



Paula Ariane Freire

**ASSÉDIO MORAL: LESÃO AOS DIREITOS HUMANOS
E À SAÚDE DO TRABALHADOR**



Marília/SP
2011



Paula Ariane Freire

**ASSÉDIO MORAL: LESÃO AOS DIREITOS HUMANOS
E À SAÚDE DO TRABALHADOR**

Tese de Doutorado apresentada à Faculdade de Filosofia e Ciências da Universidade Estadual Paulista, como exigência parcial para a obtenção do grau de Doutora em Ciências Sociais, sob a orientação do prof. Dr. Jayme Wanderley Gasparoto.
Linha 1: Pensamento Social e Políticas Públicas



Marília/SP
2011

Freire, Paula Ariane.

F866a Assédio moral: lesão aos direitos humanos e à saúde do
trabalhador / Paula Ariane Freire. – Marília, 2011.

148 f. ; 30 cm.

Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Faculdade de
Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, 2011.

Bibliografia: f. 132-145.

Orientador: Jayme Wanderley Gasparoto.

1. Assédio moral. 2. Desregulamentação. 3. Direito do
trabalho. 4. Direitos humanos. 5. Trabalhadores - Saúde
mental. 6. Cláusulas sociais. I. Autor. II. Título.

CDD 331.133



Universidade Estadual Paulista
Faculdade de Filosofia e Ciências
Campus de Marília

**ASSÉDIO MORAL: LESÃO AOS DIREITOS HUMANOS
E À SAÚDE DO TRABALHADOR**

Comissão Examinadora:

Dr. Jayme Wanderley Gasparoto - Orientador
(Departamento de Sociologia e Antropologia – Unesp,
Marília)

Riva Sobrado de Freitas
(Departamento de Direito Público – Unesp, Franca)

Rodrigo Alves Correia
(Departamento de Ciências Humanas – AVEC)

Jair Pinhiro
(Departamento de Ciências Políticas e Econômicas –
Unesp, Marília)

Sérgio Luiz Cruz Aguilar
(Departamento de Sociologia e Antropologia – Unesp,
Marília)



Marília/SP

2011

“Você deve notar que não tem mais tutu
E dizer que não está preocupado
Você deve lutar pela xepa da feira
E dizer que está recompensado
Você deve rezar pelo bem do patrão
E dizer: “Tudo tem melhorado”
Você merece, você merece
Tudo vai bem, tudo legal
Cerveja, samba, e amanhã, seu Zé
Se acabarem com teu Carnaval?
Você deve aprender a baixar a cabeça
E dizer sempre: “Muito obrigado”
São palavras que ainda te deixam dizer
Por ser homem bem disciplinado
Deve pois só fazer pelo bem da Nação
Tudo aquilo que for ordenado
Pra ganhar um Fuscão no juízo final
E diploma de bem comportado
Você merece, você merece
Tudo vai bem, tudo legal
Cerveja, samba, e amanhã, seu Zé
Se acabarem com teu Carnaval?”

(“Comportamento Geral” – Gonzaguinha)

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos aqueles que, de alguma forma, colaboraram para que eu pudesse cursar este doutorado.

Agradeço a meu orientador Jayme Wanderley Gasparoto, por me acolher com tanto carinho e por todo o tempo de orientação e, sobretudo, pela amizade e pela paciência para comigo.

Agradeço a todos os meus amigos, especialmente:

A Estevam Alves Moreira Neto, querido irmão que sempre esteve a meu lado nos piores e nos melhores momentos, sem cujo apoio eu, certamente, não teria conseguido enfrentar os percalços deste doutorado. Agradeço também ao Tevo por me orientar em meus primeiros passos na teoria marxista.

A Tais Cristina de Camargo Michelan Vivanco, minha irmã de todas as e, sem cuja ajuda e incentivo, eu certamente não teria vencido mais essa etapa da minha vida, agradeço pela amizade que, como o vinho, cada vez se torna melhor. Agradeço por estar sempre a meu lado, ainda que estejamos distantes fisicamente.

A Rodrigo Alves Correia, pela tão valiosa e inspiradora amizade, em todos os momentos, que tanto enriqueceu minha vida.

A Márcia Marcondes Carvalhal, pelo carinho e amizade tão vitais. Sobretudo agradeço pelas conversas tão inspiradoras, em nossos passeios. Agradeço também a Marcinha, em especial, por me acompanhar em todas as minhas alegrias e angústias, sempre dando forças para seguir adiante.

A Gustavo Gracioli pela amizade de todas as horas, pelo ombro amigo, pelos conselhos valiosos, por me entender exatamente como eu sou e, especialmente pelas divertidíssimas idas à “Lola”, pelos passeios aventureiros de moto, até mesmo debaixo de chuva. Agradeço também ao Gu por todo carinho, pela compreensão próprios de um irmão e também por todos os momentos de diversão também em Rio Claro, em Piracicaba (na Edub) e em Campinas.

À Daniela Nascimento pelo carinho e pela amizade que tornam minha vida sempre mais doce e mais feliz. Agradeço a Dani também por compartilharmos nossas experiências docentes que tanto inspiram meu trabalho e me nutrem como docente.

À minha querida amiga Sônia Carrijo, pela amizade, que, embora recente, não menos profunda. Agradeço também à Sônia pelos ótimos passeios e aventuras para buscar o ônibus, em Ribeirão.

A Rodolfo Arruda Leite de Barros, presente em vários momentos desse meu doutorado, agradeço por todo o apoio e por todo o carinho. Agradeço também ao Rodolfo pelo auxílio e pela inspiração nas minhas primeiras experiências docentes na sociologia.

Ao querido amigo e colega Kleber Garcia Teixeira pela amizade e apoio em todos os momentos, sobretudo em relação ao contrato de locação.

A Dangelis Silva pela amizade de todos os momentos, por me apoiar e por acompanhar toda minha jornada do doutorado, ainda que com uma longa distância física.

A Rosa Maria Tassi pelo carinho e amizade, sempre disposta a me apoiar em todos os momentos.

A Fabio Fisciletti, pela especial amizade e pelo apoio em todos os momentos, ainda que a distância.

A João Ramos, pelo carinho e amizade que me foram tão vitais nas minhas estadas em São Joaquim.

A Idalino Mathias pela amizade tão benfazeja e pelos ótimos momentos de descontração e divertimento em Ribeirão.

A todos os amigos e vizinhos do “condomínio Luciana”, em especial, Claudia, Silvana, Fabiane, Sidney, Rafael, Pedro e Samanta.

Aos colegas e amigos: Christian Ganzert, Luana Godoy, Giovana Vaz, Sônia Carrijo e Gilberto Sanitá pela linda amizade que cultivamos e pelo companheirismo no trabalho docente.

À minha madrinha Lourdes Augusta por todo amor e carinho para comigo, sempre.

Aos amigos e colegas da Famema, que sempre acompanharam meu trabalho e com quem tive a honra e a alegria de intercambiar muito aprendizado e conhecimento nas nossas profícuas discussões.

A Daher Sabbag Filho pela amizade de todas as horas e pelo apoio em todos os percalços.

A Valdete Aparecida dos Santos Ribeiro, pela inspiração na profissão docente e pela profunda amizade.

Aos professores:

José Blanes Sala, agradeço pela amizade tão cara e por me haver cedido espaço, em sua sala de trabalho, para que eu pudesse realizar as pesquisas necessárias à elaboração desta tese;

A Jair Pinheiro, pela amizade, pelas profícuas conversas sobre o Direito, que tanto me inspiraram nestes estudos, pelas valiosas dicas medicinais para mitigar as “tensões pré-defesa” e, é claro, pelas idas ao Kanasha.

A Susana Beltrán Garcia pela amizade tão valiosa e tão intensa, apesar da distância.

A Antonio Carlos Mazzeo, pelas altas conversas sobre a devassidão humana, durante as idas ao Kanasha e também por me ceder espaço de estudo em sua sala, juntamente com o Jair.

A Marcos Del Roio, pelo ombro amigo nos momentos dramáticos e pelas idas ao Kanasha.

A Andréas Hofbauer, pela amizade tão inspiradora e divertida.

A Paulo Cunha pelo carinho e pela amizade, sempre me incentivando na carreira acadêmica.

A Célia Tolentino pela amizade e carinho de sempre e, sobretudo, pela força nos momentos difíceis.

Aos meus queridos e queridas Silvia Vianna, Luis Carlos, Antonio Marcio, Luis Eduardo, Ana Mara Nozela, Camila Lima e Fernanda Guimarães, que se tornaram meus amigos e minhas amigas e me fizeram conhecer o verdadeiro sentido ser docente.

A Luis Eduardo Faria pelo carinho e pela amizade tão especial, com nossas conversações tão interessantes e pelos momentos ótimos e divertidos.

A Renato Soares de Melo Filho por estar presente também nesta tão importante etapa da minha vida.

Aos funcionários da FFC, Unesp, em especial: Durvalina, Ditinho, seo Adão, Edna. A todo o pessoal da nossa biblioteca, em especial, Lair, Cássia, Cristina, Fernanda e Telma. A todo o pessoal da seção técnica de pós-graduação, em especial, Aline, Sirley e Tatiana.

Dedico este singelo trabalho a DEUS, Luz de toda a existência, que me deu “engenho e arte” para escrever esta modesta tese e força e coragem para enfrentar os percalços deste doutorado.

À vovó Julieta Abdala Leite de Barros, expressão humana do Amor Ágape;

A Geraldo José Guimarães da Silva, eterna fonte de amor e inspiração;

E a todos os Trabalhadores e Trabalhadoras obrigados a se submeter aos indizíveis sofrimentos perpetrados pelo assédio moral.

RESUMO

A globalização e o neoliberalismo ensejaram uma reestruturação produtiva e, por conseguinte, a desregulamentação das leis trabalhistas, norteadas pelos padrões de gestão taylorista/fordista e toyotista, engendrando novas sociabilidades no ambiente de trabalho. Essa nova gestão se traduz em uma série de exigências, como por exemplo, cobranças por resultados e maior controle do tempo. Caracteriza-se também por mitigar a divisão entre os períodos da jornada de trabalho e o período interjornada. Essas novas sociabilidades têm contribuído para a tessitura de um novo ambiente de trabalho mais agressivo, hostil e desumano. O fenômeno que notadamente se observa nesse novo cenário laboral se denomina assédio moral, e é caracterizado pela forma sutil de violência psicológica na gestão do trabalho, constituindo-se num fator estressor crônico, comprometendo a saúde mental do trabalhador e atentando contra sua dignidade. Nesse diapasão, podemos concluir que o fenômeno do assédio afronta os direitos humanos fundamentais do trabalhador, causando-lhe danos à sua saúde física, mental e social. Sendo o assédio moral um fenômeno que degrada o ambiente de trabalho, vislumbramos como solução, a proteção internacional de direitos trabalhistas mínimos, por meio da adoção de cláusulas sociais, que têm por função coibir toda forma de trabalho desumano e degradante. Além disso, também se faz necessária uma atuação mais ousada do Poder Judiciário Trabalhista e uma fiscalização mais específica do Ministério Público do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral. Desregulamentação jurídica. Saúde mental. Direitos humanos. Cláusulas sociais.

ABSTRACT

Globalization and neoliberalism gave rise to a restructuring of production and, therefore, deregulation of labor laws, guided by the standards of management Taylorist / Fordist and Toyota, in engendering new social environment. This new management translates into a series of requirements, such as charges for results and more control of time. It is also characterized by mitigating the division between the workday time and the time no work. These new sociability have contributed to a new workplace more aggressive, hostile and inhumane. The phenomenon is observed especially in this new scenario is called bullying work, and is characterized by subtle form of psychological violence in the management of labor, which constitutes a chronic stressor, affecting the mental health of workers and undermining their dignity. In this vein, we can conclude that the phenomenon of harassment affront to basic human rights of the worker, causing damage to their physical, mental and social. Being a bullying phenomenon that degrades the work environment, we see as a solution, the international protection of labor rights minimum through the adoption of social clauses, which are designed to curb all forms of inhuman and degrading work. In addition, it is necessary a more daring of the Judiciary and Labor a more specific review of the Ministry of Labor.

KEY-WORDS: Mobbing, Deregulation law, Mental health, Human rights, Social clauses.

RESUMEN

La globalización y el neoliberalismo originaron una reestructuración productiva y por consecuencia, la desprotección jurídica de los trabajadores, impulsada por los padrones de gestión taylorista/fordista y toytista, generando nuevas sociabilidades en el entorno laboral. Esa nueva forma de gestión se manifiesta por una serie de exigencias, cómo, por ejemplo, alcance de resultados y metas y mayor control del tiempo de ejecución de tareas. Además de eso, tiene también por característica una confusión del tiempo de jornada laboral y del tiempo libre. Las nuevas sociabilidades han contribuido para tejer un nuevo ambiente laboral, ahora más agresivo, hostil e inhumano. Ese fenómeno que se observa en ese nuevo escenario laboral se denomina acoso moral, y se caracteriza por su forma sutil de manifestación de la violencia psíquica en la gestión laboral y se constituye en un factor de estrese crónico, que compromete la salud física y mental del trabajador y afronta su dignidad. En consecuencia, podemos concluir que el acoso moral afronta los derechos humanos fundamentales del trabajador, causándole daños en su vida social, a su salud física y mental. Una posible solución es la protección internacional de los derechos laborales mínimos, a través de la adopción de las cláusulas sociales, que tienen por finalidad cohibir todas las formas de trabajo inhumano y degradante. Además de eso, también es necesaria una actuación más osada del Poder Judicial Laboral y una fiscalización más fuerte de la fiscalía (Ministerio Público) Laboral.

PALABRAS-CLAVE: Acoso moral. Desreglamento jurídico. Salud mental. Derechos humanos. Cláusulas-sociales.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	14
CAPÍTULO I: O DIREITO E O ASSÉDIO MORAL.....	17
1.1 Bases sociais e jurídicas do assédio moral.....	18
1.1.1 Trabalho e sociabilidade.....	18
1.1.2 O paradigma jurídico-social de assédio moral.....	22
1.2 O assédio moral e seu tratamento jurídico.....	27
1.3 Assédio moral e seu balizamento jurídico	29
1.4 O tratamento do assédio moral na jurisprudência brasileira.....	37
1.5 Trabalho e sua (des)regulamentação jurídica.....	41
1.6 Terceirização e desregulamentação jurídica	52
1.6.1 Uma consequência da terceirização: a quarteirização.....	55
1.6.2 A terceirização e seu principal efeito trabalhista: a subordinação estrutural..	56
1.7 O contrato de trabalho e o assédio moral	59
1.8 A OIT e as políticas públicas de trabalho decente.....	61
1.9 O Direito Internacional do Trabalho e as cláusulas sociais.....	64
1.10 Direitos trabalhistas mínimos ou padrões internacionais trabalhistas.....	69
1.11 A dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais trabalhistas.....	72
1.12 O assédio moral e a eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.....	74
CAPÍTULO II: A DINÂMICA DO ASSÉDIO MORAL.....	77
2.1 O assédio moral nas empresas e suas formas de manifestação.....	78
2.1.1 A violência no ambiente de trabalho.....	80
2.2 A gênese do assédio moral no ambiente de trabalho	84
2.3 Fatores estruturais do fenômeno do assédio moral e seus elementos caracterizadores.....	86
2.3.1 Esquivar-se da comunicação direta: o silêncio que destrói.....	92
2.3.2 Desqualificar o trabalhador: uma estratégia sutil e requintada.....	92
2.3.3 O descrédito do trabalhador: um clima de desrespeito e rivalidade.....	93
2.3.4 O Isolamento como estratégia de violência psicológica.....	93
2.3.5 As armadilhas no ambiente de trabalho.....	94

2.3.6 Induzir o trabalhador ao erro.....	94
2.3.7 O assédio sexual: uma das possíveis formas de assédio moral	94
2.4 As formas de administração do trabalho.....	95
2.4.1 Sociedade fordista x sociedade pós-fordista.....	98
2.4.2 O assédio moral e as formas de organização do trabalho	102
CAPÍTULO III: O ASSÉDIO MORAL E A SAÚDE DO TRABALHADOR.....	102
3.1 O conceito de saúde	103
3.2 Trabalho e saúde	103
3.2.1 Trabalho e adoecimento	104
3.3 Organização do trabalho	106
3.4 Relações sociais de trabalho.....	110
3.5 Síndrome de Burnout e Organização do Trabalho.....	116
3.6 Dignidade humana e saúde do trabalhador	119
3.7 Estresse e saúde mental no trabalho.....	119
3.8 Saúde mental e trabalho	123
CONCLUSÃO.....	124
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	128
ANEXOS.....	144

INTRODUÇÃO

As estratégias de reestruturação produtiva adotadas pelas empresas para sobreviver à globalização do mercado e à crescente competitividade ensejaram a necessidade de novas formas de gerir recursos humanos. Essas novas formas de gestão do trabalho engendram sociabilidades novas, cujas características constitutivas são a agressividade e a competitividade. O ambiente de trabalho tem se tornado, então, mais desumano e degradante. Esse novo ambiente de trabalho, marcado por pressões por desempenho e por uma competitividade desmedida – que atenta contra a dignidade do trabalhador – que acontece, dentre outras formas de violência, o fenômeno denominado de assédio moral, uma forma de violência psicológica sutil e ardilosa contra o trabalhador que pode ter relação direta com danos à sua saúde. Verifica-se uma possível relação entre assédio moral e danos à saúde mental do trabalhador.

No presente trabalho, procedemos à pesquisa bibliográfica, numa revisão da literatura e uma discussão crítica de seu conceito. Nesse diapasão, pudemos depreender que o assédio moral é uma das espécies mais graves de violência simbólica cotidiana à qual estão submetidos muitos dos trabalhadores de todo o mundo, e não existe, no ordenamento jurídico brasileiro, qualquer previsão específica que balize ou trate deste fenômeno, deferentemente de alguns países da Comunidade Europeia, que já possuem legislações bastante avançadas sobre o tema. Passamos então a uma análise desses diplomas legais. Procedemos à análise de alguns casos jurisprudenciais de assédio moral de modo a comparar a apreciação dos tribunais e o conceito doutrinário do fenômeno em questão, a fim de verificar se há uma coerência entre o conceito doutrinário de assédio moral e a concepção desse fenômeno pelos tribunais. Discutimos o fenômeno do assédio moral e sua gênese no entorno empresarial e analisamos a hipótese do assédio moral como fator de risco para saúde física, mental e social dos trabalhadores, bem como a degradação causada ao ambiente do trabalho, atingindo os direitos difusos e coletivos do trabalhador, aviltando-lhe seus direitos humanos fundamentais. Buscamos demonstrar por meio de uma revisão na literatura, que o assédio moral é um fenômeno que se constitui a partir de vários fatores. O primeiro deles é a desregulamentação jurídica, ou seja, a diminuição do poder protetivo das normas trabalhistas. Desse processo de desregulamentação e desproteção jurídica, destacamos os instrumentos jurídicos que legalizam a terceirização. A necessidade de institucionalização da terceirização torna-se imperiosa, uma verdadeira palavra de ordem na nova ordem empresarial globalizada e,

consequentemente, tornam a situação do trabalhador muito mais vulnerável, deixando-o mais exposto a acidentes de trabalho e formas diversas de violência e de tratamento degradante, como o assédio moral. A terceirização trouxe alterações na sociabilidade das relações de trabalho. A principal dessas mudanças está na subordinação – elemento central da relação de trabalho – que também teve seus contornos modificados. O processo de terceirização enseja uma nova forma de subordinação, denominada pela doutrina de subordinação estrutural, cujos contornos sociojurídicos são discutidos em um item específico.

Estudamos algumas diretrizes da OIT que estabelecem políticas públicas de proteção do trabalho digno aos países-membros. Imperiosa se faz a discussão de uma proteção internacional das normas trabalhistas que garantam direitos fundamentais aos trabalhadores. Buscamos demonstrar que o assédio moral é uma forma de trabalho degradante e desumano, que fere a dignidade e os direitos humanos mais essenciais do ser humano. Por isso, estudamos a viabilidade da hipótese da criação de cláusulas sociais que impõem sanções a países que desrespeitem esse mínimo de direitos trabalhistas básicos, como forma de proteger a dignidade humana. Sendo esses direitos trabalhistas mínimos uma categoria especial de direitos humanos – direitos humanos trabalhistas – devem, pois, como todas as outras categorias de direitos humanos, contar com um suporte protetivo eficaz. E, não havendo suporte protetivo mais eficaz que os mecanismos internacionais de proteção, a adoção de cláusulas sociais, por parte da OMC, é, portanto, uma estratégia importante que pode corroborar para a construção de um ambiente de trabalho saudável, visto que prevê a imposição de sanções muito eficientes como o boicote, em âmbito internacional, de produtos provenientes de países que desrespeitam os direitos trabalhistas mínimos, ou direitos humanos trabalhistas e que utilizam, em sua produção, quaisquer formas de trabalho degradantes, incluindo o assédio moral. Buscamos, neste trabalho, demonstrar a importância das cláusulas sociais como forma de efetivar as políticas de trabalho decente já propostas pela OIT, sendo o único mecanismo realmente eficaz na garantia do trabalho decente, exatamente por sua força coercitiva.

A presente pesquisa demonstra que o assédio moral é um fenômeno sutil e requintado, sendo que as formas mais explícitas, desveladas e deliberadas de humilhação no trabalho seriam formas de violência propriamente dita, visto que o assédio moral requer uma sutileza e um ardis que lhe são peculiares, isto é, são elementos constitutivos de sua ontogênese. A doutrina tem construído esse paradigma de assédio moral como uma agressão sutil, velada e requintada. A jurisprudência, por seu turno, nem sempre acompanha essa construção de forma coerente, pois os tribunais por vezes não reconhecem as formas mais sutis de assédio moral,

considerando como tal, apenas os casos mais evidentes e agressivos de violência no trabalho. Pareceu-nos vital proceder à discussão das discrepâncias entre esse paradigma doutrinário e os argumentos que fundamentam as decisões jurisprudenciais, por meio da análise de algumas decisões de diversos tribunais trabalhistas, especialmente selecionados para esse fim.

Verifica-se uma estreita relação entre assédio moral e danos à saúde mental do trabalhador. A saúde mental do trabalhador é o mais importante indicador da qualidade do ambiente de trabalho. Os efeitos deletérios de um trabalho degradante são notados de imediato. O estresse no trabalho é o principal indicador de que a gestão do trabalho segue um modelo desequilibrado e patológico, que avilta os direitos humanos do trabalhador, e, por conseguinte, sua dignidade, configurando uma forma de trabalho degradante. Destarte, buscou-se demonstrar, no presente trabalho, que o assédio moral é uma das formas de trabalho degradante e que seu corolário mais imediato é o dano ao bem estar e, portanto, à saúde do trabalhador. E as repercussões sociais desse fenômeno são também deletérias para toda a sociedade.

CAPÍTULO 1: O DIREITO E O ASSÉDIO MORAL

1.1 Bases sociais e jurídicas do assédio moral

1.1.1 Trabalho e sociabilidade

“Trabalho” é um termo latino, derivado do verbo *tripaliare*, que significa “torturar”, pois esse mesmo verbo *tripaliare* é derivado de *tripalium* (instrumento de tortura composto por três paus). Daí a ideia de sofrimento, que por derivação, passou a também a significar esforço, luta, expiação.¹

O conceito de trabalho remonta às definições elaboradas desde o século IV antes de Cristo, na Grécia. A concepção aristotélica concebe o trabalho como um elemento exclusivamente humano, que permite o desenvolvimento das pessoas em suas potencialidades. Ainda nessa concepção aristotélica, o trabalho é a atividade humana voltada à produção de um mundo para os homens. Desse modo, o homem age e transforma a natureza por meio do trabalho, construindo novas coisas artificialmente e criando um mundo para si.²

Destarte, a atividade humana somente pode ser considerada trabalho se houver uma síntese entre o pensamento e a ação. Deve haver uma vontade consciente, um planejamento, uma idealização, a busca de uma finalidade para sua atividade, que é anterior à ação, até o momento da execução do seu plano ou projeto propriamente dito, que pode ser realizado com a utilização de instrumentos. O produto final é o objetivo do trabalho, em cuja substância se materializa o objetivo e a finalidade do sujeito da ação. Não havendo isso, não há trabalho, há *banausia*, ou seja, o que há é uma atividade humana desprovida de conteúdo subjetivo. Nesse diapasão, a atividade do escravo, não seria “trabalho” porque exerceu sua atividade tão-somente por imposição do senhor traçou o plano e o objetivo do produto. O escravo agiu como um objeto da vontade do senhor e não como sujeito livre da ação-trabalho. Logo, sua atividade é *banausia*, como o é a ação de qualquer instrumento não vivo (enxada, martelo

¹ CANIATO, Ângela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio Moral nas Organizações de Trabalho: perversão e sofrimento. In: **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. v. 11, n. 2, 2008. p. 177-192.

