

El contexto social del asedio laboral grupal y su relación con la salud de los trabajadores en Brasil

Margarida Barreto

1. Breves consideraciones sobre la organización del trabajo

Este ensayo trata de un tema bastante discutido en la actualidad: la organización del trabajo y la salud de los seres humanos que trabajan. Esta asociación revela que al modificarse las formas del trabajo, se intensificaron y se multiplicaron las de explotación de la clase trabajadora, al mismo tiempo. Los estudios e investigaciones en este campo permiten conocer las condiciones de trabajo y la densidad organizativa, incluyendo la intensidad de la actividad del trabajo y el uso del tiempo por el capitalista. Se han hecho claros también los nuevos riesgos, denominados emergentes, a los que hombres y mujeres están expuestos en su cotidianeidad fabril, relacionados con las exigencias que todos en los diversos sectores de la economía –en la producción y en la administración– están sometidos durante sus exhaustivas jornadas de trabajo.

Los nuevos regímenes y reglas impuestas a la ejecución del trabajo impactaron la construcción del YO y del otro, alterando la autoidentidad en cuanto creadores de valores y propiciadores de actividades cotidianas. De este modo, nuevos discursos se sumaron a la historia de las enfermedades y la muerte relacionada con el trabajo. Esto ha sido consecuencia de un mundo en constante mutación, cuyo rasgo dominante actual del proceso productivo es su destructividad en la medida en que se ahora apropia de manera “salvaje” de las riquezas y del excedente del

trabajo, a la vez que estimula la competitividad, el individualismo y el consumismo desenfrenados, siendo esta dinámica la que alimenta y conserva el metabolismo social del propio capital en su fase actual.¹

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cambios en la organización del trabajo, asociados al avance tecnológico contribuyeron de forma decisiva al surgimiento de nuevos riesgos laborales, acarreado consecuencias inéditas para la salud y la seguridad en el trabajo. Los nuevos riesgos conviven lado a lado con los viejos y están concentrados en tres categorías:

- 1) las nuevas tecnologías y procesos de producción, advenidos con la nanotecnología, la biotecnología, etc.
- 2) las nuevas condiciones de trabajo, o sea, las jornadas prolongadas, la intensificación del trabajo, el aumento del sector informal, etc.
- 3) las nuevas formas de empleo, como el independiente, parcial, en casa, la subcontratación, los contratos temporales y tantas otras formas distintas a contratos laborales formales.

Pero no nos engañemos, la señal viene de más lejos, o sea, la exterioridad de estos escenarios inéditos está anclada en la globalización neoliberal, en su forma impositiva, dominante y hegemónica, que desvaloriza bienes y servicios al mismo tiempo que descalifica y deprecia a aquéllos que no siguen la regla mercantilista de elevar al máximo las ganancias y cumplir metas en el menor tiempo posible.

Para Souza Santos² la globalización neoliberal no solamente modifica el lugar de hombres y mujeres en la producción, sino que, además, constituye:

Margarida Barreto. Médica del trabajo, doctora en psicología social, Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo; PUC/SP/Brasil.
Correo-e: megbarreto@uol.com.br

... un nuevo régimen de acumulación del capital más intensamente globalizado que los anteriores que busca, por un lado, desocializar el capital, liberándolo de los vínculos sociales y políticos que en el pasado garantizaron alguna distribución social y, por otro lado, someter a la sociedad en su todo a la ley del valor, en el presupuesto de que toda la actividad social se organiza mejor cuando lo hace bajo la forma de mercancía y de mercado.

Eso quiere decir que a lo largo de las últimas cuatro décadas de transformaciones, fusiones y reestructuraciones, la globalización generó precariedad en el y del trabajo: despidos masivos; aumento del desempleo y subempleo, tanto masculino como femenino; pérdida de derechos sociales; ha favorecido el surgimiento de nuevas formas de expropiación, cuyas consecuencias quedan evidenciadas en la sucesión de eventos sociales combinados y en la cual se destaca la distribución desigual de los costos y oportunidades en el interior del propio sistema neoliberal.

