



ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO, SAÚDE PSÍQUICA E A RELAÇÃO COM O NEOLIBERALISMO

Patrícia Moreira de Menezes¹

Paulo Ricardo Opuszka²

RESUMO

Trata-se de reflexão crítica articulando o assédio moral e os danos à saúde psíquica ao modelo de sociabilidade capitalista em sua face atual: o neoliberalismo. A produção do sujeito neoliberal, traz a empresa e a concorrência para todas as relações da vida e altera a subjetividade do trabalhador, que agora é um empresário de si, responsável único pelos fracassos. Esta racionalidade traz um diagnóstico clínico de assédio e depressão. A teoria de base veio de Dardot e Laval no ensaio sobre a racionalidade neoliberal. Conclui-se que o neoliberalismo é o grande assediador e causador do adoecimento psíquico dos sujeitos.

Palavras-chave: Assédio moral. Meio ambiente de trabalho. Neoliberalismo. Saúde psíquica.

“Cada época possuiu suas enfermidades fundamentais.

[...]

¹ Doutoranda em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFRN). Professora da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN). Pesquisadora do grupo de pesquisa Cidadania, participação popular e políticas públicas (UERN) e do grupo de pesquisa do Grupo de Estudos em Trabalho, Economia e Políticas Públicas (TRAEP/UFPR).

² Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFRP). Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná (UFPR). Coordenador do Grupo de Estudos em Trabalho, Economia e Políticas Públicas (TRAEP/UFPR).

Visto a partir da perspectiva patológica, o começo do século XXI não é definido como bacteriológico nem viral, mas neuronal. Doenças neuronais como a depressão, transtorno de déficit de atenção com síndrome de hiperatividade (TDAH), Transtorno de personalidade limítrofe (TPL) ou a Síndrome de Burnout (SB) determinam a paisagem patológica do começo do século XXI.”

(Byung-Chul Han, Sociedade do cansaço, 2017, p. 7-8)

1 INTRODUÇÃO

Neste artigo, pretende-se refletir sobre o assédio moral, articulando sua prática à saúde psíquica e ao neoliberalismo. O contexto delimitado onde será problematizado o assédio moral é o meio ambiente de trabalho. No entanto, parte-se da premissa que este ambiente reflete o contexto amplo, que é o modelo de sociabilidade atual - o capitalismo – sob a racionalidade neoliberal.

O capitalismo está naturalizado. Discute-se modelo de Estado, redimensionamento da democracia, políticas públicas³, sem questionar o capitalismo. Mira-se na dor e não na causa. A ideia aqui é ponderar sobre a causa. Talvez assim chegue-se a uma discussão para além de paliativos.

Fazer a reflexão a partir de características do neoliberalismo importa, em razão de concordância com Dardot e Laval (2016) que entendem que o neoliberalismo trouxe alteração do capitalismo e todas as relações sociais, refletindo na existência como um todo.

A influência normativa do neoliberalismo, que os autores relatam, atinge diretamente as relações de trabalho. O ambiente concorrencial dá o mote na gestão das empresas, o que contribui para sofrimentos de toda ordem, notadamente o psíquico.

Vê-se uma forma específica de opressão aos trabalhadores. Houve aumento da

³ Registre-se que com essa afirmação não se está desvalorizando a luta por direitos nem a evolução na implantação de políticas públicas. Ocorre que, no artigo, foi feita a opção metodológica de tecer reflexão crítica ao neoliberalismo como causa do assédio moral e do adoecimento psíquico.

intensidade do trabalho, com foco na produtividade e ampliação de modelos de gestão em que a exigência por trabalhadores multifuncionais e flexíveis é marcante. (ROSSO, 2008) Mesmo com defensores implacáveis desse modo de gerir empresas, há, por outro lado, estudos atentos à piora das condições de trabalho e de vida na sociedade atual.