² Idem. Ibidem.

etc..). É motivado por uma finalidade externa a ele, o que reduz o trabalho à condição de trabalho vazio de finalidade subjetiva.³

Segundo Marx, o trabalho é, essencialmente, um processo entre o homem e a Natureza. Nesse processo, o homem, por meio de sua própria ação, medeia, regula e controla sua relação e suas interações com a Natureza. O ser humano utiliza sua força física, corporal para transformar a natureza, a fim de apropriar-se da matéria natural, de forma produzir algo útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. Não se trata, nesse caso, das primeiras formas instintivas, animais, de trabalho. O estado em que o trabalhador se apresenta no mercado como vendedor de sua própria força de trabalho não se confunde com os tempos primitivos em que o trabalho humano se encontrava em sua primeira forma instintiva. Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem, ou seja, pressupõe-se a consciência do próprio trabalho, como todo o planejamento e arquitetura que lhe são ontologicamente peculiares. Marx compara o trabalho de uma aranha com o do tecelão; e o trabalho da abelha com o de um arquiteto humano. O que diferencia então o trabalho da abelha do trabalho de um arquiteto? Responde o autor a essa indagação afirmando que:

O que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho, obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e, portanto, idealmente.⁴

Logo, o trabalhador humano não apenas efetua uma transformação na natureza, mas também realiza, simultaneamente, na matéria natural seu objetivo, adremente pensado e que ele sabe que vai determinar o seu modo de atuar para a efetiva execução do seu desiderato. E essa subordinação não é um ato isolado. Além do esforço físico, dos órgãos que trabalham, é exigido também um planejamento, ou seja, a consciência do trabalho e a vontade orientada a um fim, consubstanciada na constante atenção por ele devotada à sua atividade, durante todo o tempo de trabalho, e isso tanto mais quanto menos esse trabalho atrai o trabalhador, portanto, quanto menos ele o aproveita, como jogo de suas próprias forças físicas e espirituais. Os elementos simples do processo de trabalho são as atividades orientadas a um fim ou o trabalho mesmo, seu objeto e seus meios. Marx assevera que o trabalho é um processo em que a atividade está voltada para a produção de valor de uso, visando à satisfação das necessidades humanas, por meio da transformação da natureza. Seu produto é qualitativo, pois

³ CANIATO, Ângela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio Moral nas Organizações de Trabalho: perversão e sofrimento. In: **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. v. 11, n. 2, 2008. p. 177-192.

⁴ MARX, Karl. **O Capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010. p. 298.

está associado ontologicamente à utilidade do seu resultado.⁵ Na definição de Marx, o trabalho alienado é um equivalente ao conceito de *banausia* feita por Aristóteles. A essência então do trabalho é sua subjetividade, pois o trabalho torna-se alienado à medida que sua finalidade não é subjetiva, nem autônoma, nem livre, mas sim, heterônoma e não livre.⁶

Karl Marx concebe o trabalho em seu sentido sócio-histórico, como uma atividade que produz um valor econômico e se subsume à valorização do capital. Está, desse modo, alienado ao processo de valorização, pois, essa finalidade é heterônoma em relação aos agentes da produção, quais sejam: os trabalhadores. Essa alienação não se dá somente em relação ao trabalhador. Ela se enreda também sobre a classe proprietária dos meios de produção. Na realidade, a sociedade em sua totalidade está alienada.⁷

Analisando a psicodinâmica do trabalho, podemos notar que o trabalho não se reduz apenas e tão-somente a uma relação social ou ao emprego estrutural, ou ainda a uma atividade de produção. Para Dejours,⁸ o trabalho humano pressupõe uma ação, ou seja, o ato de trabalhar. Ato esse consubstanciado em gestos, conhecimento, envolvimento corporal, a concentração de esforços intelectuais, a capacidade de reflexão, de interpretação da realidade e de reação às situações inusitadas. Em suma, é o poder de sentir, de pensar, de criar, além de um engajamento da própria personalidade para realizar tarefas delimitadas por pressões materiais e sociais.⁹

As novas tecnologias, as transformações políticas, sociais e econômicas foram deveras impactantes para as sociedades contemporâneas. Essas mudanças ensejaram uma profunda crise de identidade, que trouxe como corolário a dissolução valores sociais fundamentais, devido ao inexorável enfraquecimento de instituições sociais tradicionais pela incapacidade de adaptarem-se aos novos contornos do mercado mundial. Por conseguinte, as sociedades hodiernas se tornaram pouco a pouco incapazes de propor ideais coletivos e valores sociais, curvando-se aos valores ditados pela lógica do mercado. A cidadania individual fica então reduzida ao papel de consumidor.¹⁰

Essa nova sociedade, agora alicerçada num individualismo exacerbado, instrumentaliza o indivíduo, constrói uma homogeneização de sua identidade e reifica o

⁵ MARX, Karl. **O Capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

⁶ CANIATO, Ângela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio Moral nas Organizações de Trabalho: perversão e sofrimento. In: **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. v. 11, n. 2, 2008. p. 177-192.

⁷ MARX, Karl. Op. cit.

⁸ DEJOURS, Christophe. **A Loucura do trabalho**: estudo de Psicopatologia do Trabalho. 5.ed. São Paulo: Cortez, 1992.

⁹ DEJOURS, Christophe. Idem.

¹⁰ FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

sujeito na medida em que somente lhe atribui valor e reconhecimento social enquanto este desempenha uma função produtiva, ou seja, quando tem um emprego. Esse sujeito social vive a vida líquida, assim denominada por Bauman¹¹ e caracterizada por precariedades, incertezas, inconstâncias em que o sujeito vive aterrorizado por não conseguir acompanhar o frenético ritmo das mudanças e descobertas tecnológicas. Nessa sociedade, o indivíduo não se reconhece com membro de um corpo social, mas como um elemento com interesses próprios e necessidades de consumo que também mudam freneticamente. Podemos apontar alguns fatores de mal estar nas sociedades hodiernas, como a mitigação dos vínculos e valores sociais, exacerbação do individualismo; instrumentalização do indivíduo e sua consequente reificação, considerando o ser humano uma peça ou instrumento que possui um determinado valor de mercado a depender de sua capacidade de produção. Outro corolário dessa concepção é o sentimento de impotência e marginalização daqueles que não possuem um trabalho que lhes permita o acesso a um reconhecimento social.

Com o fim da guerra fria, intensifica-se o processo de mundialização dos mercados, denominado globalização. Nesse momento da história, a globalização se caracteriza, dentre outros fatores, pela utilização – cada vez mais marcante – da utilização das tecnologias informacionais nas relações pessoais, ensejando as estruturas organizacionais em rede, houve a ruptura com as formas até então vigentes de interdependência entre economia e sociedade. Torna-se necessário então transformar a estrutura organizacional, suas relações produtivas, seus processos administrativos, produtivos e tecnológicos, tornando-os mais compatíveis com as novas configurações globais do capitalismo.¹²

A crise do capital e suas implicações, como neoliberalismo, reestruturação produtiva, enfraquecimento sindical e degradação das condições de trabalho transformam a lógica produtiva em um processo destrutivo, colocando o trabalho humano no eixo da estrutura social, de forma a deteriorar a sociabilidade humana. Essa sociabilidade humana, agora alicerçada em formas perversas de construção do sujeito, dispõe de formas degradantes de trabalho a partir de uma desregulamentação das garantias trabalhistas, com jornadas mais longas, salários mais baixos, precariedade e deterioração do ambiente de trabalho e uma competitividade crescente e marcada pela violência.¹³

¹¹ BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2001.

¹² FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

¹³ ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

Tem-se início uma nova fase do capitalismo, também denominada por alguns de sociedade do trabalho imaterial, cujos índices de produtividade ainda não podem ser precisamente medidos. Com as novas tecnologias e formas de administração da mão de obra, produz-se mais em menos tempo. Há, portanto, a geração de um novo padrão de riqueza. Na nova fase do capitalismo que se delineia hodiernamente, chamada por alguns de sociedade pós-industrial, há uma ausência da fronteira do tempo de trabalho de não trabalho. E esse trabalho em tempo total solapa a sociabilidade.

Os sindicatos perdem força, pois não conseguem se adaptar às novas configurações do capital, não conseguindo fazer frente à desregulamentação das proteções e garantias trabalhistas. Nesse contexto de vulnerabilidade e desproteção impera o a insegurança e a constante ameaça do desemprego.

1.1.2 O paradigma jurídico-social de assédio moral

O termo “*mobbing*” inclui a violência física em sua definição. Em 1986, o psicólogo alemão Heinz Leymann foi o primeiro a utilizar esse termo referindo-se ao ambiente laboral. Antes disso, o etnólogo Konrad Lorenz em *Consideraciones sobre la conducta animal y humana*, havia descrito condutas similares ao *mobbing* em animais. Em 1972, o médico Peter-Paul Heinemann usou o termo para descrever a conduta hostil de algumas crianças em relação a outras nas escolas.¹⁴ O termo “assédio moral” foi utilizado pela primeira vez por Hirigoyen, em 1998, na obra *O assédio moral: o maltrato psicológico na vida cotidiana*, refere-se a agressões mais sutis e de difícil constatação e prova, seja qual for sua procedência (indivíduo, grupo ou instituição) e em qualquer âmbito humano (casais, família, trabalho). De início, se excluiu deste termo a violência física a conduta discriminatória, não porque o assédio moral não contenha ambas as condutas, mas sim porque na França já havia leis contra essas condutas. O que pretendia Hirigoyen era a aprovação de uma lei contra a violência psicológica.

Autores como Hirigoyen,¹⁵ denominam o assédio moral como psicoterrorismo. Pode-se definir o fenômeno como sendo qualquer conduta abusiva – como gestos, palavras, comportamentos ou atitudes – que, por sua repetição ou sistematização, atentem contra a

¹⁴ PEIXOTO, Osvaldo da Silva; PEREIRA, Ivone Vieira. Assédio moral no trabalho: repercussões sobre a saúde do trabalhador. In: **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. Vol. 3, No 2, p. 135-7, ago-dez. Belo Horizonte, 2005. p. 135.

¹⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o Assédio Moral**. 2.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo seu emprego ou degradando seu ambiente de trabalho.¹⁶ A repetição ou sistematização nos remete à ideia de rotina de trabalho do indivíduo, elemento importante na caracterização e no tratamento do problema, pois é nesse elemento que estará a característica fundamental da degradação do ambiente de trabalho, pois só poderíamos ter um ambiente degradado, se nele houver práticas rotineiras de abuso, que justamente por sua repetição quotidiana, expõem a riscos a saúde do trabalhador.

É necessário também que a conduta do assediador seja consciente; caso contrário, seria uma espécie de ato ilícito, devendo, segundo Maria Aparecida Alkimin, ser “previsível seu efeito danoso sobre o ambiente de trabalho e sobre a integridade psicofísica da vítima”.¹⁷ Esse entendimento é um tanto temerário porque pode tornar por demais difícil, em termos práticos, a caracterização do fenômeno, pois a comprovação desse consciência por parte do agressor é muito difícil ou até mesmo impossível, pois o assédio moral se caracteriza essencialmente pela sua sutileza, elemento que seria incompatível com a demonstração prática de consciência do agente.

Martha Schimidt¹⁸ afirma que, em face da modernização das relações de trabalho e da hierarquia rígida das empresas como um todo, realmente constata-se o favorecimento de situações de assédio moral. O mercado, que busca profissionais qualificados com perfil versátil, competitivo e criativo, pode também pressionar os empregados já existentes na empresa, em busca de um perfil que eles não têm. O problema reside na concretude do ambiente de trabalho, onde o estabelecimento de rótulos ou perfis poderá ensejar humilhação, degradação, desvalorização de empregados. Mesmo que sejam muito produtivos, esses são considerados trabalhadores de importância diminuída ao empreendimento por cumprirem funções consideradas como de menor relevância quando em relação a outros, que possuem o aludido “perfil” desejado.

Pode-se conceber o assédio moral como toda e qualquer conduta abusiva, manifestada, sobretudo, por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. É caracterizado, principalmente, pela intencionalidade da conduta e pela sua repetição por longos períodos. Segundo Roberto

¹⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral A violência Perversa no cotidiano**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

¹⁷ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005. p. 9-11.

¹⁸ SCHIMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O Assédio Moral no Direito do Trabalho. **Revista do TRT da 9ª Região**, v.27, n. 47, Curitiba, jan./jul. 2002, p. 180-181.

Heloani, o intuito do agressor, ou assediador é neutralizar a vítima, destituindo-a de toda e qualquer esfera de poder.¹⁹

Inicialmente, a concepção de assédio era mais estrita, entendendo-se por assédio moral apenas as atitudes humilhantes e constrangedoras para com o trabalhador. No entanto, esse paradigma tem mudado bastante, sendo hoje também consideradas outras condutas mais sutis, como supervisão excessiva, críticas excessivamente rigorosas, simplificação das tarefas, sonegação de informações, isolamento da atividade laboral.²⁰

As formas do assédio moral podem, portanto, ser diversas. Kahale Carrillo²¹ assevera que as principais características do assédio são situações de conflito interpessoal ou grupal, com intuito de arrasá-los. O referido autor define um prazo para a caracterização do assédio, afirmando que este se dá a partir do instante em que uma ou várias pessoas decidem exercer sobre outra uma violência psicológica extrema, por meio de várias atitudes, por pelo menos seis meses e com repetição de no mínimo uma vez por semana, de modo a corroer sua autoestima. Esse elemento temporal considerado pelo autor como prazo mínimo de persistência da agressão para a caracterização do assédio moral, nos parece um tanto inconsistente. Não há, segundo o autor, nenhum critério científico para o estabelecimento desse prazo. Ademais, a depender da forma e da intensidade da agressão, seria exigir demais da vítima que a suportasse por tanto tempo.

Quanto às formas de assédio, destacamos algumas atitudes mais comuns, como piadas acerca de atributos físicos ou a respeito da religião ou orientação sexual da vítima. O isolamento ou exclusão da vítima também são estratégias bastante comuns. Outros comportamentos importantes também são a intromissão em sua vida privada, ameaças de violência, humilhação, inferiorização e ridicularização, especialmente perante colegas ou superiores; instigação dos colegas contra a vítima; divulgação de informações falsas e até mesmo o assédio sexual. São, portanto, tentativas de desestabilizar a vítima emocional e profissionalmente, o que faz com que esta perca gradativamente sua autoconfiança e interesse pelo trabalho.²² O objetivo é destruir a vítima por meio de uma vigilância acentuada e constante, fazendo com que ela se isole do grupo familiar e de amigos, recorrendo muitas

¹⁹ HELOANI, José Roberto Montes. Assédio Moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. In: **RAE- eletrônica** – v. 3 · n. 1 · jan-jun/2004.

²⁰ PEIXOTO, Osvaldo da Silva; PEREIRA, Ivone Vieira. Assédio moral no trabalho: repercussões sobre a saúde do trabalhador. In: **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. Vol. 3, No 2, p. 135-7, ago-dez. Belo Horizonte, 2005. p. 136.

²¹ KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. El acoso moral en el trabajo (“mobbing”): Delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo. **Gaceta Laboral**, jan. 2007, vol.13, no.1, p.76-94.

²² REIS, Adriana. Entrevista com Roberto Heloani: Assédio Moral: a violência invisível. In: **Psicologia Brasil**. ano 4, n. 33, São Paulo: Criarp, 2006, p. 06-11.

delas ao uso e/ou abuso de álcool e drogas. Com isso, o assediador livra-se da vítima, que é forçada a pedir demissão ou é demitida por “insubordinação”. Insubordinação esta que foi criada pelo empregador, simulando uma justa causa.²³ Kahale Carrillo²⁴, de forma inovadora, nos destaca algumas formas de assédio moral, e diferencia esse conceito tradicional ora tratado, de outras formas de assédio no trabalho, numa classificação muito interessante. Para ele, há, no assédio tradicional, duas formas básicas de assédio moral: o assédio moral vertical e o horizontal. No assédio horizontal, as práticas ofensivas se dão entre trabalhadores do mesmo nível hierárquico. No vertical, as práticas ocorrem entre trabalhadores de níveis hierárquicos distintos, podendo ser ascendente ou descendente. Tratar-se-á de assédio moral vertical ascendente, se o acoosador for de hierarquia inferior à da vítima, sendo essa a forma a menos comum de todas. No assédio moral vertical descendente, o mais comum e frequente de todos, temos um superior hierárquico acoosando um de seus subordinados. É também denominado “*bossing*”, (*boss*, do inglês, significa chefe) e faz parte de uma política da empresa de perseguição a um trabalhador ou grupo de trabalhadores, por razões de organização de redução de pessoal, ou simplesmente para livrar-se de trabalhadores indesejados. O “*bossing*” é, portanto, uma decisão de acoosar a vítima, que parte da organização, podendo também derivar-se da necessidade psicopatológica de agredir, controlar e destruir de um indivíduo. Nesse caso, as próprias organizações ou empresas promovem e estimulam o assédio, por meio de recompensas.

Heinz Leymann²⁵ conceituou o assédio moral como ações negativas, contra uma ou várias pessoas, de maneira a negar-lhes a comunicação com uma pessoa, durante um longo período, marcando, dessa forma, as relações entre os autores e as vítimas, podendo-se afirmar que algumas características essenciais do assédio moral no trabalho são a confrontação e o constrangimento. A ideia inicial de Leymann diferenciava o assédio de outras formas de conflito. Para o autor, pioneiro no estudo do tema, o que distingue o assédio dos demais tipos de conflito é a assimetria entre o agressor e a vítima. O referido autor concebia os conflitos de maneira geral, como aqueles que se davam entre pares, ou seja, pressupunha a existência de uma simetria nas relações. Leymann²⁶ considerava como elemento diferenciador do assédio moral a assimetria na relação laboral, ou seja, a vítima sempre deveria ocupar uma posição de inferioridade em relação ao assediador. Pensamos que essa inferioridade na relação laboral

²³ REIS, Adriana. Op. cit.

²⁴ KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. El acoso moral en el trabajo (“*mobbing*”): Delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo. **Gaceta Laboral**, jan. 2007, vol.13, no.1, p.76-94.

²⁵ LEYMAN, Heinz. **Mobbing**. Paris: Seuil, 1996.

²⁶ Idem. Ibidem.

não necessariamente é de natureza hierárquica. Podemos perceber o assédio entre pares ou até mesmo o assédio ascendente. Nesses casos, ainda que haja uma igualdade entre os sujeitos envolvidos, podemos ter essa assimetria aventada por Leymann, pois as formas de “empoderamento”²⁷ institucional vão além das hierarquias formais. Assim, podemos ter colegas de posto que assediam seus pares moralmente, ou até mesmo empregados que assediam seus chefes, pois, ainda que estejam em uma situação laboral correspondente a de suas vítimas, essas pessoas conseguiram de alguma forma, uma liderança, um poder, que lhes dá condições de conspirar contra seus pares ou chefes, pois são capazes de manipular situações e seduzir e cooptar pessoas, promovendo um ambiente hostil e ameaçador.²⁸ Leymann formulou um questionário, o *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* (LIPT)²⁹, em que descreveu 45 formas de comportamento amorais, e estabeleceu como critério para caracterização do assédio moral, a presença de pelo menos um dessas 45 condutas previstas no questionário, por pelo menos uma vez por semana, num intervalo de pelo menos 6 meses.³⁰

Carrillo³¹ destaca, de maneira interessante, como forma de assédio, a denominada síndrome de *burnout*, de que trataremos oportunamente, afirmando ser esta uma forma de assédio reconhecida pelos tribunais da Espanha. Trata-se de uma síndrome resultante da pressão sofrida pelo trabalhador, por um processo em que se acumula um grave estresse gerado pela desproporção entre a responsabilidade e a capacidade de se recuperar do empregado, acarretando-lhe problemas de saúde.

Busca-se, propositalmente, uma violência que não deixe rastros, visando unicamente a deteriorar física e psicologicamente a vítima. Costuma-se agregar colaboradores a esse processo de aviltamento moral da vítima – sobretudo se o assediador é um superior hierárquico –, seja por corrupção ou por coação direta do assediador. Nesses casos, pode-se falar em gangue ou grupo de acozadores. O assédio moral é mais frequente em funções cujos trabalhadores normalmente têm grande capacidade de empatia, sensibilidade e atenção para com as necessidades de outras pessoas, qualidades estas que o assediador não possui. A estratégia é então destruir essas qualidades do seu entorno como forma de afirmar para si uma forma de poder. Destruindo pessoas que possuem empatia, o assediador destrói essa qualidade do

²⁷ A palavra “empoderamento” é um neologismo da língua portuguesa. Na realidade, é uma adaptação para o português, do vocábulo inglês *empowerment*, que originou, também por adaptação, o vocábulo *empoderamiento* no castelhano.

²⁸ KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. El acoso moral en el trabajo (“mobbing”): Delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo. *Gaceta Laboral*, jan. 2007, vol.13, no.1, p.76-94.

²⁹ Ver questionário no Anexo 1, ao final desta obra.

³⁰ Idem. Ibidem.

³¹ Idem. Ibidem.

ambiente laboral, criando para si uma esfera de poder. Em contrapartida, o setor em que menos ocorre o assédio moral é o setor de produção, principalmente de produção técnica. Nesse setor, a violência, quando aparece, é mais direta e mais bem definida. Quanto mais alto é o nível sociocultural e mais alta a hierarquia numa empresa, mais sofisticada, perversa e sutil é a violência.³²

Haveria discussão sobre a obrigatoriedade dos danos psíquicos para a caracterização do assédio moral. No entanto, entendemos não ser obrigatória a existência de danos psíquicos, pois a Constituição Federal de 1988 protege, não apenas a integridade psíquica, mas acima de tudo a moral. Ademais, se tal elemento fosse intrínseco ao assédio moral, a proteção jurídica dependeria das características da vítima e não do ato ofensor, negando-se à vítima a proteção devida. De modo que se protege o sujeito não apenas da lesão ao direito, mas também da ameaça de lesão a seus direitos.

Portanto, podemos conceber o assédio moral como uma forma bastante requintada e sutil de violência insculpida por uma nova sociabilidade no trabalho ensejada pela nova fase do capitalismo que se nos apresenta, denominada por alguns autores de sociedade pós-industrial ou sociedade do conhecimento. Se a violência é clara e explícita, estamos diante das formas tradicionais de violência no trabalho, não se tratando, portanto, de assédio moral. Para que acendam as luzes de alerta-vermelho do assédio moral, é necessário que a violência se dê de forma não explícita, velada, indireta, sutil e, por conseguinte, mais perversa e sofisticada.³³

1.2 O assédio moral e seu tratamento jurídico

Ainda não há, em nosso ordenamento jurídico, qualquer balizamento específico que discipline o assédio moral. As necessidades são supridas pela doutrina e jurisprudência que, são ainda, bastante incipientes. Há, portanto, uma necessidade premente de uma previsão jurídica que esquadrinhe os contornos do conceito de assédio moral. Já existem projetos de lei visando a coibir o assédio moral, mas nenhum deles, até o presente momento, tornou-se lei. O projeto de lei nº 4742/01, pretende tipificar a prática como crime, como uma variante do crime de maus-tratos. Há também o projeto nº 5970/01, que visa a dar tutela estritamente trabalhista ao tema, inserindo-o na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além do projeto

³² EDREIRA, Maria José. Fenomenología del Acoso Moral. In: *Logos: Anales del Seminario de Metafísica*. v. 36, 2003. p. 131-151.