Todo esto ha originado un doble movimiento: el aumento de las desigualdades entre los países llamados desarrollados y los considerados pobres y la repetición de este hecho en el contexto interno de cada país. Esto ha llevado a la agudización de las diferencias entre las clases sociales y, simultáneamente, entre los géneros, las razas y las etnias, frecuentemente enmascaradas por el nuevo discurso de la necesidad de cooperación de los trabajadores y de la falta de mano de obra especializada.

El capitalismo en su estadio actual de desarrollo, además de monetizar la fuerza de trabajo a precios viles, desvalorizándola al máximo, pasó a organizar el tiempo de ocupación del trabajador, su vida en familia y hasta su escaso descanso. Es innegable que cuando éste último tiene lugar, está ya en la esfera del consumo, generando gastos y falsa recreación en el centro comercial, el mall o el shopping center.

2. En busca de lo real y de la realidad: enfrentar los nuevos riesgos laborales

La nueva realidad del mundo del trabajo señala que los nuevos riesgos conviven lado a lado con los viejos, ocasionando nuevas enfermedades que, a su

vez, coexisten con las anteriores. Surgen nuevas causas de muerte por la presencia industrias biotecnológicas que impactan tanto a los trabajadores de la salud que participan en la “elaboración de nuevos productos y organismos genéticamente modificados”,³ como los de la agricultura, criadores de ganado y tantos otros del área rural. Estos trabajadores corren ahora un riesgo particular: desarrollar infecciones por exposición a microbacterias, leptospira, bacilos anthracis y alérgenos biológicos en su lugar de trabajo.

En el agro negocio, por ejemplo, han sido ampliamente utilizadas nuevas sustancias químicas, sin control alguno a la salud de los trabajadores. La propia OIT reconoce que

... en los últimos veinte años, el número de productos químicos utilizados en la rama industrial aumentó considerablemente y muchos siquiera fueron probados de manera adecuada.⁴

Es decir, no se sabe qué maleficios ocasionan a la salud y vida de los trabajadores y trabajadoras y de los consumidores estos nuevos escenarios. La verdad es que muchos de esos agentes químicos pueden ocasionar “... cáncer, poner en riesgo la reproducción y afectar negativamente los sistemas nervioso, inmunológico u hormonal”, según la OIT.⁵

Por otro lado, la nueva organización de trabajo y los cambios que transcurrieron, intensificaron la tercerización de los riesgos asociados a subcontrataciones. El lugar de trabajo se muestra cada vez más incierto y mutable, a pesar de su apariencia de empresa saludable, responsable y ética.

Las condiciones precarias de trabajo,^a asociadas a exigencias, presión y mecanismos de control cada vez mayores, interfieren en la ejecución del trabajo, aumentando la tensión. Todo esto se refleja en la vida familiar por la introyección de lo vivido en la empresa, pasando a exigir en casa una forma de vivir y organizar las relaciones afectivas,

^a Exposición a múltiples riesgos, bajos salarios, jornada prolongada y exhaustiva, empobrecimiento de las tareas, monotonía y alto ritmo.

acordes con el espacio de producción. Así, se impone un nuevo comportamiento en la relación con la esposa, los hijos, toda la familia, vigilándolos y controlándolos. Estas son condiciones que favorecen el sufrimiento y los trastornos psíquicos, dibujando a la precariedad del trabajo como un nuevo riesgo en el empleo y en la vida general.

En cuanto al mercado informal, los trabajadores no son reglamentados, no tienen protección legal alguna, por tanto, se enferman de forma invisible, sin faltar al trabajo, muchas veces a pesar tener el certificado médico en el bolsillo. En este sector, no hay notificación del accidente, predominas u ocultamiento porque pueden ser despedidos sin aviso previo, trabajan en condiciones peligrosas e insalubres, expuestos a riesgos, sin control ni importancia a su enfermar o morir. Trágico es lo que ocurre con muchos trabajadores inmigrantes: son más explotados, tienen acceso precario a la salud y, muchas veces, lo que ganan, mal les da para sobrevivir. Ejemplo, los trabajadores bolivianos en Sao Paulo que trabajan clandestinamente, presos en salas, casi sin ventilación, sin prestaciones y con salarios muy bajos. Estas condiciones son pleno ejercicio de formas modernas de trabajo esclavo.

