no jornal “O Globo” de 15 de novembro de 2010.