³³ Idem. Ibidem.

nº 2.369/03, que – assim como o anteriormente citado – pretende dar tratamento justralhista ao tema, conferindo-lhe, porém, o caráter de lei autônoma. Há algumas leis locais em algumas cidades e estados brasileiros.

No entanto, a Constituição Federal nos lança um arcabouço protetivo em seu artigo 1º dizendo que a República Federativa do Brasil se constitui em Estado Democrático de Direito e tem por fundamento: “[...] III: a dignidade da pessoa humana; IV: os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”. Desse modo, a dignidade do trabalhador seria então o bem jurídico da mais alta relevância, visto que açambarca em seu âmago dois dos incisos constitucionais que determinam o fundamento do Estado brasileiro.

O estudo do fenômeno do assédio moral é relativamente incipiente na doutrina nacional e estrangeira. E até a presente data, ainda não se viram as alterações ao ambiente de trabalho como um fator pré-patogênese para o desenvolvimento de epidemias de doenças relacionadas à saúde física, mental ou social do trabalhador. Sendo o ambiente do trabalho um meio social favorável à boa saúde do trabalhador ou um ambiente pré-patogênico – com todos os fatores de risco para o desenvolvimento de doenças ocupacionais – devemos considerá-lo, para tanto, um indicador de fundamental importância da qualidade da saúde do trabalhador. Atribuímos a essa recente preocupação com o assédio moral à “democratização” do assédio moral, assim denominada por Roberto Heloani³⁴, que afirma que em tempos mais remotos, o assédio acometia tão-somente aos cargos que exigiam menos formação intelectual, como “peões”, serviços sem maiores qualificações e hoje, já tem abrangido todas as classes, inclusive aquelas com maior *status* social como, juízes, desembargadores, professores universitários, médicos e profissionais de funções diversas. Esse fenômeno de “democratização no mau sentido”, assim denominado por Heloani³⁵, decorre do fato de estarmos vivendo uma fase de transição da era industrial para a era do conhecimento, sobre a qual comentaremos *a posteriori*.

Ademais, a busca pela dignidade dentro das relações de trabalho, com maior ênfase na prevenção do assédio moral do que à repressão a ele, num momento em que tais relações ainda encontram-se em desenvolvimento contratual, é, a nosso ver, forma de prestigiar a já aludida busca em consonância com a manutenção dos contratos de emprego.

A partir desses estudos iniciados por estudiosos da Psicologia, o assédio moral no trabalho ganha notoriedade em outras searas da Ciência, dentre as quais, a Medicina e o

³⁴ HELOANI. Op. Cit. 2004.

³⁵ Idem. Ibidem.

Direito. Nesse momento, realiza-se que o tema tinha enfoque multidisciplinar, não se esgotando por um único ramo da ciência.

1.3 Assédio moral e seu balizamento jurídico

A União Europeia adotou, em 2000, uma resolução sobre assédio moral no trabalho (2.339/2001), em cujo âmbito contém recomendações para que os Estados-membros adotem uma definição uniforme de assédio moral, incentivando, desse modo, bem a elaborar políticas públicas eficazes de prevenção, para que seja possível estruturar um sistema baseado na troca de experiências, permitindo que se identifiquem os procedimentos preventivos, possibilitando a resolução do problema do assédio moral. Esse sistema está fundado no desenvolvimento dos mecanismos de difusão e na formação dos sujeitos envolvidos (empregados, médicos do trabalho, atores sociais, etc.).³⁶ Em 2002, incluiu um artigo sobre assédio moral e sexual na emenda que promoveu em sua diretiva, de 1976, em relação à igualdade entre homens e mulheres no que tange ao acesso ao trabalho, à qualificação profissional e à promoção a outros cargos no trabalho e as condições de trabalho.³⁷

O primeiro país europeu a legislar sobre a matéria foi a Suécia. O governo sueco teve que implementar políticas de prevenção ao assédio porque em 1991, 25% das pessoas aposentadas tinham apenas 55 anos de idade. As agências de seguros observaram então que três entre cinco pessoas nessa estatística haviam sofrido assédio moral. A resposta imediata foi o chamado *Vocational Rehabilitation Act*.³⁸ Uma norma de geral preventiva foi sancionada em setembro de 1993, posteriormente complementada por uma recomendação que analisa os elementos coletivos atinentes à organização do trabalho. Essa lei sobre assédio moral no trabalho e outras formas de violência no trabalho define o assédio como “ações repetidas, repreensíveis ou claramente negativas, dirigidas contra trabalhadores individuais, de forma ofensiva, que possam ter por resultado o isolamento do trabalhador da comunidade do local de trabalho”³⁹. A referida lei estatui que o ambiente de trabalho deva ser estruturado de modo a se adaptar às diferentes capacidades físicas e mentais dos trabalhadores. Determina também

³⁶ THOME, Candy Florêncio. O Assédio Moral nas Relações de Emprego. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. n. 31, jul/dez, 2007. p. 209-228.

³⁷ Idem.

³⁸ SALAS ZAMORA, Gabriela Eugenia. El nuevo dilema del derecho laboral: acoso psicológico y moral en el trabajo. In: **Med. leg. Costa Rica**. [online]. set. 2005, vol.22, no.2 [citado 26 Janeiro 2010], p.55-74. Disponível em: <http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152005000200005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 1º maio 2007.

³⁹ THOME, Candy Florêncio. O Assédio Moral nas Relações de Emprego. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. n. 31, jul/dez, 2007. p.217.

que as tecnologias empregadas e a organização do trabalho devam se estruturar de tal forma que seja capaz de prevenir o estresse, as doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho.⁴⁰

A Noruega, em seu Código do Trabalho, disciplina também o assédio moral. Trata, em seu art.12, item 1, das condições gerais de trabalho, atinentes à tecnologia, à organização do trabalho, a execução do trabalho, o horário da jornada de trabalho e também dos salários. Da mesma maneira, impõe que essas condições gerais de trabalho devem ser organizadas de tal forma que não exponham os trabalhadores aos riscos de enfermidades de natureza física ou mental. Impõe também que organização do trabalho garanta ao trabalhador o direito à manutenção de suas condições de segurança; além de suas possibilidades de acesso à prevenção. Garante também aos trabalhadores o acesso a todas as condições e meios para que não sejam submetidos ao assédio ou a qualquer outra forma de tratamento desumana. No item número 2, que trata da organização do trabalho, a lei norueguesa determina que se devem empenhar esforços para evitar trabalho pouco diversificado, repetitivo, espécies de trabalho comandados por máquinas ou correia de transporte, visando a proteger os trabalhadores dos efeitos da variação do ritmo de trabalho.⁴¹

Na França, há uma lei específica que define o assédio moral e seu corolário para a saúde mental. A lei 2002-73,⁴² denominada de lei de modernização social, promulgada em 17 de janeiro de 2002, define o assédio como sendo ações repetidas de acoso psicológico que têm por objetivo ou por efeito uma degradação das condições de trabalho, susceptíveis de causar dano aos direitos e à dignidade, de lesar a saúde física ou mental ou de comprometer o futuro profissional do trabalhador.⁴³

O projeto de lei francês de 1999 definia o assédio moral como toda degradação deliberada das condições de trabalho, que possam causar prejuízos aos direitos do trabalhador ou a sua dignidade. Já a referida lei francesa não exige como elemento constitutivo do assédio moral a intencionalidade. Possui um conceito de assédio moral mais abrangente que o do projeto. Define como assedio moral a conduta que degrada o ambiente de trabalho e causa prejuízos ao trabalhador, afetando sua saúde física ou mental ou comprometendo seu futuro profissional. É interessante notar que a lei francesa já traz em si os possíveis danos à saúde do trabalhador como corolário do assédio moral. Determina que nenhum assalariado pode sofrer

⁴⁰ THOME, Candy Florêncio. O Assédio Moral nas Relações de Emprego. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. n. 31, jul/dez, 2007. p. 209-228.

⁴¹ Idem. Ibidem.

⁴² Disponível em: <www.legifrance.gouv.fr>.

⁴³ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. **Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo:** orientación para los profesionales de La salud, tomadores de decisiones, gerentes, directores de recursos humanos, comunidad jurídica, sindicatos y trabajadores. Serie Protección de La Salud de los Trabajadores. n. 4. Milano, 2004. p. 14.

sanção, ser despedido ou ser vítima de qualquer tipo de discriminação, seja esta direta ou até mesmo indireta, com relação à sua remuneração, formação, reclassificação, afetação, qualificação, classificação, promoção profissional, ter seu contrato alterado por ter sofrido ou ter se recusado a sofrer com condutas descritas pela mesma lei como assédio moral, por parte do empregador, de seus prepostos ou de colegas ou ainda por haver testemunhado tais atos ou ter relatado tais atos. Determina a lei francesa que toda ruptura de contrato ou qualquer outra conduta decorrente desses atos descritos como assédio é nula de pleno direito. Essa lei prevê, em seu artigo 321-8, as hipóteses de afastamento do empregado em situações laborais que possam colocar sua vida ou sua saúde em grave perigo. Impõe a reformulação dos regimentos internos das empresas, exigindo que neles conste a expressa proibição de atos que configurem o assédio moral, no art. 122-34. Prevê também o direito de expressão, exercido de forma direta e coletiva, para denunciar problemas no ambiente de trabalho (art. 461-1). Prevê também o direito de advertir o empregador verbalmente ou por escrito (art.231-8).⁴⁴

Diz o art. 122-49 que nenhum empregado pode ser punido, demitido ou ser objeto de qualquer tipo de discriminação, direta ou indireta, nomeadamente em matéria de remuneração, formação, reclassificação, afetação, qualificação, classificação, promoção profissional, modificação ou renovação do contrato por ter sofrido, ou recusado de sofrer, os comportamentos definidos na alínea precedente ou por ter testemunhado de tais comportamentos ou tê-los relatado.⁴⁵ O referido artigo afirma que qualquer ruptura contratual que resultar desses atos de assédio é nula de pleno direito. Notemos que lei francesa prevê situações de discriminação do trabalhador que sofreu o assédio moral ou que tem sido vítima desse problema. Prevê também – em seu artigo 122-50 – a possibilidade de punição disciplinar para o empregado que praticar assédio moral.⁴⁶

O art. 122-51, atribui ao empresário ou gestor da empresa a responsabilidade pela tomada das medidas necessárias para o efetivo controle e prevenção do problema.⁴⁷

Interessante o tratamento dado ao fenômeno pelas leis europeias em geral e especialmente pela lei francesa, pois, embora não seja uma solução final para o problema, esse fato denota uma maturidade da sociedade para com o assédio moral. Cremos que esses países já possuem uma discussão mais madura sobre o tema do que as que temos na América Latina.

⁴⁴THOME, Candy Florêncio. O Assédio Moral nas Relações de Emprego. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. n. 31, jul/dez, 2007. p. 209-228.

⁴⁵ Disponível em: <www.legifrance.gouv.fr>.

⁴⁶ CHONG, Fabio; PINTO, Roberto Parahyba de Arruda. **O Assédio moral nas relações de trabalho**. COMISSAO JURIDICA – CCFB: São Paulo, 2002.

⁴⁷ THOME. Op. cit. e CHONG, Fabio; PINTO, Roberto Parahyba de Arruda. Op. Cit.

Podemos afirmar que, juridicamente, a lei francesa reconhece a hipossuficiência do trabalhador, pois inverte o ônus de prova no assédio moral em seu art. 122-52. Dispõe o referido artigo que:

Em caso de litígio relativo à aplicação dos artigos L. 122-46 e L. 122-49, desde que o empregado em questão, ao expor os fatos, permita presumir a existência de assédio, compete ao empregador, em sua defesa, diante desses elementos, provar que essas atitudes não constituem um assédio, mas que se justificam por elementos objetivos que não constituem assédio. [...]⁴⁸

Podemos concluir, a partir desse dispositivo, que o ordenamento jurídico francês admite que processualmente o empregado tem maiores dificuldades para provar em juízo sua condição de assediado. Esse fato está visceralmente associado ao “empoderamento”⁴⁹ do assediador. O direito deve compensar situações de desigualdade material entre as partes, não importa se tratamos de direito material ou processual. Ainda que no campo processual, deve-se buscar a proteção da parte hipossuficiente para que se estabeleça um equilíbrio real de condições na ação. Um dos mecanismos processuais mais eficazes para lograr esse equilíbrio na esfera processual é a inversão do ônus da prova. Portanto, a lei francesa é mais ousada – na melhor acepção do termo – do que a brasileira, pois em nosso ordenamento jurídico há um princípio processual – chamado de “Princípio da Igualdade ou Isonomia das Partes”, que estabelece que as partes devem ter o mesmo tratamento no processo, ainda estejam em condições assimétricas, o que pode ser bastante temerário, pois o resultado dessa demanda pode não ser salutar nem desejável. A parte hipossuficiente poderá ser prejudicada, caso esse princípio seja tomado às últimas consequências, pois não terá as mesmas condições de provar seu direito, exatamente pelo fato de estar em uma posição jurídico-social de subordinação e coação econômica. Nosso sistema jurídico processual trabalhista não mantém a proteção conferida ao trabalhador pela legislação material trabalhista. O supracitado Princípio da Isonomia das partes muitas vezes, mal utilizado, acaba por mitigar ou obliterar o Princípio da Proteção do sistema jurídico trabalhista. O Judiciário Trabalhista brasileiro passou por uma reforma em 2004, trazida pela Emenda Constitucional 45 daquele ano, o que o tornou competente para outros tipos de demanda que outrora não o era. Houve então uma louvável ampliação da competência da justiça do trabalho brasileira. No entanto, ainda sofremos por uma timidez dos magistrados trabalhistas brasileiros que, com receio de abusar de seu poder jurisdicional, que tem por característica ontológica a inércia e o respeito pelo contraditório e

⁴⁸ Texto da lei francesa disponível em: <www.legifrance.gouv.fr>.

⁴⁹ A palavra “empoderamento” é um neologismo em português. Na realidade, é uma adaptação do vocábulo inglês *empowerment*, que originou, também por adaptação, o vocábulo *empoderamiento* no castelhano.

ampla defesa, acabam tornando ineficaz a faculdade e o dever que lhes foram conferidos pela própria CLT de serem mais atuantes e até mesmo ligeiramente mais inquisitivos, com a finalidade de reequilibrar a relação processual trabalhista, compensando a hipossuficiência do trabalhador, que, na grande maioria das ações reclamationárias trabalhistas figuram no pólo ativo, como reclamantes, ou seja, como autores, proponentes da ação trabalhista.

Os sindicatos também têm papel decisivo nas demandas por assédio moral na França. Segundo o artigo L. 122-53,⁵⁰ os organismos sindicais representativos na empresa podem entrar com ação na justiça, nas condições previstas pelo artigo L. 122-52, com base nos artigos L. 122-46 e L. 122-49 a favor de um empregado da empresa, desde que apresente um acordo escrito do interessado. Este último pode sempre intervir na instância iniciada pelo sindicato e encerrá-la a qualquer momento.⁵¹

O artigo L. 122-54 trata da mediação. O direito francês admite a mediação em matéria trabalhista. Diferentemente, o Brasil não admite a mediação ou a arbitragem de direitos trabalhistas, pois o direito pátrio veda esse instituto para os conflitos que versem sobre direitos indisponíveis. Sendo os direitos trabalhistas direitos de natureza indisponível⁵², não se admite a utilização da arbitragem para dirimir os conflitos atinentes a esse tipo de relação jurídica. Diz o referido artigo que em um processo de mediação pode ser contemplado por qualquer pessoa da empresa que considera ser vítima de assédio moral. Também poderá ser implementado pela pessoa posta em causa. A escolha do mediador poderá ser objeto de um acordo entre as partes.⁵³

Estabelece ainda o artigo L. 152-1-1⁵⁴ que toda infração às disposições dos artigos L. 122-46⁵⁵, L. 122-49⁵⁶ e L. 123-1⁵⁷ será punida com pena de prisão de um ano e/ou pena de multa de 3.750 euros.

Além da lei ora analisada, há também, no ordenamento jurídico francês, previsão penal para a conduta do assédio moral. O Código Penal francês⁵⁸ assevera no art. L. L. 222-33-2, que o assédio moral degrada as condições de trabalho e pode ser deletério para a saúde e para a dignidade do trabalhador, comprometendo seu futuro profissional. A pena para o delito

⁵⁰ Disponível em: <www.legifrance.gouv.fr>.

⁵¹ CHONG, Fabio; PINTO, Roberto Parahyba de Arruda. Op. cit.

⁵² Consideram-se indisponíveis os direitos trabalhistas por consubstanciarem direitos cujo objeto tem natureza alimentar, ou seja, serem relativos a bens jurídicos fundamentais a sobrevivência humana.

⁵³ CHONG, Fabio; PINTO, Roberto Parahyba de Arruda. Op. cit.

⁵⁴ Texto em francês disponível em: www.legifrance.gouv.fr. Tradução livre da autora.

⁵⁵ Este artigo define os comportamentos que configuram o assédio moral.

⁵⁶ O referido artigo define o assédio sexual.

⁵⁷ Este artigo trata da igualdade laboral entre homens e mulheres.

⁵⁸ Disponível em: <www.legifrance.gouv.fr>.

de assédio moral é punida com um ano de detenção e multa de quinze mil euros.⁵⁹ Podemos pensar no assédio como crime contra a organização do trabalho, visto que seus nefastos efeitos são sensíveis não apenas pelo sujeito que o sofre, mas, como vimos, por toda a sociedade. Não nos parece acertada a criminalização da conduta de assédio moral, a menos que fosse incluída nas hipóteses de responsabilização da pessoa jurídica, como as lesões ao meio ambiente, podendo-se considerar o assédio moral como uma forma de degradação do meio ambiente laboral. Do contrário, estaríamos na contramão das mais atuais tendências do Direito Penal como *ultima ratio*, ou seja, o direito penal teria um papel subsidiário na proteção dos bens jurídicos, assim eleitos pela sociedade.⁶⁰

A Bélgica outro país europeu com lei trabalhista protetiva em relação ao assédio moral no ambiente de trabalho. A lei em questão é de 11 de junho de 2002 e prevê a proteção dos trabalhadores contra a violência física, psíquica ou sexual, do assédio moral e do assédio sexual no ambiente de trabalho e passou a vigorar a partir de 1º de julho de 2002, tendo por desiderato a repressão e a prevenção a esse tipo de violência psíquica.⁶¹

Outra lei belga, mais antiga, também a proteger o trabalhador foi a lei de 4 de agosto de 1996, em seu art. 4º, parágrafo primeiro, alínea 2; posteriormente alterada, pela lei de 11 de julho de 2002. Protege o trabalhador dentre outras coisas contra a violência e o assédio moral ou sexual no trabalho (item 8º).⁶²

O art. 6º, alínea 2, sofreu alteração. Acrescentou-se, a seus dispositivos, a obrigação do empregador de participar, ativamente, na política de prevenção efetuada para a proteção dos trabalhadores contra as diversas formas de violência no trabalho, como o assédio moral ou o assédio sexual. Acrescentou também a obrigação de se abster de todo ato de violência ou de assédio moral ou sexual no trabalho e a abstenção de todo uso abusivo das possibilidades de queixa.⁶³ Impõe também, em seu art. 32, a obrigação aos empregadores trabalhadores de se absterem de todo ato de violência ou assédio moral ou sexual.⁶⁴

Define no, art. 32, o assédio moral no trabalho como as condutas abusivas e repetidas de qualquer origem, sejam externas ou internas à empresa ou instituição, que se manifestem, precipuamente, por comportamentos, palavras, intimidações, atos, gestos, escritos unilaterais, tendo por objetivo ou por efeito o ataque à personalidade, à dignidade ou integridade física ou

⁵⁹ CHONG, Fabio; PINTO, Roberto Parahyba de Arruda. Op. Cit.

⁶⁰ ROBALDO, José Carlos de Oliveira. **Direito Penal como *ultima ratio***. Disponível em <http://www.lfg.com.br>. 08 de abril de 2009.

⁶¹ THOME, Candy Florêncio. O Assédio Moral nas Relações de Emprego. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. n. 31, jul/dez, 2007. p. 209-228.

⁶² Idem. Ibidem.

⁶³ Idem. Ibidem.

⁶⁴ Idem. Ibidem.

psíquica de um trabalhador ou de pessoa a que se apliquem as normas do capítulo que regulamenta o assédio e a violência, quando da execução de seu trabalho, ou tendo por objetivo colocar em perigo seu emprego ou criar um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.⁶⁵

A Espanha conta com as leis nº 51/2003 e 62/2003 que definem o assédio moral discriminatório, ou seja, aquele assédio moral ocorrido no trabalho com finalidade discriminatória. Tais leis, porém, não regulamentam o assédio simples, chamado pela doutrina espanhola *acoso laboral simple*, qual seja, o assédio moral no trabalho que tenha fundamento diverso da discriminação.⁶⁶ O art. 7º da lei 51/2003, trata da igualdade de oportunidades no trabalho, da não discriminação e acessibilidade universal das pessoas com deficiências. Esse artigo define como assédio toda conduta relacionada com a deficiência de uma pessoa, que tenha como objetivo discriminar um trabalhador em razão de sua condição de pessoa com deficiência. Portanto, somente protege as pessoas com deficiências do assédio moral nas relações de emprego. A Lei 62/2003 definiu o assédio como toda conduta não desejada relacionada com a origem racial ou étnica, a religião ou convicções, a deficiência, a idade ou a orientação sexual de uma pessoa, que tenha como objetivo ou consequência atentar contra sua dignidade, por meio de intimidação, humilhações ou ofensas. Restringe-se, portanto, apenas aos casos em que haja causas ou objetivos discriminatórios.⁶⁷ Portanto, somente protege os trabalhadores contra a discriminação de natureza étnico-religiosa, política, relativa à orientação sexual, à idade ou a alguma possível deficiência. Admite, também, expressamente, a existência de assédio moral discriminatório horizontal, pois considerar como sujeito passivo do assédio moral discriminatório não apenas os trabalhadores, mas também os empresários, ou seja, os empregadores.⁶⁸ No entanto, não contempla o assédio moral, considerado em sua amplitude, que degrada o ambiente de trabalho e causa transtornos ao trabalhador, independentemente de sua condição étnica, política, religiosa, etária, de orientação sexual.⁶⁹ Há uma tendência no Estatuto dos Trabalhadores da Espanha em ampliar a regulamentação do assédio moral no trabalho. Todavia, ainda é preciso aplicar as outras normas presentes no ordenamento jurídico espanhol para dirimir os conflitos advindos do assédio moral

⁶⁵ THOME, Candy Florêncio. O Assédio Moral nas Relações de Emprego. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. n. 31, jul/dez, 2007. p. 209-228.

⁶⁶ Idem. Ibidem.

⁶⁷ Idem. Ibidem.

⁶⁸ Idem. Ibidem.

⁶⁹ Idem. Ibidem.

propriamente dito, devido à inexistência de legislação sobre esse assédio moral em sentido amplo.⁷⁰

Em Portugal, o Código de Trabalho português (Lei n. 99 de 27 de agosto de 2003) protege o direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho. Os artigos 22 e 23 desse diploma jurídico vedam a discriminação, direta ou indireta, seja de natureza étnica, religiosa, etária, de gênero, relativa à orientação sexual, ao estado civil, à situação familiar, ao patrimônio genético, à capacidade de trabalho reduzida, à deficiência ou doença crônica, à nacionalidade, a convicções políticas ou ideológicas e em razão de filiação sindical.⁷¹ Considera, em seu art. 24, o assédio a candidato a emprego e trabalhador como discriminação (número 1) e define como assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos fatores indicados no número 1 do art. 23, praticado quando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente constrangedor, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (número 2), determinando que constitui, em especial, assédio, todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referidos no número 2.