Son esos nuevos riesgos asociados a los viejos los que constituyen las condiciones de trabajo que atraviesan, entrecruzan, monopolizan y usurpan la vida cotidiana de los trabajadores(as). Tano en el ámbito individual como en el colectivo, los cambios repentinos de la organización, los niveles extremos de exigencia laboral, los flujos de información pobres, la pésima relación dispensada por la alta jerarquía a sus “colaboradores”, los impacta negativamente. El miedo al desempleo emerge como fuente crónica de sufrimiento, imponiendo exigencias emocionales muy elevadas cuyas consecuencias a la salud han sido aun poco investigadas. En este enfrentar exigencias injustas y abusivas propias de la organización del trabajo, se encuentran las causas de las enfermedades, los accidentes y las muertes tempranas, basadas en la política de metas de lucro rápidas.

3. El cotidiano del hombre que trabaja

En la actualidad es casi imposible hablar en condiciones de trabajo sin evaluar las vivencias subjetivas de los trabajadores y los factores psicosociales contenidos en las relaciones personales en las que se encuentra inmersos, intra y extralaborales, como consecuencia de las primeras. Así, flexibilidad, multifunción, intensificación del ritmo de trabajo, densificación de las actividades laborales, amenazas y humillaciones públicas o privadas, controles y exigencias por encima de lo soportable, son elementos fundamentales del proceso de trabajo y responsables del desgaste temprano y del aumento en el enfermar y morir de los trabajadores.

En este “todo” estructurado que es el mundo del trabajo, encontramos individuos fragmentados; en sufrimiento mental; enfermos; con un alto nivel de inculpa o conciencia culposa, determinante de sentimientos contradictorios, como embotamiento afectivo e insensibilidad al propio sufrimiento o al ajeno. Su voluntad de hacer está asociada a los sentimientos de impotencia e insatisfacción. Si un colega que superó la política de metas fue homenajeado y premiado, el colectivo “no productivo” es castigado y ridiculizado de diferentes formas: en Brasil, bailando el baile de la naranja,^b de la botella, de la silla, de la tortuga, del cangrejo, del mico, entre tantas otras temáticas musicales. Es posible que también sea castigado, por ejemplo, sentándolo en una silla en un rincón de la sala o que se impida usar el baño.

En estas “conmemoraciones” el tema que prevalece es el erótico sensual, cantadas en 50,4% de las actividades empresariales para motivar o disciplinar. En segundo lugar, está la temática marcial, sobresaliendo las músicas populares brasileiras, con 25,2%, cuyo objetivo es humillar y ridiculizar.⁶

^b El que no alcanza la meta se viste de mujer y debe bailar con una naranja en la cabeza con un colega del mismo sexo mientras que los demás los siguen. No puede dejar caer la naranja porque, de lo contrario, pagará las consecuencias: será ridiculizado por sus colegas con palabras, gestos y gritos obscenos.

El acto de humillar afirma simultáneamente el poder y la obediencia, así como la disciplina colectiva y la culpa individual, negando al otro como legítimo otro en la convivencia.⁷ Estas prácticas gestan emociones tristes que se relacionan con la naturaleza del deseo por ser reconocido en su individualidad, como trabajador, y no lograrlo.

De este modo, las músicas usadas ejercen una función sociopsicológica importante en la medida en que inducen la integración de los trabajadores a los valores de la empresa, haciéndolos creer (en especial los que cumplieron la meta) que componen el “cemento social” de la empresa.⁸ Integración que ocurre por la captura de las emociones, deseos y pensamientos de los trabajadores que asisten o que se sujetan, sea por el ritmo repetitivo, al cual todos deben obedecer, o por el miedo y las amenazas de ser el próximo a ser ridiculizado o despedido.