Muito se tem discutido na dinâmica social atual, sobre a precarização das condições de trabalho e a inflexão de direitos trabalhistas. Neste sentido, registram Lima e Opuszka (2017) que o objetivo é a proteção e ampliação do capital.

Pensando nesse contexto sumariamente descrito, o objetivo do artigo é refletir sobre a sociabilidade capitalista neoliberal como sujeita da prática do assédio moral e do adoecimento psíquico. Entende-se que é importante compreender e combater as causas de práticas abusivas no meio laboral, não apenas o resultado delas (a afetação da integridade física e mental dos trabalhadores).

A fim de alcançar o objetivo, a base teórica que sustentará a crítica será o capítulo “A fábrica do sujeito neoliberal”, de Dardot e Laval (2016). O artigo será dividido em duas seções, sendo a primeira para conceituar e caracterizar meio ambiente de trabalho, saúde e assédio moral; e, em sequência, será exposta a teorização de Dardot e Laval (2016).

2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM A SAÚDE

Inicialmente, algumas conceituações são importantes para a articulação com o neoliberalismo e o adoecimento, que realizar-se-á na próxima seção. Como o meio ambiente de trabalho é o contexto no qual serão problematizados o assédio moral e o adoecimento, as conceituações se darão neste quadro.

O conceito de meio ambiente é amplo. O dispositivo constitucional que garante o direito ao meio ambiente equilibrado, implicitamente agrega o meio ambiente do trabalho. Diz a Constituição Federal de 1988, no art. 225:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

No art. 3º, I, da Lei nº 6.938/81 (Lei Nacional do Meio Ambiente), também há a compreensão de meio ambiente: “Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por: I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e

biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas; [...].” (BRASIL, 1981)

No conceito de meio ambiente há várias hipóteses de enquadramento. Uma classificação usual na doutrina (BARROS, 2012; CASSAR, 2018) traz os seguintes tipos: meio ambiente natural (água, ar, solo, fauna, flora); meio ambiente artificial (espaço físico alterado pela intervenção humana – meio ambiente urbano, periférico e rural); meio ambiente cultural (bens, valores e tradições sociais); meio ambiente do trabalho (local de provimento da subsistência – estabelecimento empresarial, ambiente urbano, própria residência). Interessa perceber que o conceito de meio ambiente do trabalho acompanha o trabalhador. Ou seja, no local onde estiver trabalhando, o seu âmbito integra o meio ambiente do trabalho.

Ainda sobre o que o abrange, diz Cassar (2018, p. 979):

O meio ambiente do trabalho deve priorizar a incolumidade física, psíquica e social do empregado e demais trabalhadores (terceirizados) e, por isso, deve ser salubre, saudável, digno e íntegro. Logo, não se limita ao local, ao endereço, ao ambiente interno, mas também ao serviço, mesmo que externo, às ferramentas, aos instrumentos de trabalho, à forma de execução das tarefas e ao modo como é tratado o trabalhador pelos colegas e superiores hierárquicos.

Percebe-se, na explicação de Cassar (2018), a extensão que envolve, inclusive, ambiente externo e gestão da atividade empresarial (incluindo como o trabalhador é tratado). Corroborando com a conceituação de Cassar (2018), Romita (2014, p. 432) afirma:

Importante é a conceituação de ambiente do trabalho apta a recolher o resultado das transformações ocorridas nos últimos tempos nos métodos de organização do trabalho e nos processos produtivos, que acarretam a desconcentração dos contingentes de trabalhadores, não mais limitados ao espaço interno da fábrica ou empresa. Por força das inovações tecnológicas, desenvolvem-se novas modalidades de prestação de serviços, como trabalho em domicílio e teletrabalho, de sorte que o conceito de meio ambiente de trabalho se elastece, passando a abranger também a moradia e o espaço urbano.