A Alemanha e a Itália ainda não possuem regulamentação específica legislativa sobre o assédio. No entanto, a doutrina e a jurisprudência construíram um rico repertório para tratar os conflitos atinentes ao assunto. Na região do Lázio já houve a edição de uma lei sobre assédio moral, porém foi considerada formalmente inconstitucional, porque o órgão legislador não tinha tal competência.⁷²

No Brasil, tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 7.202/2010, que inclui o assédio moral no rol dos acidentes de trabalho. Esse projeto altera a alínea b do inciso II do art. 21 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre situação equiparada ao acidente de trabalho ao segurado do Regime Geral de Previdência Social. Caso seja aprovado pela Comissão de Trabalho, o assédio moral passará a ser considerado uma espécie de acidente de trabalho por equiparação, previsto na Lei 8.213/1991, que trata dos acidentes de trabalho.

O projeto tem por objetivo atualizar a atual lista de doenças ocupacionais do Ministério da Previdência Social, que, desde 1999, não sofreu nenhuma atualização. A previsão assegurará ao trabalhador “acidentado” a garantia de emprego por 12 meses após

⁷⁰ THOME, Candy Florêncio. O Assédio Moral nas Relações de Emprego. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. n. 31, jul/dez, 2007. p. 209-228.

⁷¹ Idem. Ibidem.

⁷² Idem. Ibidem.

cessar o auxílio-doença acidentário. Pode, ainda, obter o direito ao auxílio acidente de trabalho ao retornar ao trabalho com sequelas, correspondente a 50% do salário benefício. Mas a maior relevância do projeto é facilitar a prova do acidente de trabalho por assédio moral pelo trabalhador, permitindo um maior acesso às indenizações por acidente de trabalho por culpa do empregador.

Notemos que a simples previsão legal de tratamento jurídico repressivo para o assédio moral, por si só não tem força suficiente para prevenir ou mitigar seus deletérios efeitos na sociedade.

1.4 O tratamento do assédio moral na jurisprudência brasileira

Na jurisprudência, é interessante notar a consonância entre esse conceito doutrinário e a concepção de assédio pelos tribunais. No entanto, na apreciação dos casos, para fins de condenação, essa consonância não se verifica.

Segundo entendimento do TRT de Minas Gerais, em um Recurso Ordinário (Processo nº 01179-2005-014-03-00-1 RO) de relatoria da juíza Alice Monteiro de Barros, “o que se denomina assédio moral, terror psicológico, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana”.⁷³ O referido recurso trata do caso de um empregado que, tendo ajuizado reclamação contra o banco (seu empregador) por dano moral decorrente de assédio moral, sem haver logrado êxito, recorre ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT) para intentar obter deste, provimento em sua demanda. Alega o autor do recurso que o banco lhe impunha metas e que, de forma agressiva, lhe exigia que essas metas fossem cumpridas, incorrendo então, na prática do assédio moral. Em sua decisão, no entanto, a juíza juslaboralista, nega provimento ao recurso em que o recorrente pede indenização não lograda em ação de primeiro grau de jurisdição, fundamentando sua decisão no fato de que não restou comprovado, nas provas testemunhais, que o autor recebia cobranças diretas pelo cumprimento das metas, afirmando “que não se nota a intenção de dirigir contra o reclamante um ataque sistemático e prolongado nos moldes descritos acima. Além disso, não há evidência de rigor excessivo.”⁷⁴ Mais adiante, finaliza sua decisão sustentando que: “Nenhuma das testemunhas relatou casos de ofensas ou agressões dirigidas ao reclamante de

⁷³ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Revista Eletrônica:** acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações. Ano II. Edição especial n. 07. Rio Grande do Sul, Brasil. p. 13. Disponível em: www.trt4.jus.br/RevistaEletronicaPortlet/.../7especial_2a_parte.doc.

⁷⁴ Idem. Ibidem. p. 14.

forma sistemática. Também não se demonstrou que a hipótese dos autos evidenciasse rigor excessivo, com imposição de metas absurdas. Nas palavras da juíza: “Concluo, por isso, que o quadro probatório encontrado nos autos não evidencia assédio moral, pelo que não há dano moral a compensar.”⁷⁵ Essa argumentação destoa do conceito ora exposto, pois assevera que para que esteja configurado o assédio moral seria necessário expor o trabalhador a “ofensas ou agressões dirigidas” diretamente ao empregado, não contemplando, nessa concepção de assédio, as formas mais sutis de agressão e hostilidade que também são nocivas, pois desestabilizam totalmente a subjetividade humana. Afinal, a cobrança do cumprimento de metas pode até não ser direta e agressiva, mas as represálias pelo seu não cumprimento podem ser sutis e requintadas, como olhares debochados, expressões faciais que denotam desprezo, isolamento, ausência de informações adequadas para o bom cumprimento do trabalho, etc.. E não foi nem sequer considerada a possibilidade de haver ocorrido essas práticas, no processo em questão.

Em outra decisão do mesmo tribunal mineiro, no Processo nº 00840-2005-044-03-00-3 RO, de relatoria do juiz Bolívar Viegas Peixoto, discutiu-se também esses elementos do assédio. Inicialmente, o reclamante pediu indenização por dano moral decorrente de assédio moral em primeiro grau de jurisdição. O juízo original decidiu pela procedência do pedido. O empregado e reclamante alegou que foi removido para outro setor, passando de um cargo de chefia para outro de menos poder. Com isso, foi destituído de qualquer função, impedido de participar das reuniões de trabalho, sendo que, para estas, os demais colegas eram sempre convocados. A empresa reclamada sucumbiu em primeiro grau, tendo sido condenada a pagar indenização por danos morais pela prática de assédio moral. Recorreu, pois, ao Tribunal Regional do Trabalho mineiro. Reiterou, em seu recurso, que o empregado não ficou sem atribuições. No entanto, as provas testemunhais confirmaram a tese do reclamado, ficando comprovada sua falta de atribuições e uma conduta irregular da empresa impondo uma licença remunerada ao reclamante, sendo esta interpretada como falta grave por caracterizar tratamento com rigor excessivo em relação ao empregado. O referido relator negou provimento à reclamada e recorrente por entender que esta descumpriu suas obrigações inerentes ao contrato, “devendo responder pela indenização decorrente dos danos morais

⁷⁵ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Revista Eletrônica:** acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações. Ano II. Edição especial n. 07. Rio Grande do Sul, Brasil. p. 13. Disponível em: www.trt4.jus.br/RevistaEletronicaPortlet/.../7especial_2a_parte.doc.

causados ao trabalhador”.⁷⁶ Manteve, portanto, a condenação do reclamado. Interessante essa decisão, pois vem ao encontro dessa mesma concepção de assédio moral, que define o fenômeno pela sua característica de isolar a vítima, impedindo-a, assim de se relacionar com os demais colegas, gerando um clima extremamente nocivo psicologicamente para o empregado.

Em outro recurso ordinário, no Processo nº 01485-2005-005-03-00-7 RO, da 2ª Turma do TRT mineiro, de relatoria do Juiz Jorge Berg de Mendonça, há também pedido de indenização por dano moral pela prática de assédio moral em razão do tratamento com rigor excessivo para com a empregada. A ementa do recurso é a seguinte:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL – SERVIÇOS DE DIGITAÇÃO E TELEFONIA – INDENIZAÇÃO – Provado que a Reclamante era submetida a situações constrangedoras obrigando-a no gozo de intervalo intrajornada, a declinar, pormenorizadamente, os motivos de ida à *toilette*, é de se garantir pagamento de indenização por dano moral.⁷⁷

A empregada ajuizou reclamação trabalhista pedindo indenização por danos morais decorrentes de assédio moral, alegando ser tratada com rigor excessivo pelo empregador. Sustenta seu pedido, argumentando que suas idas ao banheiro tinham de ser minuciosamente justificadas e que esse fato causava constrangimentos às empregadas, visto que todos tinham acesso a esses documentos, sendo possível que quaisquer pessoas saibam detalhes da esfera íntima da vida das empregadas, como, por exemplo, transtornos gastrintestinais ou menstruais.

Nesse recurso, a empregadora, sucumbente no juízo de primeiro grau, recorre ao tribunal, alegando a ausência de prova capaz de demonstrar a existência do dano moral. No entanto, o juiz relator sustenta o entendimento da ocorrência do dano moral, fundamentando sua tese com base nas provas testemunhais, que, em seus depoimentos confirmam a tese do reclamante e recorrido. Vale-se, o juiz, da teoria de José de Aguiar Dias sobre o dano moral, reafirmando que o conteúdo do dano moral “não é o dinheiro, nem coisa comercialmente reduzida a dinheiro, mas a dor, o espanto, a emoção, a vergonha, a injúria física ou moral, em geral uma dolorosa sensação experimentada pela pessoa, atribuída à palavra dor o mais largo

⁷⁶ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Revista Eletrônica:** acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações. Ano II. Edição especial n. 07. Rio Grande do Sul, Brasil. p. 15. Disponível em: www.trt4.jus.br/RevistaEletronicaPortlet/.../7especial_2a_parte.doc.

⁷⁷ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Revista Eletrônica:** acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações. Ano II. Edição especial n. 7. Rio Grande do Sul, Brasil. p. 9. Disponível em: www.trt4.jus.br/RevistaEletronicaPortlet/.../7especial_2a_parte.doc.

significado.”⁷⁸ O juiz relator do recurso confirmou a decisão do juiz de primeiro grau, sustentando a existência do dano moral. O referido juiz também citou a Constituição Federal para sustentar seu posicionamento:

Insta considerar o que preceitua a Constituição Federal em seus incisos V e X, *ipse* nestas palavras: “É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”; “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.⁷⁹

O relator do recurso não proveu o recurso e manteve, então, a condenação do juízo de primeiro grau em R\$ 5.000,00 por danos morais causados ao empregado.

Interessante notar que, nessa decisão, entendeu-se que o rigor excessivo no tocante a questão das justificativas do uso do banheiro foram interpretadas como uma forma de assédio moral.

Outra decisão interessante, também do TRT mineiro, diz respeito a imposição de metas. O Recurso Ordinário do Processo nº 00798-2005-086-03-00-2 RO, cujo relator é o Juiz João Bosco Pinto Lara, discute a existência de dano moral decorrente de assédio moral na exigência do cumprimento de metas. A ementa é a que se segue:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS – ASSÉDIO MORAL – ALCANCE DE METAS – INEXISTÊNCIA – Para reparação civil por danos morais, impõe-se verificar, antes de mais, se há conduta do reclamado contrária ao direito, ou prática de ato ilícito ou antijurídico que possam estar na origem dos danos alegados pelo empregado. Tratando-se de gerente geral da agência, empregado graduado do banco compartilhando da responsabilidade da gestão de resultados, a simples cobrança quanto ao alcance das metas de produção fixadas não passa do exercício legítimo, pelo empregador, do poder diretivo do empreendimento, para fazer frente às exigências de um mercado cada vez mais competitivo. Se não provado o uso de palavras ou expressões injuriosas, ou mesmo de métodos ofensivos à honra e à dignidade do empregado, não há que se falar em assédio moral pela simples incitação à obtenção dos resultados esperados pelo empregador.⁸⁰

Nota-se, destarte, que o Judiciário tende a considerar assédio moral apenas e tão-somente as agressões explícitas e direitas. Os juízes, muitas vezes, se valem de doutrinárias bastante consistentes, em seus relatórios, muitas vezes reconhecendo o caráter sutil e perverso do assédio moral em seus argumentos, mas, para fins de condenação, os juízes e tribunais são ainda muito tímidos, pois ainda estão muito aferrados a um conceito de assédio direto e explícito, exigindo prova material de agressões explícitas. Entendemos que o juiz do trabalho

⁷⁸ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Revista Eletrônica:** acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações. Ano II. Edição especial n. 07. Rio Grande do Sul, Brasil, 2006. p. 9. Disponível em: www.trt4.jus.br/RevistaEletronicaPortlet/.../7especial_2a_parte.doc..

⁷⁹ Idem. Ibidem. p. 10.

⁸⁰ Idem. Ibidem. p. 10.

deve ter a ousadia e a criatividade necessárias para dar uma prestação jurisdicional satisfatória. Cabe ao julgador, ao motivar suas decisões, ater-se menos a questões silogísticas e justificações técnicas e mais com os juízos de valor. É fundamental, para que o direito brasileiro tenha um bom suporte jurídico para tratar do assédio moral. Para isso, é necessário que os juízes sejam, em suas decisões, ousados, interpretando a lei em consonância com a realidade, buscando sempre a *mens leges*, ou seja, o verdadeiro sentido da lei. Sabemos que as leis são estáticas e não podem acompanhar as transformações sociais, que são muito mais dinâmicas. Portanto, faz-se necessário que o juiz lhe dê a interpretação adequada a seu tempo. Afirma Júlio Bebber que o “um juiz atento às necessidades, e ocorrências da vida, nunca hesitará em desvestir-se do formalismo para interpretar a norma e romper com a abstração e a generalidade quando isso se fizer necessário.”⁸¹

1.5 Trabalho e sua (des)regulamentação jurídica

A subordinação jurídica do trabalhador tem seu fundamento no sistema de metabolismo social do capital resultante da divisão social que originou a subordinação estrutural do trabalho ao capital. Trata-se de uma “divisão social hierárquica que submete o trabalho ao capital”⁸². Por conseguinte, à subordinação do trabalhador, corresponde o poder diretivo do empregador, percebendo-se desta relação a hipossuficiência do empregado.

Nesta relação sociojurídica tem-se interposto – desde o período pós-fordista do *Welfare State* – o Estado, por meio das regulamentações jurídico-normativas das relações de emprego, que visam a equilibrar as forças antagônicas trabalho-capital, minimizando a hipossuficiência do empregado.

Não obstante, desde o início dos anos 90, com o processo de globalização, as políticas neoliberais têm atuado de modo a mitigar essa rede de regulamentação estatal. Podemos entender pelo termo “Globalização”, um fenômeno econômico e social que estabelece uma integração econômica, social, cultural e, acima de tudo, política entre os países e os povos de todo o mundo. Esse fenômeno permite que diferentes países e empresas compartilhem ideias, traços culturais, realizem transações financeiras e comerciais.⁸³ Inicia-se então um processo

⁸¹ BEBER, Júlio César. **Processo do Trabalho**: adaptação à contemporaneidade. São Paulo: LTr, 2011. p. 102.

⁸² ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005. p. 19.

⁸³ RENOVATO, Emerson Almeida; SILVA, Paulo César Nunes da. A Globalização Política, a Democracia e a Evolução dos Direitos Humanos. In: **Revista Jurídica Unigran**, Dourados, v. 11, n. 21, jan/jun, 2009.

de desregulamentação trabalhista, também denominado de flexibilização. A globalização econômica vem substituindo a política pelo mercado, no processo regulação social. As decisões políticas têm se tornado cada vez mais condicionadas por exigências de mecanismos macroeconômicos que passaram a regulamentar e estabelecer limites às intervenções estatais.⁸⁴

De acordo com o dicionário Aurélio⁸⁵, “flexibilizar” significa tornar algo menos rígido. Juridicamente, poderíamos entender o termo “flexibilidade” como qualidade de qualquer instituto que se adapta à situação sociojurídica em que tende a aplicar-se. Estudos realizados sobre o conceito de flexibilização no âmbito trabalhista define o termo como a habilidade de um sistema para assumir ou transitar entre diversos estados, sem deterioração significativa, presente ou futura de custos, quantidade e tempos.

Há, portanto, duas acepções do termo flexibilização: um significa elasticidade das leis, permitindo a adaptação de seus institutos aos novos contextos socioeconômicos e um segundo significado, que é desregulamentação, substituindo-se a norma estatal pela negociação, com o propósito de que os direitos e garantias dos trabalhadores possam ser negociados ou até mesmo suprimidos.

O corolário desse processo de desregulamentação, deslegalização e desconstitucionalização, longe de conduzir a um vácuo jurídico, enseja uma complexa interação entre sistemas e subsistemas socioeconômicos nacionais e internacionais. Uma parte do direito positivo estatal vem sendo mitigada pela força constitutiva de situações político-econômicas criadas pelos detentores do poder econômico. Por conseguinte, vem-se assistindo à contínua substituição dessas normas estatais pelo vertiginoso surgimento de normas privadas, dada a tendência de cada corporação empresarial criar suas próprias regras e de balizar seus espaços de atuação, conforme suas necessidades. O fato que nos parece mais preocupante é o de que a desregulamentação e a deslegalização em nível estatal implicam em uma re-regulamentação em suas próprias esferas socioeconômicas; mais especificamente, no âmbito de suas organizações privadas capazes de influenciar em matéria de investimentos produtivos, geração de empregos e de receita tributária, etc..⁸⁶

O juslaboralista brasileiro Arnaldo Sussekind, em entrevista à Revista Anamatra, da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, assevera que há uma diferença clara entre

⁸⁴ FARIA, José Eduardo. Direitos Humanos e globalização econômica: notas para uma discussão. In: **Estudos Avançados**, 11, (30), 1997.

⁸⁵ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio Século XXI**: o dicionário da língua portuguesa. 3 .ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

⁸⁶ FARIA, José Eduardo. Op. cit.

desregulamentação e flexibilização. “A flexibilização pressupõe a intervenção estatal, ainda que básica, com normas gerais abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade. Precisamente porque há leis em que determinados preceitos devem ser flexíveis ou estabelecer fórmulas alternativas para sua aplicação”, afirma o jurista. Portanto, ainda que se admita a flexibilização, é imprescindível a presença regulamentadora do Estado, que garanta condições mínimas para um trabalho digno e decente.⁸⁷ É imprescindível a orientação de políticas públicas de manutenção do patamar mínimo civilizatório, assim denominado por Maurício Godinho Delgado. O referido autor sustenta que, para haja uma verdadeira e efetiva cidadania, é necessário que se mantenham vívidos alguns direitos trabalhistas básicos, sem os quais uma sociedade não poderá sobreviver de modo salutar, favorecendo o nascedouro de sociabilidades deletérias, antagônicas à paz social, tão almejada e perseguida pelo Direito.⁸⁸ O assédio moral é um exemplo dessa sociabilidade deletéria e daninha que destrutura a sociedade em seu âmago, carcomendo e corroendo suas estruturas fundantes.

Podemos entender por desregulamentação a supressão de normas imperativas, juntamente com um aumento da permissividade de negociação entre as partes.⁸⁹ Pretende-se, assim que o Estado saia de cena e deixe de regulamentar e coibir abusos do poder econômico, para que o mercado se autogoverne e desse maneira se possam criar mais oportunidades de emprego. É nefasta para toda a sociedade, pois suprime regras imperativas, com a retirada do Estado e de seu arcabouço institucional que regulamenta as condições de trabalho no mercado, na vã promessa de que, com a maior possibilidade negocial entre as partes, poderia haver mais oportunidades de empregos, pois em todos os casos em que se implementou a desregulamentação como alternativa ao desemprego, este não sofreu diminuição, mostrando-se falaciosa essa promessa.⁹⁰

Assistimos a um retrocesso meteórico das instituições protetivas trabalhistas, admitindo-se a negociação coletiva mitigue ou até suprima direitos e garantias há muito consolidados. A finalidade da desregulamentação é, indubitavelmente, alavancar os lucros das empresas, por meio do corte de custos com pessoal. As mais importantes esferas atingidas pela flexibilização são: a Flexibilidade na remuneração, que passa a ter um caráter de

⁸⁷ SIQUEIRA, Giselly; ACCIOLY, Nery. Flexibilização, In: **Revista Anamatra**, n. 53, ago/dez 2007. p. 12-22.

⁸⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego**. São Paulo: Ltr, 2008.

⁸⁹ Idem. Ibidem.

⁹⁰ Idem. Ibidem.

produtividade e resultado; juntamente com a flexibilidade de jornada, que visa a manejar a mão de obra de acordo com as sazonalidades do mercado.⁹¹

Desafortunadamente, tem-se buscado a competitividade de uma forma perversa; por meio do solapamento dos direitos sociais dos trabalhadores, em lugar dos investimentos em ciência e tecnologia e de investimento na qualificação do empregado.

Sob o condão das falsas promessas de redução do desemprego e de aumento da competitividade, o que se nota é o aumento da concorrência e das desigualdades, ampliando a vulnerabilidade dos cidadãos ante a ausência de dispositivos que garantam os direitos fundamentais do trabalhador, enfrentem a rotatividade da mão de obra, reduzam a informalidade e melhorem distribuição da renda. Surge então o Estado empresarial, em cuja perspectiva vigora a ideia de que os direitos sociais são um grande entrave ao desenvolvimento do país, sendo então a flexibilização dos direitos trabalhistas a grande panaceia para esse empecilho ao desenvolvimento.

Segundo o economista Marcio Pochmann,⁹² tecnicamente, é possível conceber uma nova condição do trabalho. Em razão disso, não é impossível seguir sustentando o falso argumento construído pelo pensamento neoliberal, que consiste em um falacioso dilema entre precarização e desemprego. É perfeitamente possível que haja trabalho para todos. É óbvio que a centralidade do trabalho continua sendo um elemento estruturador da vida humana, porém, hoje, com uma temporalidade muito menor.

Pochmann defende a redução da jornada de trabalho como solução para o problema do desemprego. O notável autor sustenta a redução da jornada para quatro horas diárias e três dias por semana. Entrementes, sua proposta é diferente daquela que sustenta a redução da jornada de 44 horas semanais para 40 horas, sem redução de salário, que é a proposta que tem sido defendida atualmente, igual ao que se fez na França. A proposta de Pochmann sustenta a redução significativa da jornada de trabalho, porém com um fundamento diferente. O referido economista entende que não há nenhuma razão técnica que justifique a atual jornada de trabalho, que é consideravelmente elevada, devido ao crescimento da “produtividade imaterial”, assim denominada por Pochmann.⁹³ Assevera também que vivemos um período de novas possibilidades de trabalho e, com a produtividade imaterial, esse trabalho se dá fora do

⁹¹ Idem. Ibidem.

⁹² Entrevista concedida ao Jornal da Unicamp. Disponível em: <www.saudeetrabalho.com.br%2Fdownload%2Fdesafios-pochmann.pdf&rct=j&q=marcio%20pochmann&ei=um4CTrSvJsJdGQfwn_nbDQ&usg=AFQjCNEgyVW33ddwEk9UjPbVQeOyvHlqrQ&cad=rja>.

⁹³ Entrevista concedida à IHU on-line. Disponível em: <http://amaivos.uol.com.br/amaivos09/noticia/noticia.asp?cod_noticia=10271&cod_canal=41>.

local de trabalho. Por isso, trabalha-se, muito mais e as pessoas dormem no trabalho e o vivenciam todo o tempo. Lembra também o autor que o trabalho imaterial tem produzido muita riqueza beneficiado somente às grandes corporações. Como exemplo cita o fato de que as 50 maiores empresas do mundo têm um faturamento superior ao de cem países do mundo. Conclui então que, sua proposta de uma radical redução da jornada de trabalho seria um elemento fundamental para compensar os desequilíbrios na distribuição de renda.

O processo de desregulamentação no Brasil há muito teve início. Desde a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, muitas mudanças aconteceram. Podemos destacar a Lei do FGTS, de 1966, como um antecedente importante desse processo de flexibilização. O sistema do FGTS foi criado para substituir a estabilidade decenal. Troca-se então a estabilidade decenal do trabalhador pelo sistema de indenização correspondente aos depósitos mensais numa conta bancária especialmente criada para isso. É a chamada conta vinculada do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). O sistema do FGTS surge como uma opção à estabilidade decenal da CLT, sendo, portanto facultativo. Logo, o FGTS toma o lugar da estabilidade decenal, genuína garantia da continuidade do contrato de trabalho, que acabou desaparecendo do mundo jurídico, ainda que fosse facultativa até 1988. A partir de 1988, com o advento da Constituição, ora vigente em nosso país, o sistema do FGTS passa a ser obrigatório; e não mais facultativo. Desaparece então por completo qualquer possibilidade de continuação da garantia da estabilidade decenal.⁹⁴ Enquanto o mundo mergulhava em profundas transformações econômicas na década de 1980, especialmente no setor produtivo, o Brasil estava ainda tentando se adaptar às transformações, pós-ditadura militar, no campo político. Nesse período de redemocratização do país, em que se viveu e se viu lutas como a campanha pelas eleições diretas, denominada de “Diretas Já”. Nesse cenário, surge um novo sindicalismo na região do ABC paulista.