Por el camino de la música, la empresa instituye una función pedagógica y disciplinante al colectivo, pero con aires de juego. Para Heller,⁹ la humillación muestra el “poder de tornar al otro sujeto en un simple objeto” (p. 12), el cual “cada vez más humillado y maltratado ‘manifiesta’ siempre su subjetividad” (p. 47).

El trabajo puede constituir fuente de placeres o sufrimientos, por lo que las humillaciones y las amenazas sufridas nos ayudan a comprender el origen de la rivalidad que aparece entre colegas, en vista fundamentalmente de cuatro aspectos:

- a) el estímulo exacerbado a la competitividad y al individualismo;
- b) las deficiencias en la política de los departamentos de recursos humanos, en las que no hay autonomía para decidir o sugerir en pro de los trabajadores;
- c) los estilos de supervisión que son autoritarios (reveladores de abuso de poder) y
- d) la falta de ética y de valores morales en las relaciones laborales, a pesar del discurso empresarial.

Los cambios en la forma de gestión y organización del trabajo no alteraron la falta de autonomía, el tiempo para descansar, el control y la imposición

de disciplina. Estos actos tienen lugar en un ambiente en el cual los trabajadores deben aprender a lidiar con la presión a la que están sometidos, para satisfacer las exigencias de la vida cotidiana moderna a las que aspira la clase dominante. La historicidad de este cotidiano fabril nos revela que el tiempo de trabajo, interfiere en las relaciones sociales y el tiempo de descanso, causando lo que Dejours denomina la “ideología del sufrimiento”.¹⁰

Según Netto,¹¹ la vida cotidiana en Luckács es el Alfa y el Omega de la existencia de todos y cada uno de los individuos, siendo por eso un mundo en que sobresalen algunos componentes, como:

- a) heterogeneidad: o sea, comprende los variados y diversos aspectos de la vida (trabajo, la vida familiar, la vida política, lazos afectivos, etc.);
- b) inmediatez: estamos en constante actividad, respondiendo de forma inmediata y directa a las demandas que nos son impuestas o a aquéllas que nos imponemos a nosotros mismos;
- c) la superficialidad extensiva: en la cual, los trabajadores movilizan todas sus fuerzas y atenciones para dar cuenta de las múltiples exigencias.

Lo cotidiano significa que el trabajo, el lenguaje, la división de tareas, el aislamiento, las exigencias, las metas y las relaciones afectivas que tienen lugar en el medio ambiente del trabajo, constituyan lo social integrado en nosotros. Es decir, todos los componentes presentes en una realidad dada son vivenciados, reproducidos, reelaborados y actualizados cotidianamente por cada uno de nosotros, instituyendo el metabolismo entre la sociedad y el ser social. Dicho de otra manera, la relación con lo real vivido, aprendido y aprehendido en su totalidad nos permite reflexionar y conocer, aceptar o transformar, dado que es ese “ser social” lo que determina nuestra conciencia en última instancia.

En consecuencia, no importa demasiado el discurso que la alta gestión empresarial produzca o utilice para convencer a sus colaboradores, secuestrando su subjetividad. Pero sí son relevantes las acciones prácticas que ocurren en el contexto del trabajo porque interesan las causas de la violencia y el uso del poder en esta relación

entre clases. Nos importa comprender las nuevas estrategias de control y colonización del imaginario, inteligible en normas y códigos de conducta que buscan la institución de cuerpos dóciles y obedientes. Nos importa la pregonada ética empresarial y su homilía de empresa ciudadana, responsabilidad social, sustentabilidad. Trinidad ésta, plena de gozo, deseos, perversión, ganancia y destructividad.

El acceso a esa información permite comprender las consecuencias del trabajo en la vida y la salud de la “clase-que-vive-del-trabajo”¹² y pensar su labor durante la cual gestos y movimientos son vigilados atentamente por cámaras, impedidos de conversar, de satisfacer sus necesidades fisiológicas en privacidad. Son penalizados y ridiculizados si no cumplen las metas de producción, que a veces asumen ribetes surrealistas e inenarrables, suscitando miedo, incomodidad, agitación y trastornos en los diversos dominios de la producción.