Se protege tão categoricamente o meio ambiente de trabalho em razão de sua relação com a tutela de um valor inestimável: a saúde. “A proteção ao ambiente do trabalho é, portanto, expressamente reconhecida pela Lei Maior como consequência da proclamação do direito à saúde, [...].” (ROMITA, 2014, p. 430) É de se registrar que, quando o legislador constituinte trata da saúde (art. 200), ele inclui expressamente o meio ambiente do trabalho no

inciso VIII da Constituição Federal de 1988.

Há muitos bens jurídicos que podem ficar comprometidos com a ausência de um ambiente de trabalho sadio. Leciona Barros (2012, p. 840):

Quando o empregado é admitido pelo empregador, leva consigo uma série de bens jurídicos (vida, saúde, capacidade de trabalho etc.), os quais deverão ser protegidos por este último, com adoção de medidas de higiene e segurança para prevenir doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Para reforçar, as medidas para garantir um ambiente de trabalho equilibrado e saudável não devem ser restritas a maquinário e espaço físico. Devem se voltar também ao modelo de gestão do trabalho. É por esta razão que os institutos relacionados à jornada de trabalho também devem ser considerados. É o que diz Barros (2012, p. 842) ao tratar dessas questões: “Não só as más condições de trabalho advindas de condições perigosas ou insalubres, mas também o ritmo excessivo de trabalho e sistema de horários poderão afetar a saúde e a qualidade de vida do trabalhador, comprometendo a segurança do trabalho.”

Na teorização sobre meio ambiente e saúde já se pode inferir que diversas práticas do empregador podem afetar os bens jurídicos tutelados. Entre essas práticas, por escolha metodológica, haverá a delimitação em um tipo: o assédio moral.

O que é o assédio moral? Neste artigo será utilizada a conceituação do Dicionário de Trabalho e Tecnologia (2006). Espindula (2006, p. 33) traz a seguinte compreensão:

Assédio moral pode ser entendido como a exposição repetida e prolongada de trabalhadores a situações humilhantes, constrangedoras e de desqualificação no ambiente de trabalho. Essa prática ocorre, predominantemente, em situações de trabalho em que vigoram relações hierárquicas, autoritárias e assimétricas, nas quais a vítima é geralmente subordinada à pessoa que assedia, podendo acontecer também nas relações entre colegas do mesmo nível hierárquico, ou até mesmo se apresentar de maneira mais difusa, como por meio da disseminação do medo no ambiente organizacional.

Caracteriza-se pela violência, pelo abuso e pela ofensa. O assédio visa “enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima” (DELGADO, 2019, p. 770). Por estas especificidades os efeitos são danosos e podem chegar até à morte.

Afeta, sobretudo, a subjetividade e auto-estima dos trabalhadores, a ponto de

comprometer sua identidade e suas relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental e podendo levar à incapacidade laboral, ao desemprego, à depressão e, em casos extremos, à morte. (ESPINDULA, 2006, p. 33)

Citando estudo de Hirigoyen, Espindula (2006, p. 34) registra que a violência no mundo do trabalho tem como componentes “o exercício do poder hierárquico, a exploração do medo de demissão, o estímulo à competição, a inveja, a desqualificação, o assédio sexual etc., incentivados, permitidos ou ignorados pela empresa.”

O dano que decorre do assédio moral não se limita a trazer prejuízo apenas à capacidade laboral do trabalhador. Atinge outras esferas da vida, afetando a existência como um todo. Diz Barros (2021, p. 849): “O dano à saúde poderá implicar não só a diminuição da aptidão laboral da vítima, mas lesão nas suas faculdades culturais, artísticas, desportivas, religiosas, sexuais, etc.”

Na próxima seção será exposta a teorização de Dardot e Laval (2016), no capítulo A fábrica do sujeito neoliberal, da obra “A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal”.

A relevância da seção seguinte para o artigo é o fato de permitir a crítica que é o objetivo deste texto: refletir sobre a sociabilidade capitalista neoliberal como sujeita da prática do assédio moral, e problematizar o neoliberalismo como uma máquina de produzir adoecimento.