Somente em 1991 surge a primeira obra de repercussão sobre a flexibilização no país, intitulada “Flexibilização do Direito do Trabalho”, escrita pela procuradora do trabalho Rosita Nassar e publicada pela Editora LTr.⁹⁵ Podemos concluir então que flexibilização é uma discussão relativamente recente no Brasil, devido, cremos, à repressão política que o Brasil enfrentou até meados dos anos 80. Ao longo da década de 90 o mercado de trabalho sofre

⁹⁴ A estabilidade decenal era uma garantia verdadeira e genuína de continuidade da relação de trabalho, pois depois de dez anos de trabalho para a mesma empresa, o empregado somente poderia ser demitido por justa causa, justa causa esta que deveria ser apurada em uma ação judicial denominada “Inquérito para Apuração de Falta Grave”. Isso significa que para um empregador demitir um empregado com estabilidade decenal, esse empregado deveria cometer falta grave e somente mediante ajuizamento de uma ação trabalhista, caso o juiz trabalhista, após avaliar o caso, afirmasse que realmente houve falta grave por parte do empregado, este poderia ser demitido.

⁹⁵ SIQUEIRA, Giselly; ACCIOLY, Nery. Flexibilização, In: **Revista Anamatra**, n. 53, ago/dez 2007. p. 12-22.

com as políticas neoliberais que começam a se desenvolver em toda a América Latina. Pesquisadores do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT), afirmam que a maneira como o país se inseriu no processo de globalização, foi particularmente desfavorável ao mercado de trabalho. Em texto intitulado “O emprego formal no Brasil: início do século XXI”, publicado pela editora LTr na obra “As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores”, os pesquisadores avaliam as consequências negativas sobre o mercado de trabalho da inadequada inserção da economia nacional na globalização e indicam que elas se manifestaram tanto nas condições de trabalho como também na qualidade dessa atividade laboral.⁹⁶ Uma dessas consequências da inserção inadequada da economia brasileira na globalização durante os anos 90, foi o aumento da ocupação em um ritmo insuficiente para absorver todo o aumento da população economicamente ativa. Além disso, houve também mudanças significativas no tipo de ocupação dessa população economicamente ativa. Após esse déficit econômico pós década de 80, por isso chamada de “década perdida”, o *status* do mercado de trabalho na década de 90 refletia um momento muito peculiar de transição, mas o crescimento do emprego formalizado foi ainda mais modesto porque o poder público relaxou na imposição do cumprimento das leis do trabalho, diante do maior desemprego e crescente participação dos pequenos estabelecimentos na geração de emprego.⁹⁷

A década de 90 foi o período em que o governo mais propôs e efetivou iniciativas para alterar a legislação a fim de “flexibilizar” os direitos dos trabalhadores. Além disso, a mudança que vem se observando no mercado de trabalho, que tem apresentado taxas crescentes de formalização do trabalho, não pode ser relacionada somente ao ambiente econômico internacional positivo.⁹⁸

Também é importante apontar outras duas instituições fundamentais para a formação do atual quadro do mercado de trabalho e para o debate da flexibilização no Brasil: o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Justiça do Trabalho. Com ação complementar à fiscalização, o MPT combate as falsas cooperativas de mão de obra (conhecidas como cooperatos) e certas formas de terceirização, como o trabalhador contratado com pessoa jurídica (fenômeno denominado “Pejotização”⁹⁹). Na Justiça do Trabalho, há uma tendência da jurisprudência a favor da responsabilização subsidiária entre o tomador do serviço e a

⁹⁶ SIQUEIRA, Giselly; ACCIOLY, Nery. Flexibilização, In: **Revista Anamatra**, n. 53, ago/dez 2007. p. 12-22..

⁹⁷ Idem. Ibidem.

⁹⁸ Idem. Ibidem.

⁹⁹ “Pejotização” é um neologismo da doutrina justralbista, que se refere a um fenômeno fraudulento que ocorre no mundo do trabalho e que consiste na exigência imposta pelo empregador para que o empregado crie uma pessoa jurídica, como condição *sine qua non* para sua contratação. Deriva da sigla P.J.: pessoa jurídica.

contratada, no que se refere às terceirizações, conforme orientação contida no inciso IV da Súmula nº 331 do TST, alterado pela Resolução nº 96/2000. Essa orientação, no entanto, ainda não eliminou por completo as controvérsias jurídicas sobre o tema no Brasil, deixando dúvidas quanto à caracterização da relação de emprego entre os trabalhadores e o real beneficiário de sua força de trabalho, na denominada subordinação estrutural, bem como no que concerne às responsabilidades deste relativamente aos créditos dos trabalhadores das subcontratadas. O debate é deveras palpitante no cenário juslaboral do século XXI. É necessário então afastar os apelos neoliberais que volta e meia tentam se impor.¹⁰⁰

A Constituição da República já flexibilizou, no Brasil, as condições básicas da relação de emprego – remuneração e jornada – ao dispor, no art. 7º, incisos VI, XIII, XIV e XXVI:

Diz o Art. 7º:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva;

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Há também leis esparsas no ordenamento jurídico brasileiro que trazem institutos flexibilizadores ou desregulamentadores. A Lei nº 5.107, que vigora desde janeiro de 1967, ao criar o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, abriu caminho à flexibilização. A Constituição vigente, ao adotar, no art. 7º, I, norma de natureza programática, delegou à lei complementar, assim, ao futuro, a regulamentação da proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária. Trata-se de uma indenização devida em casos de dispensa imotivada, mas que ainda carece de regulamentação.

A Lei nº 10.243, de 19/6/2001, acrescentou dois parágrafos ao art. 58 da CLT, para excluir do tempo de serviço, os cinco minutos pré-jornada e os cinco posteriores à jornada e excluiu também as horas extras *in itinere*. Negou natureza salarial ao fornecimento de utilidades como educação, transporte, assistência médica, seguro de vida e previdência social, facultando ao empregador fornecê-las ao empregado, sem reflexos salariais e, portanto, sem os devidos encargos sociais.¹⁰¹

As Leis nº 7.418, de 16/12/1985 e nº 8.212/91 retiram do vale-transporte sua natureza salarial e autorizam a dedução dos gastos de custeio como despesa operacional e do imposto

¹⁰⁰ SIQUEIRA, Giselly; ACCIOLY, Nery. Flexibilização, In: **Revista Anamatra**, n. 53, ago/dez 2007. p. 12-22.

¹⁰¹ Idem. Ibidem.

de renda devido pelo empregador. Já a Lei nº 9.841, de 5/10/1999, dispensa as microempresas e as empresas de pequeno porte do cumprimento de diversos encargos sociais.

A Lei nº 8.949, de 9/12/1994, que introduziu parágrafo único ao art. 442 da CLT, exclui da relação de emprego, a prestação de serviços dos cooperados à sociedade cooperativa e a prestação de serviços de seus associados aos tomadores de serviços.

A Lei nº 10.101, de 19/12/2000, nega a natureza salarial da participação nos lucros ou resultados da empresa, assegurando a negociação coletiva. Nesse diapasão, a Lei nº 10.192, de 14/2/2001, estabelece, no art. 10 que as majorações salariais e outras condições contratuais devem resultar de negociação coletiva.

Nota-se que o legislador, inclusive o constituinte, permite a disponibilidade de direitos trabalhistas por meio da negociação coletiva. Deixa-se, portanto, a cargo da negociação entre sindicatos a manutenção ou a disposição dos direitos trabalhistas. É uma alternativa assaz temerária, pois com o atual paradigma sindical, notoriamente mais débil, o trabalhador se encontra em situação de maior desproteção jurídica e, por conseguinte, em condições de trabalho mais precárias e mais vulnerável a doenças – especialmente as doenças mentais – e ao assédio moral.

A partir da nova ordem mundial, imposta pela mundialização financeira, a tese da flexibilização dos direitos dos trabalhadores passa a ser vista como a grande panaceia para o desemprego. Os signatários dessa ideologia defendem a desregulamentação do Direito do Trabalho para que as condições de emprego sejam ditadas pelas leis do mercado.¹⁰²

Parece-nos perversa a possibilidade de deixar a cargo o mercado o equilíbrio entre as partes, pois, numa relação notoriamente desigual, faz-se necessário um alto rigor em seu tratamento para garantir o mínimo de condições ideais para a parte desprovida de poder negocial. Ao reduzir o papel do Estado e relegar essa regulação ao mercado, retira-se a centralidade do trabalho e abre-se espaço para que o lucro assuma posição central. Deixar o sistema produtivo sem regulamentação, ao arbítrio do competitivo mercado internacional, com sindicatos cada vez mais enfraquecidos, pode até trazer algum avanço aparente no combate ao desemprego, mas as injustiças sociais, desigualdades, e a pobreza aumentam ou, na melhor das hipóteses, não decrescem.¹⁰³

Não podemos olvidar que a regulação das relações de trabalho surgiu a partir de uma necessidade social que buscou a intervenção do Estado, a fim equilibrar a desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica favorável. A finalidade

¹⁰² SIQUEIRA, Giselly; ACCIOLY, Nery. Flexibilização, In: **Revista Anamatra**, n. 53, ago./dez. 2007. p. 12-22.

¹⁰³ Idem. Ibidem.

precípua do Direito do Trabalho é, portanto, a proteção do trabalhador. Por essa razão, seus princípios estão alicerçados na proteção ao trabalhador, que é a parte hipossuficiente da relação jurídica e também na irrenunciabilidade de seus direitos.¹⁰⁴

O fundamento da proteção decorre da própria essência do Direito do Trabalho. De acordo com o jurista uruguaio Américo Plá Rodriguez,¹⁰⁵ todas as normas e legislações trabalhistas do mundo são fulcradas na centralidade do trabalho na vida do homem nas sociabilidades engendradas por ele e na consequente necessidade de equilibrar a relação entre capital e trabalho.

A precarização das relações laborais que se deram pela desregulamentação e pela flexibilização dos direitos tem sido apontadas como solução para o grave problema do desemprego. Construiu-se a tese de que as normas trabalhistas estão desatualizadas e não respondem mais às necessidades econômico-sociais e que, por essa razão, merecem ser suprimidas. Mas é importante destacar, como já foi demonstrado em todo o mundo por diversos estudiosos, não somente da área trabalhista, mas também por economistas e pesquisadores sociais, que a proteção do trabalho não é a causa do desemprego.

O aumento do desemprego ensejou a construção da falaciosa ideia de que a supressão de direitos trabalhistas seria fundamental para a geração de empregos. Porém, o desemprego não é causado pelas proteções aos trabalhadores conferidas pelo Direito do Trabalho. As experiências mundiais demonstram que a eliminação de direitos trabalhistas não está diretamente relacionada à ampliação dos postos de trabalho.¹⁰⁶ O economista Márcio Pochmann afirma que as alterações introduzidas na CLT voltadas para a desregulamentação e a flexibilização dos direitos do trabalhador produziram o óbvio: prejuízos irreparáveis para aqueles que dependem da sua força de trabalho para sobreviver. Pochmann analisa os dados do mercado de trabalho brasileiro e alerta para a grave situação a que os trabalhadores tem sido submetidos pelas medidas flexibilizadoras.¹⁰⁷

A quantidade do emprego depende, sim, da expansão da produção, bem como a qualidade das ocupações está relacionada diretamente ao desafio da construção e consolidação de um modelo econômico-produtivo associado a novas políticas públicas para o trabalho.¹⁰⁸

Nota-se que as recentes mudanças nas relações de trabalho, devidas em grande parte à revolução tecnológica, reduziram algumas tarefas laborais e retiraram muitos postos de

¹⁰⁴ SIQUEIRA, Giselly; ACCIOLY, Nery. Flexibilização, In: **Revista Anamatra**, n. 53, ago./dez. 2007. p. 12-22.

¹⁰⁵ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Curso de Derecho Laboral**. v. I, tomo II. Montevideu: Acali Editorial, 1978.

¹⁰⁶ SIQUEIRA, Giselly; ACCIOLY, Nery. Op. cit.

¹⁰⁷ Idem. Ibidem.

¹⁰⁸ Idem. Ibidem.

trabalho. É necessário, pois, adaptar a essa nova realidade socioeconômica. Destarte, deve-se considerar que a experiência estrangeira demonstra que naqueles países onde se seguiu a lógica flexibilizadora, como a Argentina e França, o desemprego aumentou. O que fomenta a geração de empregos é o desenvolvimento econômico, que não pode ter por consequência a queda da qualidade de vida no trabalho, também chamada de precarização. Portanto, é fundamental uma política que preze o crescimento econômico aliado ao desenvolvimento social, que depende, basicamente, do emprego de qualidade. É necessário (re)pensarmos as bases éticas do desenvolvimento econômico propiciado pela adoção das novas tecnologias, para que o desenvolvimento econômico seja pautado em uma racionalidade ética e solidária, conforme o princípio constitucional basilar da dignidade humana.¹⁰⁹

Criada em 1919, a OIT estabelece em sua constituição que o trabalho não é uma mercadoria, não podendo ser tratado como tal, e por isso não ficará à mercê dos ditames do mercado. Por isso o papel da legislação do trabalho é tão fundamental, pois tem o condão de estabelecer direitos básicos, limites para as contratações e criar contrapoderes para equilibrar o poder negocial dos trabalhadores. Esses direitos trabalhistas básicos têm sido erigidos à categoria de direitos humanos. O aniquilamento de direitos sociais e a consequente precarização das relações trabalhistas com a substituição de contratos permanentes por contratos temporários e o contrato de emprego camuflado em contratos de arrendamento de serviços por empresas autônomas, unipessoais têm aumentado a situação de desemprego que já se tornou um problema estrutural no Brasil. Tudo isso produzido pela descentralização do trabalho e o risco de exclusão social. Não se pode coibir as demandas trabalhistas por meio de deformações científicas do Direito do Trabalho, tolerando problemas maiores como o desrespeito a direitos e as fraudes trabalhistas.¹¹⁰

Em todas as transformações, modificações e reformas trabalhistas que se deram nos países de industrialização avançada e de democracia consolidada, nenhuma atenta contra os valores fundamentais do Direito do Trabalho, sobretudo os seus princípios. A principal característica que se nota é a conservação do Estado Social de Direito e da Previdência Social.¹¹¹

A forma apressada e impensada como a flexibilização foi imposta na América Latina desconsiderou a característica social, defendida na Europa. O Chile, por exemplo, desmantelou seu sistema de seguridade social, que foi completamente privatizado. Na

¹⁰⁹ SIQUEIRA, Giselly; ACCIOLY, Nery. Flexibilização, In: **Revista Anamatra**, n. 53, ago/dez 2007. p. 12-22.

¹¹⁰ Idem. Ibidem.

¹¹¹ Idem. Ibidem.

Argentina a desregulamentação de nada adiantou no combate ao desemprego e apenas recentemente, com o fortalecimento das instituições justralhistas, é que se conseguiu algum avanço social.¹¹²

A Espanha é um dos exemplos europeus negativos, que atualmente tenta reverter o processo de desregulamentação e flexibilização desenfreada. As consequências trabalhistas do neoliberalismo geram uma rejeição social ao trabalho precário, pois, não só traz malefícios ao trabalhador, como também é economicamente prejudicial, causando problemas sociais e de desenvolvimento econômico para o país.¹¹³

Uriarte, em entrevista à Revista da Anamatra, destaca como característica comum aos países latino-americanos a ambiguidade na legislação, que é protetora do direito individual, mas, no que diz respeito às reivindicações coletivas, traz limitações. Há uma preocupação em limitar o sindicato, as greves, a participação do trabalhador nas empresas. O eminente jurista afirma que o maior problema não é a qualidade das leis latinas, e sim sua eficácia.¹¹⁴

Assim, em prol de um futuro socialmente sustentável, é fundamental que o movimento de flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil seja visto com parcimônia e de forma pontual, jamais subvertendo a ordem de proteção e garantia mínima legal e constitucional do trabalhador.

O Brasil já tem hoje uma das legislações trabalhistas mais flexíveis do mundo. Os direitos trabalhistas do empregado brasileiro estão em conformidade com as diretivas internacionais estabelecidas e acordadas na Organização Internacional do Trabalho (OIT), de forma flexível e sem privilégios. A suposta rigidez é apenas retórica, resultado de um discurso sem nenhuma comprovação na realidade.¹¹⁵

O trabalho é central não só para a sociedade, mas para cada pessoa, cada cidadão, cada núcleo familiar. O trabalho decente, aquele que respeita os direitos do trabalhador, é o responsável pelo progresso e pelo desenvolvimento social e econômico em todo o mundo.

Portanto, qualquer reforma trabalhista somente será legítima se mantiver as conquistas históricas dos trabalhadores – previstas nos diversos diplomas legais – o que poderá tornar mais democrática e justa a relação entre o capital e o trabalho. O principal será romper falsos paradigmas sobre o custo do trabalho, sob pena do colapso do próprio sistema. Cabe ao poder público garantir o cumprimento da legislação trabalhista e a atuação das instituições públicas presentes no mundo do trabalho, para o alcance de melhores indicadores de ocupação e qualidade do mercado de trabalho no Brasil.

¹¹² SIQUEIRA, Giselly; ACCIOLY, Nery. Flexibilização, In: **Revista Anamatra**, n. 53, ago./dez. 2007. p. 12-22.

¹¹³ Idem. Ibidem.

¹¹⁴ Idem. Ibidem.

¹¹⁵ Idem. Ibidem.

1.6 Terceirização e desregulamentação jurídica

“Terceirização” é um termo cunhado pelos estudiosos das ciências gerenciais, que se constitui por um neologismo formado pela palavra “terceiro” mais o sufixo “izar”, significando a descentralização empresarial, em que se delega a um terceiro algumas atividades empresariais consideradas não essenciais, ou seja, fora da ontogênese da empresa.¹¹⁶

A terceirização é a principal forma de desregulamentação do trabalho. Fruto de uma reestruturação produtiva, a terceirização é uma estratégia dessa reorganização que visa a aumentar a competitividade e a qualidade do produto final e consiste em concentrar-se num número reduzido de atividades que constituem a atividade fim do empreendimento, ou seja, a essência da empresa. A terceirização é um corolário do toyotismo ou do pós-fordismo, que pressupõe uma linha de produção mais “enxuta”, a fim de fazer frente às novas demandas do mercado globalizado. O modelo de produção pós-fordista é também conhecido como sistema ohnista, cuja essência está no referido “enxugamento” da empresa, de modo a transferir parte de seus serviços para outras empresas.

Desse modo, a terceirização é uma filosofia ou estratégia de gestão em que toda a atenção e conhecimento concentram-se no produto ou negócio gênese de sua criação, ou seja, para a atividade-fim da empresa, delegando a terceiros tudo aquilo que não esteja diretamente relacionado com a essência da organização, ou seja, as atividades-meio, como limpeza e segurança, por exemplo. Pressupõe, esse novo modelo de gestão empresarial, novas técnicas de organização do trabalho, como o “*downsizing*”, que é o salário individualizado, calculado e pago por produtividade, a diminuição do estoque, bem como seu maior controle (“*kan-ban*”) e a produção em tempo real (“*just-in-time*”). Desse modo, consegue-se otimizar o espaço de produção, evitando o excesso de equipamentos. Mas sem dúvida, a consequência mais relevante desse modo de gestão da produção é a redução do número de empregados necessários para a mesma produção, pois o modelo pressupõe um número reduzido de trabalhadores na linha de produção, exigindo-se, em contrapartida, apenas os trabalhadores com capacidades multifuncionais, altamente qualificados e flexíveis, ou seja, rapidamente adaptáveis às mudanças. Outro aspecto desse sistema é o *outsourcing*, que consiste em deslocamentos de unidades produtivas, de país em país, em busca de força de trabalho mais

¹¹⁶ DIAS, Reinaldo. **Sociologia das Organizações**. São Paulo: Atlas, 2008.

barata possível, e, geralmente, com maior fragilidade sindical, com pouca ou nenhuma capacidade de organização coletiva (*dumping* social).

Transferem-se então algumas atividades da empresa para que sejam desempenhadas por uma terceira empresa, denominada empresa subcontratada, que é especializada numa determinada atividade e detém o domínio operacional e técnico daquela atividade, como, por exemplo, segurança. Isso permite que a empresa possa se concentrar em sua atividade e aperfeiçoar seus métodos produtivos, evitando a dispersão de esforços e ganhando melhores espaços no mercado. Há então um contrato entre uma empresa denominada tomadora e uma terceira empresa, denominada empresa prestadora, visto que presta certos serviços que consistem em atividades não essenciais da tomadora.¹¹⁷

Administrativamente, a terceirização é um processo produtivo que visa a aumentar a agilidade da tomada de decisões na empresa, reduzir custos e espaço, permitindo a concentração de esforços e formação de alianças estratégicas. Do ponto de vista trabalhista, traz consequências nefastas para trabalhador, pois encerra uma diminuição na qualidade do trabalho, visto que reduz a proteção jurídica desses contratos de trabalho, admitindo, inclusive, a contratação de empregado por tempo determinado. A terceirização é então um fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho de sua correspondente proteção justrabalhista.

O trabalhador passa então a ter de ser mais flexível quanto a suas funções na empresa. Exige-se do trabalhador uma alta especialização e uma grande flexibilidade, pois o trabalhador que outrora trabalhava num determinado setor de uma empresa (tomemos como exemplo uma empresa de transportes) e fazia sempre o mesmo tipo de atividade com as mesmas peculiaridades como, por exemplo, limpeza, doravante, como terceirizado, poderá desempenhar a atividade de limpeza num hospital, num restaurante, ou numa escola, e por conseguinte, com peculiaridade muito diferentes, pois é óbvio que a rotina de um empregado da área da limpeza que atua numa escola é muito diferente da de um empregado da mesma área de limpeza que atua num hospital. Esse empregado que trabalha para uma empresa especializada em limpeza que presta serviços a outras empresas dos mais diversos ramos de atividades, deverá agora deter o conhecimento de todas as peculiaridades de todas as rotinas de limpezas para atuar e quaisquer tipos de empresas, pois, tendo vínculo para a empresa onde desempenhará sua atividade, deverá estar preparado para atuar ora em um, ora em outro tipo

¹¹⁷ DIAS, Reinaldo. **Sociologia das Organizações**. São Paulo: Atlas, 2008.

de empresa. Outra consequência da terceirização para o trabalhador é a sua maior instabilidade, além da desvalorização dos salários.¹¹⁸

Uma pesquisa feita em 2009 pela Confederação Nacional das Indústrias (CNI) revela que 54% das fábricas brasileiras se valem da terceirização, que utiliza 14% da mão de obra do setor. Um exemplo disso é o da montadora Ford que passou por essa reestruturação produtiva e terceirizou vários serviços. A referida montadora pagava R\$ 3.000,00 a seus funcionários quando esses eram contratados diretamente. Depois da terceirização, os empregados passaram a receber R\$ 1.200,00 pelo mesmo posto de trabalho, passando, porém a executar o trabalho antes executado por três empregados.¹¹⁹

A situação jurídica dos trabalhadores terceirizados é bastante delicada. Os terceirizados são muito mais vulneráveis. As condições de trabalhos são mais precárias e os salários são mais baixos.¹²⁰

Os tribunais tem se baseado na Súmula 331 do TST (Tribunal Superior do Trabalho) para julgar as ações trabalhistas dos empregados terceirizados. Essa Súmula deixa a critério do juiz a definição do conceito de atividade-fim, em cada caso sob sua apreciação e estabelece que a responsabilidade pelos encargos trabalhistas das empresas contratantes é apenas subsidiária, ou seja: se um trabalhador ajuíza uma ação contra a prestadora de serviço, a empresa contratante somente deverá pagar as indenizações trabalhistas devidas ao final da ação, no caso de a empresa prestadora não pagar ou for declarada falida. A inexistência de uma lei que melhor defina o que é atividade meio e que balize melhor a terceirização faz do instituto um caminho livre e aberto para a precarização do trabalho. Além dos salários mais baixos, das jornadas mais extensas, os trabalhadores terceirizados têm sofrido mais acidentes de trabalho do que os outros trabalhadores contratados diretamente.¹²¹

A CUT defende a aprovação de uma legislação específica. Foi elaborado um projeto de lei, de autoria do deputado Vicente Paulo da Silva (PT-SP), que prevê a proibição da terceirização nas atividades-fim, estabelece a responsabilidade solidária das empresas contratantes pelas obrigações trabalhistas e impõe a igualdade de direitos e de condições de trabalho entre empregados terceirizados e os demais.