La patología del miedo impuesta en los locales de trabajo induce tanto a conductas de dominación, como igualmente, a sujeción, lo que favorece un clima de amenazas permanentes y estímulo a la competitividad, soportable apenas por la perspectiva de mantener del empleo. Esto permite comprender que en las prácticas de asedio moral, poder y violencia se cruzan, por ejemplo, tornando imposible e incompatible la existencia de la afectividad ética y lazos de camaradería en el local de trabajo.

En busca de la utilización máxima de la clase-que-vive-del-trabajo, las empresas unifican a todos, trabajando cinco elementos que reafirmarán y determinarán la armonía entre capital y trabajo. Son nociones discursivas y disciplinantes, que lado a lado con la intensificación y densificación de las condiciones de trabajo, abarcan y se difunden por todo el colectivo, causando impactos variados en los diversos sectores productivos, al mismo tiempo que propician la entrega casi total a los valores de la empresa, cuyo aumento de la carga de trabajo, más la presión por metas, conduce al desgaste precoz del trabajador. Es un clima que favorece el desencadenamiento de múltiples y repetitivos actos de violencia moral que alcanzan a todo el colectivo, mismo cuando su manifestación es

individual. Podríamos sintetizar esta información en:

1. Hipnotizar y seducir todos a los trabajadores “manipulando su subjetividad”, capturando sus deseos y colonizando su imaginario, haciéndoles creer que son parte importante de la empresa, lo que implica ser flexible y colaborar intensamente, o sea, cumplir las metas, independiente de la intensificación del trabajo y aumento del desgaste.^{13, 14} Muchas veces, los hacen creer que el estado de los acontecimientos es inmutable y, por lo tanto, debe ser mantenido; otras, que debe ser alterado, al final, el “éxito de la empresa es el éxito del colaborador”. Y este aspecto constituye el episodio más significativo en la vida de cada uno, pues debe adherirse a esa nueva orientación sin restricciones. Así, la gestión por resultados cultiva tres tipos de creencias discursivas: a) que todos son colaboradores; b) la insistencia en la flexibilidad y dedicación full-time; c) la apelación a las competencias y al necesario desempeño que evaluará la actividad ejecutada, hecho que puede resultar en descalificación del profesional, rebajamiento y desligamiento de la empresa, ante el veredicto: “Usted ya no tiene más el perfil apropiado. Envejeció”.

2. Pilares de afirmación: corrupciones, cooptación y mentiras. La acción de expropiar y explotar la clase-que-vive-del-trabajo usando como estrategia pagar altos salarios y premiaciones a todos los gestores del alto escala e intermediarios que, de este modo, continúan y agravan el sometimiento de los trabajadores de la producción

3. Intimidaciones: presentar a la empresa como saludable y responsable socialmente en extramuros, al mismo tiempo que se amenaza con castigos disciplinarios todo intento de cambiar el orden reinante, o sea, cuando no se alcanza la meta exigida, lo que significa poner en riesgo la gestión por resultados. Citamos una de las mayores tiendas de venta al por menor del país, situada en Río de Janeiro, que discriminaba a sus trabajadores(as) de acuerdo con las áreas de actuación. Por ejemplo: quien trabajaba en algún barrio popular, para el gestor era un grupo de “mierdas” pobres y, por eso serían denominados “mierdazas”. Los trabajadores de los shoppings eran un grupo que debería ser llamado “mierdorio”. Con frecuencia, el gestor enviaba mensajes electrónicos y memoranda,

orientando los trabajadores que "... para agradar al cliente había que 'entregarse a él'...". Esto es de suyo denigrante.