3 SOCIEDADE NEOLIBERAL E ADOECIMENTO PSÍQUICO

A partir de leituras na seção anterior, há a aparência que o aporte jurídico sobre meio ambiente e saúde dá conta de garantir a integridade física e psíquica dos trabalhadores. No entanto, não é bem assim. O modelo de sociabilidade – sociedade neoliberal – produz um tipo de sujeito: o sujeito neoliberal. Opera-se uma alteração da subjetividade na dinâmica social atual. A fábrica de sujeitos neoliberais também é uma fábrica de assédio e de adoecimento.

Pensando por este viés, a sociabilidade capitalista neoliberal também é uma sujeita ativa da prática do assédio moral. Mesmo não sendo uma pessoa com personalidade jurídica própria, o neoliberalismo assedia. Naturalmente que punir o neoliberalismo não pode se concretizar, mas lhe atribuir uma participação ativa e/ou de fomento aos abusos sofridos pelos trabalhadores permite crítica que conduz à discussão sobre a sua superação.

Dardot e Laval (2016) iniciam o capítulo “A fábrica do sujeito neoliberal” afirmando

que o sujeito da sociedade atual não é mais o sujeito produtivo das sociedades industriais. Agora há um novo sujeito. Dizem eles:

A concepção que vê a sociedade como uma empresa constituída de empresas necessita de uma nova norma subjetiva, que não é mais exatamente aquela do sujeito produtivo das sociedades industriais. O sujeito neoliberal em formação, do qual gostaríamos de delinear aqui algumas das características principais, é correlato de um dispositivo de desempenho e gozo que foi objeto de inúmeros trabalhos.

[...]

De um lado, muitos psicanalistas dizem receber no consultório pacientes que sofrem de sintomas que revelam uma nova era do sujeito. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 321)

O sujeito neoliberal é mobilizado por um ideal do eu que é o modelo de empresa. O padrão de sociabilidade, de convivência, não é mais a troca, é a concorrência; e esta se baseia na desigualdade. Não é mais o sujeito das trocas, é o sujeito do consumo (materialização do desejo). Produz a satisfação. (DARDOT; LAVAL, 2016)

Dentro do capítulo em questão, os autores se baseiam em filosofia e psicanálise, notadamente em Foucault e Lacan, para alcançar seus objetivos. Dentre as várias compreensões apresentadas, algumas são particularmente relevantes para o propósito deste artigo científico. Inicialmente é a própria caracterização do modelo de sociabilidade que se realiza no presente. O primeiro ponto que se destaca é “a modelagem da sociedade pela empresa”. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 326) Dardot e Laval (2016, p. 326) vão dizer que

o momento neoliberal caracteriza-se por uma homogeneização do discurso do homem em torno da figura da empresa. Essa nova figura do sujeito opera uma unificação sem precedentes das formas plurais da subjetividade que a democracia liberal permitiu que se conservassem e das quais sabia aproveitar-se para perpetuar sua existência.

A esse novo sujeito unitário, Dardot e Laval (2016, p. 327) chamam de “sujeito empresarial”, “sujeito neoliberal” ou “neossujeito”. O neossujeito não está alienado⁴ do trabalho, está totalmente envolvido com o que tem que fazer.

O elemento que se mobiliza para envolver o neossujeito na atividade a desempenhar

⁴ Dardot e Laval (2016, p. 327) explicam que as técnicas dessa modelagem pela empresa “chegam ao cúmulo da alienação ao pretender suprimir qualquer sentimento de alienação: [...]”