¹¹⁸ DIAS, Reinaldo. **Sociologia das Organizações**. São Paulo: Atlas, 2008.

¹¹⁹ ESPIRITO SANTO, Solange do. A Casta Inferior. In: **Revista do Brasil**, n. 38, ago/2009. p. 14-17. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/revistas/38/a-casta-inferior>>.

¹²⁰ Idem. Ibidem.

¹²¹ Idem. Ibidem.

1.6.1 Uma consequência da terceirização: a quarteirização

Conforme vimos, a terceirização é um processo de enxugamento da mão de obra que visa a adaptação das empresas às novas exigências do mercado globalizado.

No Brasil, a terceirização começa a ser utilizada a partir do final da década de 80.¹²² Nesse diapasão, obviamente houve e há distorções no emprego do instituto da terceirização. Passou-se então a observar a utilização da terceirização como um fim em si própria, apenas e tão somente para reduzir custos e encargos sociais, e não como uma ferramenta de adaptação da empresa aos novos rumos da economia mundial.

Destarte, com o aumento da utilização da terceirização inicia-se então uma onda de questionamento das formas de emprego da terceirização que, de certa forma perdura em nossos dias. Algumas empresas passam a ter problemas decorrentes de terceirizações mal empregadas, ensejando então a necessidade de um controle por parte das empresas contratantes. A quarteirização nasce entre 1993 e 1994, para dar conta dessa necessidade, surgindo como uma solução para esse problema. Contratam-se empresas para fazer o gerenciamento e o controle do trabalho terceirizado. A quarteirização é, portanto, uma consequência do processo de terceirização e encarregando-se de gerenciar, acompanhar e controlar a relação entre as empresas tomadoras e empresas prestadoras de serviços.¹²³

A quarteirização é uma alternativa para as empresas que empregam a terceirização em larga escala. Em vez de criar um departamento especializado em gerir os serviços prestados pelas empresas terceirizadas, o que seria contraproducente, pois as empresas perderiam todos os benefícios e vantagens conseguidos com a implementação desse processo de terceirização. Afinal, a finalidade da terceirização foi criada exatamente para enxugar os departamentos da empresa.¹²⁴

A quarteirização é, em última instância, um gerenciamento da terceirização. Essa empresa contratada para gerenciar os serviços terceirizados, poderá instalar-se nas dependências da empresa tomadora. Essa “quarta” empresa faz o controle e o acompanhamento dos contratos entre as empresas tomadora e prestadora, devendo prestar contas periodicamente à empresa tomadora.¹²⁵

¹²² DIAS, Reinaldo. **Sociologia das Organizações**. São Paulo: Atlas, 2008.

¹²³ Idem. Ibidem.

¹²⁴ Idem. Ibidem.

¹²⁵ Idem. Ibidem.

A quarteirização sana simultaneamente dois tipos de problemas: problemas técnicos e problemas burocráticos. Quanto a questões de ordem técnica, a “quarta” funciona como uma consultora especializada. Uma vez que é especializada em administrar contratos, possui melhores condições de negociação desses contratos do que a empresa tomadora. Burocraticamente, sua vantagem é que em vez de administrar vários contratos diferentes, somente manterá um único contrato com a empresa quarteirizada que fará a gestão de todos esses contratos por ela, dispensando a criação de um departamento ou setor na empresa para esse fim, conforme já dito anteriormente.¹²⁶

1.6.2 A terceirização e seu principal efeito trabalhista: a subordinação estrutural

Começemos por entender o complexo instituto da subordinação. Antes de quaisquer reflexões, devemos pontuar que a subordinação jurídica é o elemento que verdadeiramente delimita a situação juslaboral do trabalhador, no sentido de constituir o elemento que o diferencia de outros prestadores de uma atividade laboral, ou seja, constitui, juntamente com outros requisitos, a relação de emprego. Portanto, podemos considerar a subordinação jurídica como sendo o traço que verdadeiramente caracteriza a situação juslaboral do trabalhador, ou seja, que indica a presença do vínculo de emprego, consistindo em elemento diferenciador de modalidades outras de prestação de serviço, que não a prestação pessoal de serviço típica da relação de emprego. O núcleo central da subordinação se assenta sobre a ideia de correspondência entre o dever de obediência e o poder de direção do empregador. É, portanto, de um poder jurídico de natureza obrigacional. Essa submissão evidencia que no mundo do trabalho o empresário não apenas tem um direito como credor, como no campo obrigacional, mas também um direito de poder, de caráter jurídico da prestação pessoal. Ou seja, o empregador é credor não apenas e tão-somente da prestação do serviço, mas também de seu modo de execução. Portanto, a subordinação jurídica é uma relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do da prestação de serviços, em relação às ordens, regras ou orientações impostas pelo empregador; respeitados os limites do contrato e as normas trabalhistas que o regulamentam.

Para entendermos o instituto da subordinação, devemos considerar que esta não jaz sobre a pessoa do trabalhador, mas sim à execução da prestação de trabalho. Logo, o trabalhador é subordinado apenas e tão somente enquanto prestar seus serviços pessoais em consonância com os critérios diretivos devidamente postos pelo empregador e, em

¹²⁶ DIAS, Reinaldo. **Sociologia das Organizações**. São Paulo: Atlas, 2008.

decorrência disso, às exigências técnico-administrativas, ou gerenciais da empresa. Além disso, devemos ter em mente também que o empregado ao firmar um contrato de trabalho não se obriga apenas a prestar determinada atividade para seu empregador, mas também se compromete a desenvolver tal atividade sob as ordens e a “autoridade” do empregador, que além de ordenar e fiscalizar a prestação laboral se apropria dos resultados por ela produzidos, ou seja, no trabalho subordinado o prestador se coloca numa posição de dependência perante o credor. Daí seu significado etimológico: subordinação, do latim, *sub ordinare*, significa estar sob as ordens de alguém e se submeter à autoridade de outrem.

Uma nova forma de subordinação jurídica nasce desse desequilíbrio na relação de trabalho trazido pela terceirização, pois nesse novo modelo, a força de trabalho é contratada por meio de uma interposta empresa, que é a prestadora. Essa nova forma de subordinação é chamada de subordinação estrutural.

O principal corolário dos avanços tecnológicos é a significativa transformação nas relações laborais em perspectiva nacional e internacional. Essas transformações fazem sentir seus efeitos diretamente nas relações de emprego, ensejando o surgimento de novas ocupações e formas de prestação de serviços e, por conseguinte, novos conflitos que o Direito Trabalhista nem sempre consegue dirimir de imediato.

As mudanças sociais são mais rápidas e dinâmicas que o Direito, que sempre apresenta sua resposta às transformações de forma mais tímida e lenta. Destarte, a gênese das normas balizadoras dessas novas formas de trabalho e dos conflitos por elas ensejados leva um tempo considerável.

Após longos embates políticos e sociais, que despendem um significativo tempo, o Direito finalmente consegue fazer frente a essas mudanças, de modo a discipliná-las.

O mais notável exemplo atual é o que tem ocorrido com o elemento da subordinação, imprescindível para a caracterização do chamado vínculo de emprego. O advento das terceirizações e do teletrabalho são uma das consequências trazidas pelos avanços tecnológicos.

O vácuo normativo abre campo a imensuráveis obstáculos para composição de conflitos nascidos dessa nova configuração do trabalho, principalmente porque quase sempre é considerada como mais uma modalidade de trabalho autônomo, exatamente por causa da inexistência de controle direto, físico ou pessoal do trabalhador pelo credor da prestação de serviço, fato esse que alimenta incontáveis injustiças para aqueles que se enquadram, em sua atividade laboral, nessa modalidade de prestação de serviço.

O jurista Mauricio Godinho Delgado,¹²⁷ ministro do TST (Tribunal Superior do Trabalho), em sua doutrina, constrói um novo pensamento que transforma os paradigmas mais tradicionais da subordinação no direito do trabalho, adaptando esse instituto aos novos contornos ditados pelos avanços tecnológicos e revolucionando o conceito de subordinação, na medida em que propõe que sua ontogênese repouse na inserção estrutural do empregado na dinâmica do tomador de serviço, independentemente de receber ordens diretamente deste, mas se submetendo estruturalmente, à sua dinâmica de organização e funcionamento. Esse conceito de subordinação estrutural é doutrinário, não havendo ainda, balizamento legal. É o desiderato do Projeto de Lei 1.621/07. Pretende-se, com tal projeto, a ampliação do conceito de subordinação, conferindo à subordinação estrutural os contornos jurídicos devidos e, por conseguinte, a responsabilização da empresa tomadora, pelos encargos trabalhistas, nos casos de inadimplemento da empresa prestadora, ainda que se trate de terceirização lícita. É necessária essa nova concepção de subordinação – eixo central da relação jurídica de emprego – a fim de enfrentar, no contexto operacional do direito, os desafios dos paradigmas contemporâneos engendrados pelo eixo capital-trabalho.

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no julgamento do RO 00059-2007-011-03-00-0,¹²⁸ recepcionou a tese construída por Delgado:

EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL.

No exercício da função de instalador/emendador de cabos telefônicos, o autor exercia função perfeita e essencialmente inserida nas atividades empresariais da companhia telefônica (TELEMAR). E uma vez inserido nesse contexto essencial da atividade produtiva da empresa pós-industrial e flexível, não há mais necessidade de ordem direta do empregador, que passa a ordenar apenas a produção. Nesse ambiente pós-grande indústria, cabe ao trabalhador ali inserido habitualmente apenas “colaborar”. A nova organização do trabalho, pelo sistema da acumulação flexível, imprime uma espécie de cooperação competitiva entre os trabalhadores que prescinde do sistema de hierarquia clássica. Em certa medida, desloca-se a concorrência do campo do capital, para introjetá-la no seio da esfera do trabalho, pois a própria equipe de trabalhadores se encarrega de cobrar, uns dos outros, o aumento da produtividade do grupo; processa-se uma espécie de sub-rogação horizontal do comando empregatício. A subordinação jurídica tradicional foi desenhada para a realidade da produção fordista e taylorista, fortemente hierarquizada e segmentada. Nela prevalecia o binômio ordem-subordinação. Já no sistema ohnista, de gestão flexível, prevalece o binômio colaboração-dependência, mais compatível com uma concepção estruturalista da subordinação. Nessa ordem de ideias, é irrelevante a discussão acerca da ilicitude ou não da terceirização, como também a respeito do disposto no art. 94, II da Lei 9.472/97, pois no contexto fático em que se examina o presente caso, ressume da prova a subordinação do reclamante-trabalhador ao empreendimento de telecomunicação, empreendimento esse que tem como beneficiário final do excedente do trabalho humano a companhia telefônica. Vale lembrar que na feliz e contemporânea conceituação da CLT – artigo 2º. caput –

¹²⁷ GODINHO DELGADO, Maurício. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, 70-06/667.

¹²⁸ Disponível em: <www.trt3.gov.br>. Acesso em: 13 out. 2010.

o empregador típico é a empresa e não um ente determinado dotado de personalidade jurídica. A relação de emprego exsurge da realidade econômica da empresa e do empreendimento, mas se aperfeiçoa em função da entidade final beneficiária das atividades empresariais.

A construção desse novo paradigma de subordinação, qual seja, a subordinação estrutural tem por escopo superar os obstáculos na caracterização e identificação de situações fáticas atuais, ensejadas por fenômenos contemporâneos como o da terceirização trabalhista, com o conceito clássico de subordinação, ora em crise, graças às novas formas de administração o trabalho, subsumidas às novas necessidades de competitividade das empresas.

1.7 O contrato de trabalho e o assédio moral

A rescisão indireta do contrato de trabalho é uma hipótese de expiração da relação trabalhista, fundada na culpa exclusiva do empregador. Sendo assim, conforme a redação do art. 483 da CLT, a rescisão indireta, também denominada dispensa indireta é a forma de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregado em razão de falta grave praticada pelo empregador, conforme as hipóteses do art.483 da CLT.

Uma dessas hipóteses do art. 483 está contida na alínea “e” e diz o seguinte: “O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”.

O contrato de trabalho encerra uma relação subordinação do empregado em relação ao empregador. Não obstante, tal subordinação não é absoluta, portanto o empregado não está obrigado a executar todas e quaisquer ordens emanadas do empregador. A subordinação submete o empregado a cumprir somente aquelas que se fizerem necessárias a perfeita prestação de serviço, ou seja, se restringe à atividade laborativa, de modo que não enseja, em absoluto, uma submissão da personalidade e dignidade do empregado ao poder diretivo do empregador. Nesse diapasão, podemos falar no *jus resistentiae*, ou direito de resistência, concebido como o direito do empregado a não cumprir as ordens abusivas e aviltantes emanadas do empregador, como o descumprimento do contrato de trabalho, hipótese balizada pelo art. 483 da CLT.

Segundo o jurista Maurício Godinho Delgado,¹²⁹ a falta grave praticada pelo empregador pode ensejar a rescisão do contrato de trabalho de forma indireta. É chamada de indireta porque não existe dispensa do empregado, pois este é que decide pôr termo ao contrato de trabalho, em razão do aviltamento de seu direito – consubstanciado pela falta cometida por empregador, devendo, para isso, ajuizar ação na Justiça do Trabalho para ter seu direito atendido. Deve-se destacar que tal falta deve ser de gravidade considerável, pois justifica a ruptura do contrato de trabalho. O comportamento aviltante do empregador deve ser pungente a ponto de eivar a relação de trabalho, tornando impossível a continuidade do contrato.

O dano causado pelo assédio moral, portanto poderia ser incluído na referida hipótese do artigo 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, pois é um ato lesivo a sua honra, podendo ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, para a proteção da dignidade dos trabalhadores, visando a proteger seu bem-estar. Ademais, esse princípio protetivo da dignidade do trabalhador deve ser interpretado de forma integrativa, devendo esse dispositivo celetista ser interpretado conforme os imperiosos preceitos constitucionais de proteção da dignidade humana, encarnados no artigo 5º, em seus incisos III, V e X.¹³⁰

As causas trabalhistas, com pedidos de indenização por danos morais, refletem a não aceitação da subordinação imposta pelo empregador e podem ser interpretadas como sinal de

¹²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2010.

¹³⁰ “Art. 5º: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante; V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; [...]”

resistência aos desmandos no local de trabalho, inclusive como reação à impunidade dos que praticam o assédio moral.

1.8 A OIT e as políticas públicas de trabalho decente

A OIT e suas políticas internacionais de proteção ao trabalho e promoção do trabalho digno.

Falou-se pela primeira vez em trabalho decente na 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1999. Trabalho decente é condição fundamental para superar a pobreza, reduzir as desigualdades sociais, de gênero e para a garantia da democracia e do desenvolvimento sustentável.

Segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho), trabalho decente é aquele desenvolvido em condições adequadas de segurança, salubridade, liberdade e igualdade; além de ser devida e adequadamente remunerado.¹³¹

Para a OIT, as políticas públicas de trabalho decente devem se apoiar em vertentes: a primeira é o respeito às normas internacionais do trabalho, aos princípios e direitos fundamentais do trabalho, como a liberdade sindical, por exemplo, bem como a abolição do trabalho infantil e a eliminação de todas e quaisquer formas de discriminação no trabalho, emprego ou ocupação. A segunda é a promoção do emprego de qualidade; a terceira, a extensão da proteção social e a quarta, o diálogo social.¹³²

A promoção do trabalho decente é uma prioridade do governo brasileiro e do hemisfério americano (OIT, 2006).¹³³ Na Resolução final da Assembleia Geral da ONU, de setembro de 2005, o trabalho decente tornou-se meta fundamental nacional e internacional, calcado nas políticas públicas da chamada “globalização justa”, para o emprego pleno e para a governabilidade democrática nas Américas. Também na Cúpula da Américas, foram assinados a Declaração e o Plano de Ação de Mar del Plata. No Parágrafo primeiro da referida declaração, foi reafirmado o compromisso de combater a fome, a desigualdade, a pobreza, a exclusão social, visando a melhorar as condições de vida dos povos e a fortalecer a democracia. O direito do trabalho, conforme já estabelecido em instrumentos de direitos humanos, deverá ocupar lugar central nas políticas públicas, sendo fundamental a promoção

¹³¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015**. Brasília: OIT, 2006.

¹³² Idem. Ibidem.

¹³³ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, 2006.

do trabalho decente para que se atinjam esses desideratos. Reconhece ainda, a referida Declaração, que o trabalho é o instrumento que dignifica e estrutura a vida dos povos, fundamental para a sociabilidade humana.¹³⁴

Outros fóruns internacionais também reforçaram a necessidade da criação de políticas governamentais internacionais de proteção ao trabalho decente. Numa sessão realizada em abril de 2006, o ECOSOC (Conselho Econômico e Social das Nações Unidas) erigiu como tema central a criação de estratégias – em âmbito nacional e internacional – que propiciem a geração de emprego pleno e trabalho decente, como condição para o alcance do tão almejado desenvolvimento sustentável.¹³⁵

No Brasil, o trabalho decente é um compromisso do governo brasileiro para com a OIT, desde junho de 2003. Há um Programa Especial de Cooperação Técnica para a promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, em consulta aos órgãos representativos de empregados e empregadores. Essa cooperação prevê quatro áreas prioritárias de atuação: a geração de emprego, especialmente para jovens; a ampliação do sistema de seguridade social; fortalecimento do tripartismo e do diálogo social; o combate ao trabalho infantil e à exploração sexual de crianças e adolescentes, ao trabalho forçado e à discriminação no emprego e na ocupação.¹³⁶

A agenda nacional de trabalho decente tem três eixos prioritários:¹³⁷

- 1) Gerar mais e melhores empregos com igualdade de oportunidades e de tratamento;
- 2) Erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, especialmente em suas formas mais degradantes;
- 3) Fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como instrumento democrático.

Nota-se, portanto, que a OIT e o governo brasileiro, ao estabelecerem, como prioridade número um, a geração de trabalho de qualidade, consideram o trabalho em condições degradantes uma patologia social. Para tanto pretendem implementar políticas salariais de valorização do salário-mínimo, fortalecer o sistema de seguridade social – inclusive para trabalhadores da economia informal, além de políticas públicas de combate à discriminação no trabalho e à desigualdade salarial e de condições de trabalho entre gêneros.

¹³⁴ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, 2006.

¹³⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015**. Brasília: OIT, 2006.

¹³⁶ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Op. cit.

¹³⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Op. cit.

Destacamos, destarte, a preocupação governamental com as condições de trabalho.

O governo pretende implementar uma política nacional de segurança e saúde do trabalhador, em consonância com as normas internacionais do trabalho, para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável.¹³⁸

Pela importância dada o tema pelos organismos nacionais e internacionais, concluímos que é vital a promoção do trabalho decente no Brasil e no mundo para que se possa alcançar o desenvolvimento sustentável, a justiça social e o bem-estar social. Portanto, uma sociedade se sustentar economicamente, politicamente com uma democracia sólida, com a diminuição das desigualdades, faz-se mister o desenvolvimento pleno do ser humano em todas as suas potencialidades, o que somente será possível por meio do trabalho decente. Essa preocupação internacional com a promoção do trabalho decente justifica toda e qualquer preocupação em erradicar ou mitigar quaisquer ameaças aos direitos trabalhistas e aos direitos humanos fundamentais do trabalhador. Vislumbramos o assédio moral, o sofrimento psíquico e o mal-estar no ambiente de trabalho – além de um atentado contra os direitos humanos fundamentais do trabalhador – como um problema urgente na agenda para a promoção do trabalho decente, pois são sinais evidentes de condições precárias de trabalho que obnubilam as políticas públicas de implementação do emprego pleno e do trabalho decente no Brasil.

Ambiente de trabalho seguro, decente e saudável é aquele cuja estrutura permite que o trabalhador desenvolva livremente suas potencialidades e onde é respeitado integralmente, não sendo submetido a condições desumanas ou degradantes para sua saúde (seja física ou psíquica) e onde o trabalhador tem suporte da chefia e de seus colegas e caso adoença, pode contar com um sistema de assistência público que lhe ofereça todo o suporte necessário para sua recuperação e reintegração às atividades laborais. Importante ressaltar também que, no caso de o trabalhador haver se afastado em razão de doença ocupacional ou relacionada ao trabalho, ao retornar ao trabalho, não sofra discriminação tampouco assédio moral. Para que seja possível esse ambiente de trabalho saudável, é necessário monitorar periodicamente os níveis de estresse, devendo estes ser estudados e controlados por meio da intervenção dos órgãos públicos como o Ministério Público do Trabalho, Delegacias do Trabalho, Sindicatos e órgãos de proteção e promoção da saúde do trabalhador.¹³⁹

¹³⁸ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, 2006.

¹³⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015**. Brasília: OIT, 2006.