4. Disciplina y control. En el mundo de la producción es común el uso de algunas herramientas que constituyen una micro-política de sujeciones y disciplinamientos. De este modo, es común penalizar trabajadores poniéndolos al "pie de la caja" en castigo en sala o en cuarto chico aislado de todos sus pares, por cinco horas o más, porque "no alcanzaron la meta" o por tener venta discordante con las normas de la empresa. Impedidos de producir, a pesar de exigirse la meta a fin de mes.

5. Selección cuidadosa del ejército de trabajadores o guerreros de la producción, los cuales deben presentar y mantener una salud perfecta, lo que significa no ausentarse de la producción y ni siquiera ir al médico. Si enferman, sus derechos son escamoteados, ocultan el nexo de causalidad, son despedidos o aislados, vaciados de tareas, hasta que renuncien al empleo. Son esos elementos los que constituyen y formatean a los colaboradores-guerreros.

Hace casi cien años, Tolstoi,¹⁵ al analizar a los sumisos, decía que aquél que se somete

... no es por haber juzgado el problema desapasionadamente, pesando las ventajas y las desventajas, sino por haberse puesto, por así decir, bajo la influencia de una sugestión hipnótica... Negarse a la sumisión requiere un razonamiento, independiente del esfuerzo, mismo que algunos hombres son incapaces de realizar.

4. La salud de los seres humanos que trabajan

No podemos hablar de salud donde no haya cierto grado de libertad para expresarse y actuar, pues es resultado de condiciones de convivencia solidaria y del medio donde predomina la confianza y respeto mutuos, así como la afectividad fraterna entre 'iguales' y diferentes. Se encuentra en un margen de confianza y tolerancia entre la convivencia con el otro y los acontecimientos vividos o que vendrán. Nuestra potencia para actuar y pensar se altera cuando vivimos condiciones de incomprensión y no reconocimiento de nuestros valores.¹⁶ De este modo, discutir la salud del que trabaja presupone comprender su vida en el

trabajo, la actividad que realiza y la exposición a nuevos riesgos; es comprender cómo (y para qué) se organiza la producción; es reflexionar las nuevas configuraciones de las relaciones laborales en el tiempo de producción; es recordar lo hablado y analizar lo que ocurre en el cotidiano productivo en su constante relación con la reproducción económica; es repensar la producción y la reproducción social a partir de la escucha atenta de los trabajadores, pues son éstos 'fabricantes de valores' los que enferman y mueren en él y del trabajo.

La vida en la organización moderna no permite el bienestar, el tratamiento respetuoso, el apoyo, la autonomía, la confianza y el reconocimiento. Lo que predomina en la organización moderna es la deshumanización del trabajo, la precariedad, la violación de derechos, la injusticia e irresponsabilidad empresarial, en especial, cuando el significado del trabajo está centrado en la productividad y la acumulación de riquezas. De este modo, un trabajador desprovisto del poder de controlar su propio tiempo de trabajo, que tiene impedida su auto expresión, que no posee autonomía, se siente desmotivado y la concreción de la producción está en la base del mantenimiento o no de su empleo.

El miedo del desempleo, al mismo tiempo que hace precaria la sociabilidad humana, causa el "desvinculamiento con las antiguas pertenencias",¹⁷ de tal modo que un trabajador, frente al posible desempleo, se siente confuso, indeciso, perturbado, perdido y desvinculado, factores que pueden generar ideas suicidas con mayor facilidad.

Reafirmamos que nuestro mirar biológico permite decir que la vida puede ser traducida como una actividad normativa del ser, o sea, todo individuo debe ser capaz de recoger informaciones de su medio, asimilar y reaccionar ante éstas, respondiendo al medio ambiente.¹⁸ Entretanto, sabemos que el ser vivo no es determinado a priori, sino que posee plasticidad que le permite instituir sus propias normas.

De este modo, la morbilidad anticipada y presentada en emociones tristes, como incertidumbre, tristeza, terror, angustia, la herida,

deshonra y vergüenza, va siendo construida, reforzada y asentada en la organización del trabajo que presiona para producir. En las exigencias y controles, en el individualismo y la competencia entre equipos, en las jornadas prolongadas y las horas extra reales o virtuales camufladas en banco de horas; en el trabajo en turno y nocturno que se prolongan o en la indiferencia entre pares y el rompimiento de la confianza y la comprensión delante del sufrimiento ajeno. Al final, mostrar aquello que se tiene, es mostrar aquello que se es: un Yo fragmentado, despedazado, expuesto, involucrado en relaciones no comprometidas.