é o desejo. Explicam Dardot e Laval (2016, p. 327):

O sujeito unitário é o sujeito do envolvimento total de si mesmo. A vontade de realização pessoal, o projeto que se quer levar a cabo, a motivação que anima o “colaborador” da empresa, enfim, o *desejo* com todos os nomes que se queira dar a ele é o alvo do novo poder. O ser desejante não é apenas o ponto de aplicação desse poder; ele é o substituto dos dispositivos de direção das condutas. Porque o efeito procurado pelas novas práticas de fabricação e gestão do novo sujeito é fazer com que o indivíduo trabalhe para a empresa como se trabalhasse para si mesmo e, assim, eliminar qualquer sentimento de alienação e até mesmo qualquer *distância* entre o indivíduo e a empresa que o emprega. Ele deve trabalhar para a sua própria eficácia, para a intensificação de seu esforço, como se essa conduta viesse dele próprio, como se esta lhe fosse comandada de dentro por uma ordem imperiosa de seu próprio desejo, à qual ele não pode resistir.

É neste ponto que eles afirmam que ouvir essa voz de dentro, o Outro que fala, no sentido da psicanálise, é um governo “lacaniano”. Dizem: “A gestão moderna é um governo “lacaniano”: o desejo do sujeito é o desejo do Outro. Desde que o poder moderno se torne o Outro do sujeito.” Vê-se que é um contexto complexo, em que são empregadas “técnicas refinadas de motivação, estímulo e incentivo.” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 327-328)

Trazendo para uma situação concreta onde ainda há muito em disputa no que diz respeito a regulação jurídica, um “motorista de aplicativo” (trabalhador uberizado) não conversa sobre a sociedade e sobre seu lugar nesta como um motorista de táxi conversava décadas atrás. O taxista era um sujeito produtivo; o uberizado é o novo sujeito: o sujeito neoliberal. Este exemplo, em que parte de uma observação direta em algumas experiências e do acompanhamento de pesquisas empíricas, representa a governamentalidade empresarial da qual falam Dardot e Laval (2016). São novas aspirações e novas condutas.

Construir e implantar formas eficazes de sujeição sempre acompanhou o capitalismo. Isso em si não é novidade, como bem afirmam Dardot e Laval (2016). Dizem eles que:

a grande novidade reside na modelagem que torna os indivíduos aptos a suportar as novas condições que lhe são impostas, enquanto por seu próprio comportamento contribuem para tornar essas condições cada vez mais duras e mais perenes. Em uma palavra, a novidade consiste em promover uma “reação em cadeia”, produzindo “sujeitos empreendedores” que, por sua vez, reproduzirão, ampliarão e reforçarão as

relações de competição entre eles, o que exigirá, segundo a lógica do processo autorrealizador, que eles se adaptem subjetivamente às condições cada vez mais duras que eles mesmos produziram. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 329)

A empresa, assim, é mais do que um modelo institucional, é uma atitude, define uma nova ética, um “certo *ethos* que deve ser encarnado com um trabalho de vigilância sobre si mesmo [...]” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 332) E o que está no âmago dessa nova ética – a empresa de si mesmo – é a racionalização do desejo. É um “*trabalhar a si mesmo* com o intuito de transformar-se continuamente, aprimorar-se, tornar-se cada vez mais eficaz.” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 333) O indivíduo é uma empresa, não um trabalhador. Toda atividade realizada por este indivíduo é um “*processo de valorização do eu.*” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 335)

Essa nova ética não se restringe ao meio ambiente de trabalho. Se espalha em cada recanto da existência. Sucesso na carreira, sucesso na vida.

Dizem Dardot e Laval (2016, p. 338) que a gestão moderna “alicia as subjetividades” com o uso de técnicas. Resumem algumas dessas técnicas: *coaching* (treinamento), programação neurolinguística (PNL), análise transacional (AT). O uso da tecnologia avaliativa propicia uma modificação subjetiva, que visa a exacerbação do desempenho. Daí Dardot e Laval (2016) resumirem o novo sujeito em duas características: competição e desempenho; sendo este último agregado ao gozo.

A fim de representar essas características, Dardot e Laval (2016) falam do “*coaching*” e da relação entre esporte, sexualidade e trabalho.