1.9 O Direito Internacional do Trabalho e as cláusulas sociais

A falta de regulamentação social pode gerar o denominado *dumping social*. O *dumping social* é um fenômeno que se dá em países onde os custos com a mão de obra são muito baixos devido à falta de regulamentação trabalhista, ou seja, onde há uma patente “flexibilização” do direito do trabalho, ou desregulamentação das normas trabalhistas. O corolário dessas desregulamentações é o surgimento de um “mercado de normas trabalhistas”, ou seja, as multinacionais buscam sempre países onde há menos proteção jurídica aos empregados. A desregulamentação trabalhista é um estímulo à instalação de uma empresa multinacional em um determinado país. Nasce daí um imperativo aos governos de países com poucas indústrias, qual seja, o de mitigar cada vez mais – com vistas à extinção – a proteção trabalhista, visando a atrair o investimento das multinacionais. Os países cujas leis trabalhistas têm bastante força protetiva, têm sofrido com a falta de investimentos de capital estrangeiro. A esse complexo fenômeno se denomina *dumping social*. O *dumping social* é uma forma de concorrência desleal, em âmbito internacional, que se perfaz no momento em que empresas alcançam uma hegemonia no mercado internacional em razão dos baixos preços de seus produtos. E esses baixos preços são consequência do desrespeito aos direitos trabalhistas mínimos, ou seja, consegue-se competitividade mediante a ultraexploração do trabalhador, sem o pagamento das verbas correspondentes a férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, dentre outros direitos mínimos do trabalhador, além da imposição de jornadas de trabalho excessivamente longas e exaustivas. Países como Inglaterra e Estados Unidos se manifestaram contrários à adesão do Japão ao GATT por ter esse país salários muito baixos e esse fato ser visto como uma forma de concorrência desleal. Além disso, questões como jornada de trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva povoaram também os cenários de discussão internacional no GATT. O mesmo não aconteceu quando a China pretendeu aderir ao GATT. Nessa ocasião não se discutiu o emprego de mão de obra barata. As discussões tomaram um rumo distinto porque havia questões mais graves e prementes para serem discutidas. Tratava-se de questões atinentes a direitos trabalhistas fundamentais, consideradas direitos humanos, como o gravoso problema do trabalho infantil, por exemplo.¹⁴⁰

Tem-se buscado soluções para esse problema mundial trazido pela globalização. A primeira possibilidade aventada por tendências neoliberais, é a de desregulamentar as normas

¹⁴⁰ MATTIOLI, Maria Cristina. As políticas públicas para promover e implementar os direitos fundamentais no trabalho e a integração econômica internacional. In: Cadernos PROLAM/USP (ano 2, v. 2), 2003. p. 135-152.

trabalhistas de países que ainda a possuem, o que não nos parece acertado, em absoluto. A segunda possibilidade que tem ecoado no cenário internacional é de elevar os salários e melhorar as condições de trabalho nos países pobres. Essa possibilidade aparece muitas vezes sob o discurso humanitário de proteção do trabalho digno, conforme outrora apresentamos, com políticas de erradicação do trabalho infantil e de defesa dos direitos humanos no trabalho, por exemplo.¹⁴¹ Para tanto, a solução para a defesa dessa segunda possibilidade tem sido as pressões de países ricos para a inclusão de cláusulas sociais nos tratados internacionais que versam sobre direito do trabalho, mostrando-se esta uma estratégia mais eficaz frente aos órgãos internacionais como a OMC (Organização Mundial do Comércio) e o GATT (Acordo Geral de Tarifas e Comércio).¹⁴²

As cláusulas sociais consistem na instituição de uma ação supranacional para impor sanções a países que se recusem a observar direitos fundamentais trabalhistas estabelecidos internacionalmente e, dessa forma, seriam um lenitivo aos efeitos daninhos da nova configuração do capitalismo globalista. As cláusulas sociais são padrões mínimos de proteção justrabalhista contidas nos tratados internacionais de comércio. Exigem que sejam observados e respeitados os direitos trabalhistas mínimos, em contratos de trabalho que enredados na produção de bens ou mercadorias destinados à exportação. As cláusulas sociais podem ser positivas ou negativas. A cláusula social negativa é aquela que proíbe a importação de produtos, ao mesmo tempo em que prevê sanções ao país exportador que não observa as condições de trabalho estabelecidas. As cláusulas sociais positivas, por sua vez, conferem condições mais favoráveis, no âmbito do comércio internacional, aos países que respeitam aos padrões trabalhistas.¹⁴³

As cláusulas sociais nascem da necessidade de conformar o comércio internacional com os direitos humanos. Desde o Tratado de Versailles já se nota essa preocupação, pois o referido determina que seus signatários se empenhem em garantir condições justas e humanas de trabalho. Determina também o artigo 7º da Carta de Havana que seus signatários devem criar instrumentos que garantam padrões justos de trabalho, como salários dignos e condições adequadas de trabalho.¹⁴⁴ Alguns países desenvolvidos utilizaram o argumento de que era necessário defender a inserção, nos contratos comerciais, de cláusulas que respeitassem

¹⁴¹ FRENCH, John D. A busca de padrões de direitos trabalhistas no comércio internacional. In: **Estudos Avançados**, n. 10, v. 27, 1996. p. 251-268.

¹⁴² MATTIOLI, Maria Cristina. As políticas públicas para promover e implementar os direitos fundamentais no trabalho e a integração econômica internacional. In: *Cadernos PROLAM/USP* (ano 2, v. 2), 2003. p. 135-152.

¹⁴³ Idem. *Ibidem*.

¹⁴⁴ AMARAL JÚNIOR, Alberto do. **Cláusula Social e Comércio Internacional**. In: *Política Externa*, vol. 7, n. 3, São Paulo: Paz e Terra, dez. 1998/fev. 1999.

padrões trabalhistas mínimos sob o argumento de que, desta forma, seria impedida a obtenção de vantagens de produção conseguidas com a superexploração da mão de obra. Elas podem ser utilizadas visando a impedir que países que não respeitam as mínimas condições de trabalho obtenham vantagens comerciais explorando seus trabalhadores.¹⁴⁵

Atualmente as discussões sobre as cláusulas sociais não estão em posição prioritária nas pautas de discussões internacionais, pois tem sido lidas de um ponto de vista protecionista. Porém há uma forte tendência de que esse assunto esteja nos primeiros tópicos das pautas internacionais, pois, além de ainda não se haver chegado a um consenso, o tema tem crescido em importância no cenário internacional, urgindo as discussões e soluções para conflitos ensejados pela nova faceta do capitalismo global.

A própria Constituição da OIT, em seu preâmbulo¹⁴⁶, afirma que os objetivos da instituição é assegurar a paz mundial duradoura por meio da garantia de condições dignas de trabalho e da eliminação das injustiças no trabalho.¹⁴⁷

A grande maioria dos países membros da ONU são também membros da OIT, no entanto, nem todos esses Estados membros da OIT ratificaram todas as suas convenções. Porém, a não ratificação não é em si o maior problema enfrentado pela OIT. Além desse problema, há também o não cumprimento dos tratados ratificados. Esse, sem dúvida, é o problema mais preocupante, pois as convenções não são cumpridas, porque a OIT não possui mecanismos sancionadores aos Estados infratores e, portanto, seu poder coercitivo é bastante pusilânime. O único recurso existente são as chamadas reclamações por não observância (*non-observance complaints*), que nada mais é do que uma reclamação feita por um Estado-

¹⁴⁵ ANCHISES, Nara. **Cláusulas sociais defesa dos interesses de quem?** Disponível em: http://ww1.anamatra.org.br/005/00502001.asp?ttCD_CHAVE=19885.

¹⁴⁶ Preâmbulo da Constituição da OIT: “Considerando que a paz, para ser universal e duradoura, deve assentar sobre a justiça social; Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão de obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas; Considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios. As altas partes contratante, movidas por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, visando os fins enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

¹⁴⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL DE PORTUGAL. **Documentos Fundamentais da OIT:** Constituição da Organização Internacional do Trabalho; Declaração da Filadélfia; Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho. Genebra, 2007.

membro acerca do descumprimento, por outro(s) Estado(s)-membro, de alguma convenção por este ratificada. Instaura-se então uma comissão para analisar o caso (*Commission of Inquiry*), que após proceder a essa análise, poderá instaurar um inquérito e requisitar explicações ao país denunciado. Caso essa comissão conclua que houve descumprimento de uma determinada convenção, levará então a público o estudo feito juntamente com sua conclusão, a fim de dar a conhecer o fato à comunidade internacional. Portanto, a única sanção que a OIT pode impor ao país que descumpra suas convenções é a divulgação da sua conduta transgressora à comunidade internacional.¹⁴⁸ Como se vê, é uma sanção com pouco ou nenhum efeito coercitivo, visto que esse fato não tem força para compelir determinado país a cumprir uma convenção internacional. Por isso alguns países defendem a aplicação das cláusulas sociais. Acredita-se que somente com a inserção dessas cláusulas nos tratados de comércio internacional poder-se-ia sancionar devidamente os países descumpridores de suas determinações, garantindo-se assim uma efetiva proteção ao trabalho.

Há resistências quanto a essas cláusulas sociais. O primeiro senão apontado por autores como Vera Thorstensen¹⁴⁹ é o fato de que a OMC sendo a guardiã das questões trabalhistas, poderia se tornar um órgão muito mais político que comercial, além de poder sobrecarregar o Sistema de Solução de Controvérsias. Ademais, a OMC fugiria de seu objeto, que é o comércio, preocupando-se com assuntos trabalhistas, que segundo esses autores, não estão ligados diretamente ao comércio.¹⁵⁰ Discordamos desse posicionamento doutrinário, pois as questões produtivas estão umbilicalmente ligadas ao comércio, visto que esse somente poderia existir graças a um sistema produtivo que lhe dê sustentação. E, em se tratando de sistema produtivo, a força motriz da produção é o trabalho humano em sua plenitude, não se podendo conceber nada na sociedade que não perpassa pelo trabalho humano. Destarte, as questões trabalhistas estão irmanadas com as questões comerciais.

Por outro lado, a inserção das cláusulas sociais na OMC poderia fortalecer politicamente a OIT, pois conferiria respeitabilidade econômico-política a seus acordos.

Podemos entender os chamados padrões trabalhistas como uma proteção ampla ao trabalho. Não se trata tão-somente de uma preservação de direitos, mas sim da preservação de toda uma relação de trabalho salutar. Podemos concebê-los como direitos trabalhistas fundamentais ou também conhecidos por padrões trabalhistas fundamentais (*core labor*

¹⁴⁸ KAWAY, Mina; VIDAL, Pedro Walter G. Tang. **Dumping Social: as normas de trabalho e sua relação com o comércio internacional.** Disponível em: <<http://www.declatra.com.br/MyFiles/Artigos/Artigo%20Cl%C3%A1usula%20Social.pdf>>. Acesso em: 4 jul. 2011.

¹⁴⁹ THORSTENSEN, Vera. **OMC – Organização Mundial do Comércio: as regras do comércio internacional e a nova rodada de negociações multilaterais.** São Paulo: Aduaneiras, 2001.

¹⁵⁰ KAWAY, Mina; VIDAL, Pedro Walter G. Tang. Op. cit.

standards), segundo Makus,¹⁵¹ distinguindo-se em quatro categorias: direitos básicos (direito à liberdade e não escravidão), direitos civis (direito à livre associação, direito à liberdade para expressar as queixas), direitos de sobrevivência (salário mínimo que garanta a dignidade, direito a boas condições de trabalho, limitação da jornada de trabalho) e direito de segurança (garantias contra a demissão arbitrária, direito à compensação por aposentadoria e à pensão para parentes).

O Brasil não utiliza cláusulas sociais em suas negociações e acompanhou as discussões sobre o tema na Conferência Mundial da OMC, ocorrida em Cingapura, em dezembro de 1996. O ex-ministro das Relações Exteriores, Luiz Felipe Lampreia, afirmou na época que o uso das cláusulas como instrumento de garantia dos direitos trabalhistas pelo Brasil estava descartado. Ele alegou na ocasião que, na prática, padrões trabalhistas para regular o comércio internacional poderiam abrir caminho para um sem-número de medidas e práticas nitidamente protecionistas, inclusive unilaterais. Na conferência de Cingapura foi definido que o foro de discussão dos padrões trabalhistas nas questões comerciais é a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que possui competência para elaborar normas, fiscalizar e monitorar o cumprimento dos acordos e determinações entre os países signatários. Cinco anos depois, em outra Conferência Ministerial da OMC, que resultou na Declaração de Doha, esse posicionamento internacional foi confirmado. O Brasil mantém essa postura, sustentando que o padrão trabalhista não deve ser discutido na OMC, defendendo, pois, sua discussão na OIT.¹⁵²

A Central Única dos Trabalhadores (CUT) se manifestou favorável à inclusão das cláusulas sociais como medida *antidumping*. No documento “Cláusulas Sociais e Estratégias Sindicais”, afirma que, embora os países desenvolvidos requeiram as cláusulas em contratos nos setores exportadores de produtos manufaturados, há outros setores que também registram graves índices de lesão aos direitos trabalhistas. A CUT aponta uma limitação dessas cláusulas, lembrando que estas podem exercer poder normativo apenas em setores da economia formal, não alcançando problemas trabalhistas mais graves, que afetam os setores mais informais da economia.¹⁵³

¹⁵¹ MAKUS. **Should Core Labor Standards Be Imposed Through International Trade Policy?** Disponível em: <<http://www.worldbank.org/html/dec/Publications/Workpapers/WPS1800series/wps1817/wps1817.pdf>>.

¹⁵² ANCHISES, Nara. **Cláusulas sociais defesa dos interesses de quem?** Disponível em: <http://ww1.anamatra.org.br/005/00502001.asp?ttCD_CHAVE=19885>. acesso em: 13/05/2011.

¹⁵³ Idem. *Ibidem*.

As relações entre comércio internacional e direito do trabalho são corolário de um diálogo entre princípios do direito do trabalho e princípios fundamentais do comércio internacional.

As cláusulas sociais podem ser mecanismos eficazes de negociação e de eliminação de formas degradantes do trabalho, como, por exemplo, o trabalho infantil, sendo uma forma de proteção aos trabalhadores em geral. Elas podem ser utilizadas como forma impedir que países que desrespeitam condições mínimas de trabalho lucrem à custa da exploração dos trabalhadores. A responsabilidade social é o contraponto do *dumping* social. A empresa socialmente responsável é a que respeita o meio ambiente e os direitos trabalhistas. Quanto aos direitos trabalhistas, podemos dizer que uma empresa socialmente responsável é aquela que não apenas respeita a legislação trabalhista e os padrões da OIT, mas também investe no desenvolvimento pessoal e profissional de seus empregados, bem como em boas condições de trabalho e num relacionamento saudável e estreito com os empregados. Além disso, há outros elementos indicadores de responsabilidade social trabalhista, como a demissão dos empregados. A demissão não é recomendada como primeira opção nas estratégias de redução de custos e, quando inexorável, deve ser feita com critérios que respeitem e preservem o trabalhador, assegurando-lhe os devidos benefícios.¹⁵⁴

Recentemente, os Estados Unidos proibiram a transação comercial com empresas do Estado de Myanmar (Birmânia), devido ao emprego do trabalho forçado. Além disso, pescadores americanos repudiaram a importação de atum de países que não observavam os mesmos procedimentos de pesca e que não atendiam às exigências ambientais.¹⁵⁵

Depreende-se então, que é perfeitamente possível que a integração econômica sobreviva entre países com diferentes níveis de padrões e políticas de trabalho, sendo, todavia, premente a formulação políticas de convergência internacional, e que, ao mesmo tempo, respeite a soberania nacional, visando ao equilíbrio entre soberania nacional e os padrões regionais ou globais. É necessária então a construção de um sistema que concilie política econômica e comércio internacional.

1.10 Direitos trabalhistas mínimos ou padrões internacionais trabalhistas

¹⁵⁴ Recomendações do Instituto Ethos. Disponível em: <http://ww1.anamatra.org.br/005/00502001.asp?ttCD_CHAVE=19885>.

¹⁵⁵ MATTIOLI, Maria Cristina. As políticas públicas para promover e implementar os direitos fundamentais no trabalho e a integração econômica internacional. In: Cadernos PROLAM/USP (ano 2, v. 2), 2003. p. 135-152.

Desde a década de 70 há uma pressão pelo estabelecimento de um padrão internacional de direitos trabalhistas. Somente na Rodada Uruguaí do GATT foram propostos esses padrões mínimos.

Podemos nos perguntar se é possível a existência de um padrão mínimo de direitos trabalhistas que devem ser respeitados internacionalmente. A resposta a essa questão perpassa por outra mais fundamental: são os direitos fundamentais do trabalhador espécies de direitos humanos? Se a nossa resposta for afirmativa, então podemos conceber a existência de direitos trabalhistas mínimos ou padrões trabalhistas internacionais.

Como direitos mínimos dos trabalhadores, podemos conceber quatro espécies básicas, quais sejam:

- 1) direitos fundamentais, que incluem o direito a não prestar serviços involuntariamente e medidas contra o trabalho infantil e a discriminação;
- 2) direitos civis, como o direito do trabalhador à livre associação e negociação coletiva;
- 3) direitos de “sobrevivência”, que incluem o direito a um salário mínimo, indenização por acidente e direito a não ser exposto ao perigo; e
- 4) direitos de segurança, que impõem restrições às demissões e outorgam direitos a pensões por aposentadoria.

Esses padrões estão presentes em vários documentos internacionais e, em geral, todos tem por eixo essas cinco condutas:

- 1) proibição do trabalho forçado;
- 2) proibição de discriminação no emprego;
- 3) direito de associação;
- 4) direito à negociação coletiva; e
- 5) proibição do trabalho infantil.¹⁵⁶

Pode-se depreender dessas condutas e dos documentos que as contêm, um crescente consenso internacional, que concebe os chamados “direitos trabalhistas fundamentais” como direitos humanos fundamentais. Em 1998, a Organização Internacional do Trabalho promulgou a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho¹⁵⁷ e seu seguimento, a qual proclama quatro princípios básicos, extraídos de suas convenções e

¹⁵⁶ MATTIOLI, Maria Cristina. As políticas públicas para promover e implementar os direitos fundamentais no trabalho e a integração econômica internacional. In: Cadernos PROLAM/USP (ano 2, v. 2), 2003, p. 135-152.

¹⁵⁷ Idem. Ibidem.

aplicáveis a todas as nações, independentemente de seu nível de desenvolvimento econômico, e que colidem com os direitos supramencionados, quais sejam:

- 1) liberdade de associação e de organização sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- 2) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- 3) abolição efetiva do trabalho infantil; e
- 4) eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Essa Declaração aplica-se a todos os membros da OIT, independentemente da ratificação das oito convenções fundamentais que correspondem a esses princípios, que são: Convenção 29 de 1930 (Trabalho Forçado), que trata da eliminação do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas, admitindo-se algumas exceções, como o serviço militar, o trabalho penitenciário adequadamente supervisionado e o trabalho obrigatório em situações de emergência, como guerras, incêndios, terremotos, etc; Convenção 87 (Liberdade Sindical), de 1948, garante o direito a todos os trabalhadores e empregadores de constituir organizações que considerem convenientes e de se afiliarem a estas, sem prévia autorização, e disciplinando uma série de garantias para o livre funcionamento dessas organizações, sem ingerência das autoridades públicas; Convenção 98 (Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva), de 1949, que garante proteção contra todo ato de discriminação que reduza a liberdade sindical, a proteção das organizações de trabalhadores e de empregadores contra atos de ingerência de umas nas outras, e medidas de promoção da negociação coletiva; Convenção 100 (Igualdade de Remuneração) de 1951 garante a igualdade de remuneração e de benefícios entre homens e mulheres, por trabalho de igual valor; Convenção 105 (Abolição do Trabalho Forçado) de 1957, que proíbe o uso de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório como meio de coerção ou de educação política, como castigo por expressão de opiniões políticas ou ideológicas; e a mobilização de mão de obra como medida disciplinar no trabalho, punição por participação em greves ou como medida de discriminação; Convenção 111 (Discriminação no Emprego e na ocupação), de 1958: disciplina a elaboração de uma política nacional que elimine toda discriminação em matéria de emprego, formação profissional e condições de trabalho por motivos de etnia, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, e a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento; Convenção 138 (Idade Mínima para o Trabalho), de 1973, estabelece diretrizes para a abolição do trabalho infantil, ao determinar que a idade mínima de admissão ao emprego não

deverá ser inferior à idade de conclusão do ensino obrigatório; Convenção 182 (Piores Formas de Trabalho Infantil), de 1999, que determina a adoção de medidas imediatas e eficazes que garantam a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil.¹⁵⁸

Há duas formas de fixação coletiva desses direitos mínimos, fundamentais e internacionais do trabalho. A primeira é a fixação desses direitos pelas empresas transnacionais, por meio de seus códigos de conduta ou das normas que incorporam quando da adesão ao *Global Compact*, Programa das Nações Unidas, que visa a fixar direitos e imputar responsabilidade social às empresas. A segunda forma é estabelecer direitos e deveres aos governos por meio das convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho.

1.11 A dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais trabalhistas

A dignidade da pessoa humana – não somente na esfera trabalhista, como também em todo o ordenamento jurídico – representa um ideal de vida para o ser humano em sua plenitude. É por meio do trabalho que o sujeito se realiza em seu ideal de vida e em suas potencialidades. A busca pelo trabalho digno (trabalho decente), garantidor de sua sobrevivência (e de sua família), com vida protegida, com direito à habitação, saúde, alimentação, educação, previdência social, lazer, está na pauta – não apenas de órgãos instituídos para a proteção do trabalho, como a OIT e o Ministério Público do Trabalho – como também na de todas as sociedades hodiernas. A própria Constituição de 1988 – alcunhada de “Constituição Cidadã” – consubstancia esses “direitos sociais”, em seu artigo 6º. Além disso, em seu art. 1º, inciso III, a Constituição Federal Brasileira erige a dignidade humana a um dos fundamentos do Estado Democrático de direito em que se consubstancia a nação brasileira.

Podemos entender a expressão “dignidade da pessoa humana” como sendo um conjunto de prerrogativas que lhe garantam uma existência digna, como condição essencial para a justiça social.

Seria a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor de respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, trazendo como corolário, uma miríade de garantias, direitos e deveres fundamentais capazes de proteger a pessoa contra todo e qualquer tratamento desumano ou degradante, que lhe possam aviltar como ser humano em

¹⁵⁸ MATTIOLI, Maria Cristina. As políticas públicas para promover e implementar os direitos fundamentais no trabalho e a integração econômica internacional. In: Cadernos PROLAM/USP (ano 2, v. 2), 2003. p. 135-152.

seu âmago, garantindo-lhe as condições mínimas para desfrutar de uma vida saudável que lhe permita a participação atuante e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em sociedade, exercendo plenamente sua cidadania.

A dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito, está presente em vários dispositivos constitucionais. No art. 170, *caput*, a Carta Magna dispõe que a ordem econômica tem por fim assegurar a todos existência digna. O art. 226, § 7º dispõe que o planejamento familiar se funda nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável. O art. 227, *caput*, impõe à família, à sociedade e ao Estado o dever de assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, dentre outros, o direito à dignidade. O art. 230, *caput*, declara que a família, o Estado e a sociedade têm o dever de amparar as pessoas idosas, defendendo sua dignidade. E ainda, em seu art. 3º, inciso I, a Constituição inclui, entre outros objetivos fundamentais visados pelo Estado brasileiro, o de construir uma sociedade livre, justa e solidária, exortando implicitamente o valor da dignidade, visto que a liberdade, justiça e solidariedade são valores visceralmente ligados à dignidade, pois são uma *condictio sine qua non* para sua existência.

Não podemos deixar de assinalar o art. 3º, inciso IV da Carta Magna de 1988, que assevera como um dos desideratos do Estado brasileiro o de promover o bem de todos, sem preconceitos nem qualquer forma de discriminação, exaltando também o valor dignidade, ainda que indiretamente, pois a observância desse dispositivo constitucional perpassa necessariamente pela concepção de ser humano como ser provido de dignidade em sua ontogênese.

Em se tratando de trabalho humano, podemos perceber que a Constituição Federal teve a mesma preocupação em erigi-lo também a categoria fundamental e ontológica do Estado Democrático brasileiro. Basta observarmos a importância conferida ao valor social do trabalho, consubstanciada no art. 1º, inciso IV, insculpida, reforçemos, como fundamento da República brasileira. Além disso, o supracitado art. 170 da Carta Maior também fulcra a ordem econômica na valorização do trabalho humano.

Cícero Rufino Pereira¹⁵⁹ demonstra que os direitos humanos fundamentais do trabalhador integram o patrimônio jurídico da humanidade, formando parte do conjunto de direitos humanos que constituem a ordem pública internacional.

Podemos afirmar que a dignidade faz do ser humano sujeito de um mínimo de direitos, sendo um dos atributos de sua personalidade, entendida em sentido mais amplo, sendo,

¹⁵⁹ PEREIRA, Cícero Rufino. A dignidade da pessoa humana e o tráfico de pessoas. In: **Revista do Ministério Público do Mato Grosso do Sul**. V. 1, n. 1. Campo Grande: PRT, 2007. p. 27-54.

portanto, inalienável e irrenunciável, fazendo parte do arcabouço do que podemos chamar de Direitos Humanos Trabalhistas. Nesse diapasão, concebemos os Direitos Humanos como os mais básicos direitos, fundamentais para a existência da dignidade da pessoa humana.

Os direitos fundamentais trabalhistas estão previstos na Constituição de 1988 e também em normas internacionais, *ex vi* do artigo 5º, parágrafos 1º, 2º e 3º, da referida Carta de 88. Ao encontro destes, há também os direitos trabalhistas mínimos garantidos pela Constituição Federal aos empregados urbanos, rurais e domésticos. Esses direitos estão todos consubstanciados no artigo 7º da referida Carta Constitucional.

Nesse diapasão, podemos depreender que os direitos fundamentais trabalhistas são uma espécie de direitos humanos e requerem não apenas uma proteção constitucional, corolário de um reconhecimento nacional, mas necessitam sobretudo de proteção internacional.