Por lo tanto, las relaciones que se constituyen en la negación del otro y se sustentan en el abuso de poder, intolerancia, desconfianza, mentiras e indiferencia, no pueden ser generadoras de alegría, placer ni respeto mutuos. Sino de infelicidad y enfermedades, de sumisión y pasividad, de tristeza y desgaste, que imponen mucha soledad y sufrimiento.

5. Sumisión en presencia de humillaciones inenarrables

Las denuncias de asedio moral y otros actos de violencia en el trabajo vienen aumentando en el Ministerio Público del Trabajo y Superintendencia Regional del Trabajo, revelando un mundo poco conocido por la mayoría de la población. Este mundo está atravesado por hostilidades, humillaciones repetitivas e inenarrables, discriminaciones y abuso de poder que causan sufrimiento, dañan la dignidad, violan derechos de la personalidad, de la honra, del nombre, de la intimidad, de la identidad y de la privacidad. En Río de Janeiro, según los datos del Ministerio Público del Trabajo (MPT) los casos investigados pasaron de 17 en 2004, a 140 en 2009, un aumento de 723%. La misma situación se constata en Sao Paulo, donde las quejas saltaron de 23 en 2004 a 222 en 2009, un aumento del 865%; Minas Gerais, registró crecimiento de 15 a 120 casos en los mismos años (más 700%). En 2010, Campo Grande concentró el mayor registro de denuncias del país: 829 casos, lo que significa dos denuncias diarias.

Son actos y acciones que todos testimonian, otros conocen y tienen miedo de denunciar y de vivir,

sintiéndose impotentes y sin coraje para enfrentarlas. Muchos evitan posicionarse contra esos actos que torturan psicológicamente, que golpean la autoestima por el uso reiterado de métodos que desvalorizan, sobrecargan de tareas inútiles, esconden información o castigan no dándole trabajo, dejándolo inactivo o exponiéndolos al ridículo, manteniéndolos bajo constante amenaza de despido.

Si la idea es someter a los que denuncian y no se someten, que critican y luchan por sus derechos – por eso son considerados insubordinados– y si así es, deben dejar la producción. Ante esa realidad, podríamos preguntarnos: ¿Por qué la mayoría de los que son humillados prefieren la obediencia a la insubordinación ante los actos de violencia sufridos o testimoniados?

Llegamos al final de este ensayo trayendo algunos datos y una pregunta del sociólogo argentino Atilio Borón,¹⁹ con los cuales nos identificamos.

¿Después de cinco siglos de existencia, qué es lo que el capitalismo tiene para ofrecernos? Población mundial: 6,800 millones, de los cuales:

- 1020 millones son desnutridos crónicos (FAO, 2009)
- 2000 millones no tienen acceso a medicamentos
- 884 millones no tienen acceso a agua potable (OMS/UNICEF 2008)
- 924 millones "sin techo" o en viviendas precarias (UN Habitat 2003)
- 1600 millones no tienen electricidad (UN Habitat, "Urban Energy")
- 2500 millones sin sistemas de drenajes o cloacas (OMS/UNICEF 2008)
- 774 millones de adultos son analfabetos
- 18 millones de muertes por año debido a la pobreza, la mayoría de niños menores de 5 años (OMS)
- 218 millones de niños, entre 5 y 17 años, trabajan a menudo en condiciones de esclavitud y en tareas peligrosas o humillantes como soldados, prostitutas, sirvientes, en la agricultura, la construcción o en la industria textil (OIT: La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance, 2006)
- Entre 1988 y 2002, el 25 % más pobre de la población mundial redujo su participación en el ingreso mundial desde el 1.16 por ciento al

0.92%, mientras que el opulento 10% más rico acrecentó sus fortunas pasando de disponer del 64,7 al 71.1 % de la riqueza mundial. El enriquecimiento de unos pocos tiene como su reverso el empobrecimiento de muchos.