No dispositivo em questão, a empresa se identifica com os campeões, os quais patrocina e dos quais explora a imagem, e o mundo do esporte, como bem sabemos, torna-se um laboratório do *business* sem constrangimentos. Os esportistas são encarnações perfeitas do empreendedor de si, que não hesitam um instante sequer em se vender a quem pagar mais, sem muitas considerações a respeito da lealdade e da fidelidade. Mais ainda, o cuidado com o corpo, o aprimoramento de si mesmo, a procura de sensações fortes, o fascínio pelo “extremo”, a preferência pelo lazer ativo e a superação idealizada dos “limites” indicam que o modelo esportivo não se reduz ao espetáculo recreativo de “poderosos” devorando uns aos outros. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 354)

A analogia com os esportistas demonstra bem esse “sempre mais” que os autores identificaram no neossujeito. O foco é: produzir sempre mais, gozar sempre mais. E

reafirmam em síntese: “O sujeito neoliberal é produzido pelo dispositivo “desempenho/gozo”. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 354)

Nesse quadro, Dardot e Laval (2016) apresentam o “mais-de-gozar”. Fazem uma comparação com o mais, o além, que Marx tratou na exploração do trabalho. A extração do “mais-valor” marxiano seria o “mais-de-gozar” do sujeito neoliberal.

Toda essa alteração na sociedade e na subjetividade gera sofrimento no trabalho. A depressão, o estresse, o assédio estão efeitos patológicos desse tempo. Aduzem Dardot e Laval (2016, p. 362-363):

Hoje, o “estresse” e o “assédio” no trabalho são reconhecidos, em relação ao aumento dos casos de suicídio no local de trabalho, como “riscos psicossociais” dolorosos, perigosos e especialmente onerosos para os seguros coletivos.

Se esses sintomas se referem com frequência a intensificação do trabalho, ela mesmo ligada aos fluxos tensos e as consequências perversas da redução do tempo de trabalho sob exigências de produtividade, patologias mentais como o estresse têm relação com a individualização da responsabilidade na realização dos objetivos. Hoje, mais do que antes, o assalariado, sozinho diante de tarefas impossíveis ou duplas injunções, corre o risco de perder a consideração de chefes ou colegas. O enfraquecimento dos coletivos de trabalho reforça esse isolamento.

Articulando com a seção anterior, onde foi exposto como deve ser tratamento do meio ambiente de trabalho e do trabalhador, percebe-se que o modelo de sociabilidade neoliberal vai de encontro à evolução teórica fundada na tutela da saúde física e psíquica do trabalhador. É incoerente, como a própria retórica gerencial; e parece nos envolver a um caminho sem volta. Uma espécie de sufocamento das possibilidades de lutar contra.

A retórica gerencial está regada de contradições (“coerção flexível”, por exemplo). A alteração subjetiva que se opera no sujeito ao ser inserido no quadro de avaliações de desempenho e de responsabilidade, leva consigo a aceitação do fracasso pessoal e inibe a contestação legítima, posto que engloba uma autocoerção. (DARDOT; LAVAL, 2016) Protestar contra si? Insurgir-se contra si? A brutalidade do neoliberalismo é difícil de ser combatida. Dardot e Laval (2016, p. 363) resumem: “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.”

Dentro do quadro clínico, Dardot e Laval (2016) relatam a depressão generalizada. Afirmando Dardot e Laval (2016, p. 366): “A depressão é, na verdade, o outro lado do

desempenho, uma resposta do sujeito à injunção de se realizar e ser responsável por si mesmo, de se superar cada vez mais na aventura empresarial.”

Por fim, mais uma citação de Dardot e Laval (2016, p. 374) que merece registro e reflexão:

Seguindo o quadro clínico do neossujeito, vemos que a empresa de si mesmo tem dois rostos: o rosto triunfante do sucesso sem pudor e o rosto deprimido do fracasso diante dos processos incontroláveis e das técnicas de normalização. Oscilando entre depressão e perversão, o neossujeito é condenado a ser duplo: mestre em desempenhos admiráveis e objeto de gozo descartável.

O que Dardot e Laval (2016) refletem com a dupla face do neossujeito é que esse quadro faz parte de uma construção complexa, que insere o neossujeito nesse mundo dos negócios sem constrangimento, no controle de si, mas também como um governado, controlado e vigiado por esse mesmo sistema que também foi incorporado pelas instituições de enquadramento (família, escola, organizações sindicais e políticas). São sujeitos e objeto ao mesmo tempo. Entendem os autores que, em vez de lamentar a derrocada de instituições, é melhor acompanhar como foram transformadas em dispositivos de desempenho/gozo e como o discurso econômico se articula com os demais discursos na sociedade e direcionar esforços para alteração desse rumo, alinhando-nos a outros tipos de relações que não as de maximização do desempenho e concorrenciais.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As instituições, as empresas, precisam enfrentar o assédio moral e outras patologias sociais. Mas a realidade no neoliberalismo é um tanto desalentadora. Corpos debilitados não têm condições de fazer frente a tamanha brutalidade, sobretudo tão complexa, posto que inseriu o trabalhador como algoz de si próprio.

O propósito do artigo foi apresentar o quão complicado é tratar dos efeitos quando a causa é naturalizada. O capitalismo e o neoliberalismo são inescapáveis à existência. E assim, passa-se a conformar com paliativos. Quem não suporta a concorrência, se demite, se deprime, se licencia por adoecimento.

Por vezes o tratamento vem através de políticas públicas, mas não enfrentam o

monstro, apenas atenuam a dor. Não haverá aniquilação do assédio, da depressão, da dor, sem a superação do opressor: o capitalismo. A evolução no modelo de Estado e da democracia, com atenção às demandas sociais, ocorre de forma concomitante com o crescimento de patologias neurais. Este fato é uma evidência que o sistema de sociabilidade capitalista, mesmo atenuado por políticas sociais, é o grande sujeito assediador.

Conclui-se registrando a relevância de ações no sentido de proteger as pessoas das patologias atuais, mas afirmando que a crítica ao capitalismo e sua superação continuam sendo cruciais para a libertação da sujeição humana.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2012.

BRASIL. Lei nº 6.938/81 (**Lei Nacional do Meio Ambiente**), de 31 de agosto de 1981. Disponível em: < <https://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 8 de fevereiro de 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: Método, 2018.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

ESPINDULA, Brenda . Assédio Moral no Trabalho. *In*: CATTANI, Antonio.; HOLZMANN, Lorena. (Org.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2006, v. , p. 33-36.

LIMA, Erick Alan; OPUSZKA, Paulo Ricardo. REFLEXÕES ENTRE A REGULAÇÃO E A SUPRESSÃO DE DIREITOS A PARTIR DA PESSOALIDADE E SUBORDINAÇÃO NO DIREITO CAPITALISTA DO TRABALHO. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, RS, v. 12, n. 2, p. 620-647, ago. 2017. ISSN 1981-3694. Disponível em:

<<https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/27499>>. Acesso em: 03 de julho de 2019.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

ROSSO, Sadi Dal. **Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2008.

MORAL HARASSMENT AT WORK, PSYCHIC HEALTH AND THE RELATION WITH NEOLIBERALISM

ABSTRACT

This is a critical reflection articulating workplace harassment and psychological harm in relation to the current face of capitalist sociability: neoliberalism. The production of the neoliberal subject brings the company and competition into all aspects of life and alters the subjectivity of the worker, who is now an entrepreneur of themselves, solely responsible for their failures. This rationality leads to a clinical diagnosis of harassment and depression. The foundational theory comes from Dardot and Laval in their essay on neoliberal rationality. It can be concluded that neoliberalism is the primary perpetrator and cause of the psychological distress suffered by individuals.

Keywords: Mental Health. Moral Harassment. Neoliberalism. Work Environment.