- Ese sólo 6.4 % de aumento de la riqueza de los más ricos sería suficiente para duplicar los ingresos del 70 % de la población mundial, salvando innumerables vidas y reduciendo las penurias y sufrimientos de los más pobres.

Advierte Atilio Borón:²⁰

... Si la humanidad tiene futuro, será claramente socialista. Con el capitalismo, en compensación, no habrá futuro. Ni para los ricos, ni para los pobres. Ninguna sociedad sobrevive cuando su impulso vital reside en la busca incesante del lucro y su motor es la ganancia. Más temprano que tarde provoca la desintegración de la vida social, la destrucción del medio ambiente, la decadencia política y una crisis moral. ¡¡¡Todavía tenemos tiempo, pero ya no tanto!!! Socialismo o BARBARIE.

Referencias

- 1 MÉSZÁROS, István. Produção destrutiva e Estado capitalista. São Paulo: Ensaio, 1989
- 2 SOUSA-SANTOS, Boaventura. As vozes do mundo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2009, pag 11.
- 3 OIT - Organização Internacional do Trabalho. Risques émergents et nouvelles formes de prévention dans un monde du travail en mutation. Ginebra : impresso em Suiza, PCL, 2010, pag 7
- 4 OIT - Organização Internacional do Trabalho. Risques émergents et nouvelles formes de prévention dans un monde du travail en mutation. Ginebra : impresso em Suiza, PCL, 2010, pag 8
- 5 OIT - Organização Internacional do Trabalho. Risques émergents et nouvelles formes de prévention dans un monde du travail en mutation. Ginebra : impresso em Suiza, PCL, 2010, pag 8

Recibido: 5 de noviembre de 2011.

Aprobado: 10 de diciembre 2011.

Conflicto de intereses: ninguno.

- 6 FORSTER, Susan Christina. Musica e Humilhação. Uma visão através das ações de indenização por dano moral. São Paulo: Editora Edgard Blucher, 2011
- 7 MATURAMA. R, H, Da Biologia à Psicologia. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998
- 8 FORSTER, Susan Christina. Musica e Humilhação. Uma visão através das ações de indenização por dano moral. São Paulo: Editora Edgard Blucher, 2011
- 9 HELLER, Agnes. Los dos pilares de la Ética moderna. Editora: Libros del Innombrab, 2008.
- 10 DEJOURS, Cristophe. A banalização da injustiça social. São Paulo: Editora Fundação Getúlio Vargas, 2003.
- 11 NETTO, José Paulo & Brant Carvalho, Maria do Carmo. Cotidiano: Conhecimento e critica. São Paulo: Editora Cortez, 2011
- 12 ANTUNES, Ricardo. Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 15º Ed. São Paulo: Cortez, 2011.
- 13 HELOANI, Roberto. Gestão e Organização no capitalismo globalizado. São Paulo: Editora Atlas, 2003.
- 14 GIOVANNI, Alves. Trabalho e Subjetividade. O espírito do toyotismo. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011.
- 15 TOLSTÓI, Leão. A insubmissão e outros escritos. São Paulo: Editora Imaginário, 2010
- 16 SPINOZA, Baruch. Ética Demonstrada según el Orden Geométrico. México: Fondo de Cultura Económico, 1992.
- 17 CASTEL, Robert. As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário. Petrópolis, 1998.
- 18 CAGUILHEM, Georges. O normal e o patológico. Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária, 2006
- 19 BORON, O Socialismo no Século 21. Há vida após o neoliberalismo? São Paulo: Expressão Popular, 2010
- 20 BORON, A Atilio. “Sepa lo que es el capitalismo”, disponible en Internet: <http://www.atilioboron.com/2010/05/sepa-lo-que-es-el-capitalismo.html>, 15 octubre de 2011.



Medicina Social
Salud Para Todos