A concepção contemporânea de direitos humanos foi engendrada pela Declaração Universal de 1948 e reafirmada pela Declaração de Direitos Humanos de Viena de 1993. Nosso paradigma de direitos humanos é, pois, um corolário do movimento de internacionalização dos direitos humanos, que é um movimento historicamente recente, tendo nascido a partir do fim da Segunda Guerra Mundial, como reação às atrozidades praticadas pelo estado nazista. O estado era então o algoz que pretendia restringir a titularidade dos direitos a uma determinada categoria de pessoas. Daí a necessidade de tornar esses direitos universais e por conseguinte, a tem início a proteção internacional desses direitos humanos. As constituições dos países ocidentais passam então a erigir o valor da dignidade como o valor fundamental não apenas de seus ordenamentos jurídicos, mas da própria existência de seus estados.¹⁶⁰

1.12 O assédio moral e a eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de trabalho

A eficácia horizontal dos direitos fundamentais, previstos na Constituição Federal de 1988 é tema extremamente relevante que povoa os cenários de discussões jurídicas. Mais relevante ainda é a horizontalidade desses direitos fundamentais nas relações laborais.

A eficácia vertical dos direitos fundamentais é a limitação jurídica ao poder

¹⁶⁰ PIOVESAN, Flávia. **Direito Constitucional – Módulo V: Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. Tribunal Regional Federal da 4ª Região, 2006.

governamental em relação aos governados, visto que entre eles há uma notória relação vertical de poder, sendo o Estado o ente dotado de poder e, portanto, mais forte em relação ao indivíduo, que está em posição juridicamente mais frágil ou hipossuficiente.

A eficácia vertical, portanto, está diretamente relacionada às transformações do Estado Absoluto em Estado Liberal. Esse Estado liberal, deverá então respeitar e assegurar os direitos fundamentais civis e políticos, também denominados de direitos de primeira dimensão. E, dentre estes, deverá garantir, em especial, os direitos à vida, à propriedade, à liberdade e à igualdade formal. A eficácia vertical dos direitos fundamentais tem por desiderato mitigar interferência estatal na vida privada dos cidadãos, ideologia inculpada pelo liberalismo estatal. Por essa razão, afirma-se que os direitos de primeira dimensão são direitos de defesa do indivíduo frente ao Estado.¹⁶¹

Nessa nova configuração das relações entre cidadão e governo, ensejada pelo Estado liberal, as relações entre os particulares passam a ser regidas pelos princípios da autonomia plena da vontade e do *pacta sunt servanda*, devendo o Estado se abster de qualquer intervenção nessas relações. Há então uma clara dicotomia entre direito público – consubstanciado pelo Direito Constitucional (ramo que regulamenta as relações entre o Estado e os particulares) – e direito privado – cujos regramentos são trazidos, sobretudo, pelo Direito Civil (ramo jurídico que regula das relações entre os cidadãos).¹⁶²

Nesse diapasão, o Direito do Trabalho deveria apenas e tão somente regulamentar o contrato de trabalho, restringindo-se a garantir a plena autonomia da vontade dos seus sujeitos na sua elaboração, execução e extinção.

No entanto, observou-se um novo câmbio das feições estatais, mediante as novas configurações inculpadas pelo Estado de Bem-estar Social, cuja ontogênese se fulcra na necessidade de inserção de direitos sociais nas Constituições, surgindo daí a chamada teoria do *status* positivo, pois o Estado, além de proteger os direitos (liberdades) individuais, passa a atuar positivamente – o que significa que não bastaria mais se abster de certas condutas intervencionistas na vida privada dos cidadãos, mas também deveria agir ou promover ações para a realização dos direitos sociais, seja por meio de intervenções nas relações privadas entre os cidadãos, exercendo o chamado dirigismo contratual, seja atuando diretamente por meio de prestações estatais positivas.

¹⁶¹ BARBAGELATA, Héctor Hugo. El camino hacia la integración del derecho del trabajo em el sistema de los derechos fundamentales y su aplicación efectiva por los tribunales de justicia. **Derecho Laboral**. Montevideo, v. 51, n. 232, p. 725-746, oct./dic. 2008.

¹⁶² GEMINIANI, Teresa Aparecida Asta; GEMINIANI, Daniel. A Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. In: **Revista CEJ**, XIV, n. 49, abr/jun. Brasília, 2010, p. 59-67.

A partir então da concepção dessa nova dimensão dos direitos fundamentais, o indivíduo passa a poder exigir do Estado, além do dever de garantir os direitos de primeira dimensão por meio de condutas de abstenção, ações protetivas desses direitos sociais de segunda dimensão, por meio de uma atuação positiva.

O Estado Social então deve promover, diretamente, prestações de serviços de interesse público, por meio de políticas públicas, garantindo direitos fundamentais, saúde, educação, trabalho, assistência social, lazer, cultura, etc. O Poder Público poderá e deverá exigir o efetivo exercício desses direitos sociais.

Porém, o exercício desses direitos fundamentais não se esgota nessa eficácia vertical, ora tratada, que vincula os Poderes estatais aos direitos fundamentais, conferindo aos cidadãos a faculdade de exigi-los diretamente do Estado. O exercício dos direitos fundamentais é de vital importância para a vida em sociedade e para o pleno exercício da cidadania, de forma que não se encerram na eficácia vertical de seu exercício. É necessário ampliar seu exercício, de modo que não se restrinja sua eficácia. Sustenta Canotilho que a teleologia da Constituição, ou seja, sua finalidade precípua, aponta para uma eficácia horizontal dos direitos fundamentais, por estarem visceralmente ligados à promoção e à proteção da dignidade humana.¹⁶³

Nota-se que o Estado não é o único ente a obliterar o exercício dos direitos fundamentais. Há outras relações jurídicas que não aquelas entre o Estado e o particular em que existem elementos fático-jurídicos que aportam a essas relações desequilíbrios entre as partes, restando uma das partes em situação de hipossuficiência. Essa hipossuficiência de uma parte em contrapartida a um poder exercido pela outra parte é um fator de alto risco para ocorrência de abusos no exercício desse poder. Nesse campo, temos as relações de trabalho como um paradigma dessas situações. Há, nas relações de emprego uma relação fático-jurídica de exercício de um poder diretivo do empregador em face da subordinação jurídica do empregado. O assédio moral decorre, dentre outros fatores do exercício desequilibrado e lesivo desse poder diretivo. Daí a importância da ampliação da eficácia horizontal desses direitos fundamentais, ou seja, a exigência da efetiva garantia do exercício desses direitos também nas relações entre entes privados, no caso ora aventado, entre empregadores e empregados.¹⁶⁴

A eficácia horizontal dos direitos fundamentais, também chamada de eficácia dos direitos fundamentais entre terceiros, é trazida pelo neoconstitucionalismo e enseja um novo

¹⁶³ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2002.

¹⁶⁴ BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais nas Relações de Emprego. In: *Revista Brasileira de Direito Constitucional*. n. 17, jan/jun, 2011.

paradigma na ciência jurídica sobre a efetividade dos direitos fundamentais nas relações privadas entre os cidadãos.

Nas relações de emprego, a eficácia horizontal dos direitos fundamentais é de visceral importância em razão da assimetria ensejada pelo poder diretivo do empregador que se consubstancia em três categorias fundamentais: o poder disciplinar, o poder fiscalizador e o regulamentar, que está previsto no art. 2º da CLT. Nesse diapasão, Oscar Ermida Uriarte assevera que o direito ao emprego não está vinculado somente ao princípio da proteção. Os princípios constitucionais dos direitos fundamentais também devem orientar a aplicação do direito, para que se possa efetivamente efetivar o princípio da proteção e, desse modo, dirimir as desigualdades econômicas e sociais que existem entre empregador e empregado. Por essa razão, a aplicação da horizontalidade dos direitos fundamentais nas relações de trabalho são verdadeiramente uma *conditio sine qua non* para a eficácia do próprio direito do trabalho.¹⁶⁵

A Constituição Federal, no Título II, Capítulo I, elenca um rol de “Direitos” e de “Deveres” Individuais e Coletivos, não apenas em relação ao Estado, mas também tendo por sujeitos as pessoas naturais e as jurídicas de direito privado, sobretudo pelo fato que estas podem estar posição superior em relação a outros sujeitos – como os empregados ou os consumidores, por exemplo. Essa superioridade pode ser dar tanto economicamente, quanto política ou socialmente.¹⁶⁶

Portanto, é de vital necessidade a aplicação da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações empregatícias, para a efetiva promoção das políticas de trabalho digno, na prevenção de problemas relacionados ao trabalho, como o assédio moral, bem como a utilização dos princípios constitucionais dos direitos fundamentais pelo Judiciário, ao dirimir conflitos atinentes às lesões aos direitos fundamentais trabalhistas. A horizontalidade da eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho também se constitui em uma forma de efetivação dos princípios que sustentam o Estado Democrático de Direito, elencados no art. 1º da Constituição Federal de 1988.

¹⁶⁵ ERMIDA URIARTE, Oscar. **La estabilidad del trabajador en la empresa: ¿protección real o ficticia ?** Montevideo: Acali, 1983.

¹⁶⁶ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2002.

CAPÍTULO 2: A DINÂMICA DO ASSÉDIO MORAL

2.1 O assédio moral nas empresas e suas formas de manifestação

O trabalho pode ser entendido como atividade de intertransformação da natureza, que é vendida em troca de meios para subsistência. Possui dupla natureza: material e ideológica. Materialmente, se define pela atividade intencional, voltada para a produção de um produto útil à sociedade. A natureza ideológica do trabalho poderia ser entendida como modo de transformação e produção, voltada para os interesses do capital.¹⁶⁷ As duas naturezas são complementares e indissociáveis. Assim, o trabalho, na sua nova concepção e significação pós-revolução industrial, passa a ter profundas repercussões no modo de viver das pessoas e, por conseguinte, a apresentar forte impacto sobre a saúde mental dos trabalhadores. Destarte, o corpo passa a ter um significado cultural, político e econômico atribuído pela sociedade, dando nova dimensão ao adoecer e morrer dos trabalhadores. O corpo, então, não será mais um conjunto de órgãos e sistemas, mas terá, acima disso, uma resignificação social.¹⁶⁸

Um estudo feito pela OIT revela que no novo cenário da violência no trabalho que se configura, os comportamentos físicos e psicológicos têm o mesmo peso, e tem se atribuído importância aos pequenos atos de violência.¹⁶⁹

Os atos de violência no ambiente de trabalho costumam ser descritos como atitudes de pessoas insatisfeitas, aborrecidas, irritadas ou frustradas por algum motivo – pessoal o profissional – ou que se encontram sob a influência do álcool ou de outras drogas. O referido estudo da OIT destaca que a análise interativa dos fatores de risco sociais e individuais é o método mais rigoroso de exame da violência no ambiente de trabalho. Indicam que a violência no trabalho costuma ter sua gênese em uma combinação de causas que compreendem desde o comportamento individual como o entorno e as condições de trabalho, a interação entre os colegas, entre clientes ou usuários e trabalhadores, e entre chefes e subordinados. Segundo o mesmo estudo, a ideia de que as únicas causas para a violência no trabalho são individuais não parecem aceitáveis. Não se trata de um fenômeno episódico

¹⁶⁷ CODO, Wanderley; SAMPAIO, José Jackson Coelho (orgs.). **Sofrimento psíquico nas organizações: saúde mental e trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1995..

¹⁶⁸ ROUQUAYROL, Maria Zélia. **Epidemiologia & Saúde**. 4.ed. Rio de Janeiro: Medsi, 1993.

¹⁶⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Revista Trabalho**: revista de la OIT. n. 43, Ginebra, 2002 e Idem n. 26, 1998.

individual. É o resultado de um conjunto de fatores mais amplos de ordem social, econômica, organizacional e cultural.¹⁷⁰

A violência no ambiente de trabalho quebra a funcionalidade do ambiente de trabalho e qualquer ação adotada contra ela afeta todo o desenvolvimento organizacional da empresa.

Violência pode ser entendida como uma pluralidade de situações em que as ações humanas, individuais ou coletivas, podem causar a morte de outros seres humanos ou ferir sua integridade física, moral, mental ou espiritual. Essa concepção de violência, bem como as intervenções protetivas para saúde humana e para a higidez social, pressupõem uma análise interdisciplinar, envolvendo três ramos distintos do conhecimento humano: as ciências sociais, a epidemiologia e a psicologia.¹⁷¹

A violência pode ter várias formas. Pode tomar forma de não reconhecimento, de anulação ou cisão do outro. Também pode se manifestar como negação da dignidade humana, ou ainda como ausência de compaixão. E, por fim, pode ser uma forma de abuso de poder.¹⁷² Em síntese, pode-se dizer que a violência tem por característica principal o abuso do poder que obsta o reconhecimento do outro como sujeito. Além disso, outra característica importante é a imposição da vontade de alguém sobre outrem por meio da força, causando-lhe algum tipo de dano.

No Brasil, ainda são incipientes os estudos sobre as relações entre o assédio moral e seus consequentes danos à saúde mental do trabalhador. Alguns problemas como estresse, alcoolismo crônico, depressão e síndrome de *burnout* (que pode ser traduzido para o português como *síndrome do esgotamento profissional* ou *estafa*), dentre outros, podem ser consequência do assédio moral, que é uma forma de lesão à dignidade do trabalhador.

O assédio moral é um velho fenômeno presente em muitos lugares de trabalho, causado pela deterioração das relações interpessoais e pelas disfunções organizacionais. É um fenômeno relacionado com a cultura, podendo variar as formas de suas manifestações de país para país.¹⁷³ Trata-se de um fenômeno metajurídico, ou seja, seus contornos estão além dos limites do direito, perpassando pela psicologia, pela sociologia organizacional, dada a sua

¹⁷⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Revista Trabalho**: revista de la OIT. n. 26, Genebra, 1998.

¹⁷¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, CONSELHO INTERNACIONAL DE ENFERMAGEM, ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, INTERNACIONAL DE SERVIÇOS PÚBLICOS. **Violência no trabalho no setor de saúde – Rio de Janeiro – Brasil**. Relatório Preliminar de Pesquisa. Rio de Janeiro: UFRJ, 2001-2002.

¹⁷² Idem. Ibidem.

¹⁷³ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. **Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo**: orientación para los profesionales de La salud, tomadores de decisiones, gerentes, directores de recursos humanos, comunidad jurídica, sindicatos y trabajadores. Serie Protección de La Salud de los Trabajadores. n. 04. Milano, 2004.

complexidade. O termo ‘assédio moral’ também é tradução de *mobbing, to mobb*, que significa atacar, acoessar, acuar em grupo. Esse termo é utilizado internacionalmente.

Há uma relação de *feedback* entre a sociedade e suas instituições e empresas e ambiente de trabalho, ou seja, o ambiente de trabalho e suas sociabilidades são uma espécie de caixa de ressonância da sociedade. Segundo a OMS,¹⁷⁴ o assédio moral no ambiente de trabalho é um comportamento irracional, repetido, em relação a um determinado empregado, ou a um grupo de empregados, criando um risco para a saúde e para a segurança. Pode-se entender por “comportamento” as ações de um indivíduo ou um grupo. Um sistema de trabalho pode ser utilizado como meio para humilhar, debilitar ou ameaçar. O assédio costuma ser um mau uso ou abuso de autoridade, situação em que as vítimas podem ter dificuldades para se defender.¹⁷⁵

Os agressores, em geral, têm uma grande resistência e dificuldade em admitir críticas, podendo agir com extrema desconfiança, mediante as condutas alheias, atribuindo-lhes pérfidas intenções; e, demonstrando hipersensibilidade o que colabora para a supervalorização de seu trabalho. Ambiciosos e invejosos, esses sujeitos aproveitam-se do trabalho alheio, usurpando as energias e realizações de outros com o fim de parecerem os “guardiões das organizações”.¹⁷⁶

No Brasil, desde a década de noventa do século XX, os sucessivos governos têm buscado não resolver todas as questões sociais dentro do estrito âmbito estatal, mas permitir a reativação da sociedade civil reprimida pelo regime militar – nos chamados anos de chumbo – para a proposição de conflitos tendentes à radicalização do processo democrático.

2.1.1 A violência no ambiente de trabalho

A violência física e psicológica no ambiente de trabalho atingiu dimensões mundiais, rompendo fronteiras, contornos de trabalho e grupos profissionais. Num recente informe da OIT, afirma-se que alguns lugares de trabalho e profissões têm sido consideradas “de alto risco” e que as mulheres são especialmente mais vulneráveis. O referido informe ressalta este

¹⁷⁴ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. **Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo:** orientación para los profesionales de La salud, tomadores de decisiones, gerentes, directores de recursos humanos, comunidad jurídica, sindicatos y trabajadores. Serie Protección de La Salud de los Trabajadores. n. 04. Milano, 2004.

¹⁷⁵ Idem. Ibidem.

¹⁷⁶ HELOANI, José Roberto. **Organização do trabalho e administração:** Uma visão multidisciplinar. São Paulo, Cortez, 2000.

crescente problema global e também estabelece pautas para que os responsáveis pela adoção de políticas promovam o diálogo, por meio de táticas e iniciativas capazes de prevenir a violência e erradicá-la do ambiente de trabalho em curto prazo. Homicídios e estupros, chutes, mordidas e socos. Assédio, inclusive o abuso sexual e racista. Coações, agressões e vitimização. Mensagens ofensivas, apelidos e silêncios depreciativos. Tudo isso em uma jornada de trabalho? Os anteriores são somente alguns dos comportamentos incluídos na definição de “violência no ambiente de trabalho”.¹⁷⁷

A lista é longa e compreende ações que configura o comportamento intolerável. Outras atitudes podem ser interpretadas de modo diferente em diferentes contextos culturais. No entanto, apesar da ambiguidade, a persistência da violência em suas múltiplas formas de expressão – sutil, psicológica ou abertamente física – parece constituir um crescente motivo de preocupação nos ambientes de trabalho de todo o mundo.

Estas são algumas das teses formuladas num novo informe da OIT intitulado “*Violence at Work*”. O informe de 156 páginas, recém publicado pela Organização Internacional do Trabalho, constitui o maior estudo realizado em todo o mundo sobre a violência no ambiente de trabalho. O informe põe em manifesto que os estrondosos efeitos de violência produzidos nos lugares de trabalho de todo o mundo apontam a uma crescente mundialização do problema, que transcende fronteiras nacionais, contornos laborais e grupos profissionais. O objetivo do informe é aportar informação e análise que possam permitir aos responsáveis pela formulação das políticas dos organismos públicos, organizações empresariais e sindicais, profissionais da saúde e segurança, diretores de recursos humanos, instrutores e trabalhadores, promover o diálogo e a adoção de políticas e iniciativas que possibilitem a prevenção da violência e sua erradicação, em curto prazo, do lugar de trabalho.¹⁷⁸

Nem toda violência é física. Recentemente, se evidenciou os efeitos nocivos da violência psicológica, desprovida de um componente físico e que compreende as coações e o assédio moral. As coações constituem uma das modalidades de violência no ambiente de trabalho cuja frequência vai aumentando. Caracteriza-se por um comportamento agressivo, que se concretiza em atos cruéis, vindicativos, insidiosos ou humilhantes, tendentes a debilitar as pessoas ou grupos de empregados por tornar difícil a vida daqueles que podem fazer melhor o trabalho do déspota, insistindo em que seus critérios são os válidos, declinando

¹⁷⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Revista Trabalho:** revista de la OIT. n. 26, Genebra, 1998.

¹⁷⁸ Idem. Ibidem.

delegar funciones porque crê que não se pode confiar em ninguém e repreendendo de maneira humilhante aos demais com críticas constantes ou despojando-os de suas responsabilidades por ser demasiado competentes.¹⁷⁹

O assédio moral (ou psicológico) constitui um problema crescente em países como Austrália, Áustria, Dinamarca, Alemanha, Suécia, Reino Unido e Estados Unidos e foi incluído recentemente às formas de violência tradicionais (brigas, agressões sexuais, racismo, sabotagem, etc.). Consiste em “assediar” ao empregado submetendo-o a pressões psicológicas. Como vimos, o assédio pode ser uma reiteração de observações e críticas destrutivas; em isolar a pessoa do entorno social e em difundir rumores o informações falsas. Na Suécia, estima-se que esse tipo de assédio é causa de 10 a 15 por cento dos suicídios.¹⁸⁰

Conforme Vittorio Di Martino, coautor do informe da OIT, no novo paradigma da violência no trabalho, tem se concedido igual importância aos comportamentos físicos e psicológicos, e se valoriza plenamente a importância dos pequenos atos de violência.¹⁸¹

O assédio moral (ou psicológico) foi incluído recentemente às formas de violência tradicionais (brigas, agressões sexuais, racismo, sabotagem, etc.).¹⁸²

A violência do século XXI é indireta (por exemplo, consiste em não desmentir um rumor falso, em vez de insultar diretamente a alguém) e passiva (não se informa a um trabalhador sobre o risco de acidente em lugar de provocá-lo diretamente, ou se destrói psicologicamente a um empregado ignorando-o, não lhe dando a devida atenção ou isolando-o dos demais membros empresa. Os companheiros da vítima fazem pouco caso, são omissos diante da situação engendrada, por medo ou covardia e agressor acaba saindo impune.¹⁸³

Há também o problema da concorrência entre trabalhadores por postos de trabalho, especialmente no que se trata das horas extraordinárias. Para manter um emprego ou conseguir horas extras, a violência não será de caráter racista o sexual, que já deixou de ser aceitável, tampouco ninguém golpeará um companheiro. A conduta se desenvolverá em outro nível, de maneira omissiva, sutil e insidiosa, uma forma de violência passiva: acusações de incompetência, manipulação dos fatos para que o empregado possa parecer incapaz, perdendo

¹⁷⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Revista Trabalho:** revista de la OIT. n. 26, Ginebra, 1998.

¹⁸⁰ Idem. Ibidem.

¹⁸¹ Idem. Ibidem.

¹⁸² MARSAN, Jean-Sebastian. Acoso Moral – Nuevo Azote de la Actividad Laboral para los Sindicalistas? In: **Revista Trabajo:** revista de la OIT. n. 43. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2002. p. 12-14.

¹⁸³ Idem. Ibidem.

suas ferramentas, bem como outras formas sutis de menoscabar outros trabalhadores que compartilham o mesmo ambiente de trabalho.¹⁸⁴

É importante considerarmos a responsabilidade do empregador. Segundo Marsan,¹⁸⁵ entre 1990 e 1999, o número de reclamações apresentadas à Comissão de Saúde e Segurança no Trabalho (CSST) de Quebec por danos psicológicos duplicou. Entre cinco a seis trabalhadores de Quebec cometem suicídio a cada semana por uma razão relacionada à sua atividade laboral. A frequência é alarmante. Em vez de uma mobilização para modificar a organização do trabalho, que se baseia na consecução de um determinado nível de rendimento a qualquer preço, os empregadores preferem atribuir a violência ao que François Courcy denomina de “mito do perfil do agressor”. Na obra “*Un collègue veut votre peau*” (Um colega quer a sua cabeça), um pequeno e prático livro publicado recentemente por *Les Editions Transconti*:¹⁸⁶

- 1) “A besta”: uma pessoa bruta e incapaz de se redimir, que desde a infância se compraz destruindo a dignidade dos demais;
- 2) “O político”: um empregado ambicioso que assedia um colega e se apropria das ideias deste em seu proveito, a fim de conseguir ascender ou conquistar o favor da direção;
- 3) “O impostor”: um empregado incompetente que oculta seus erros difamando aos demais.

A esses tipos de agressores lhes correspondem outros três tipos de vítimas:

- 1) A “besta” elege alvos fáceis, que adoecem de fragilidade emocional o não podem deixar seu emprego;
- 2) O “político” assedia os empregados que considera rivais e que deseja eliminar;
- 3) O “impostor” desacredita, para proteger-se, a seus antigos colegas.

Estas classificações, sem dúvida, úteis são perigosas por não questionar a responsabilidade do empregador. O autor de “*Un collègue veut votre peau*” reduz o problema às relações entre empregados, como se fosse um dever exclusivo deles informar sobre a agressão e tomar todas as providências para sua solução.¹⁸⁷ Essa questão não favorece a

¹⁸⁴ Idem. Ibidem.

¹⁸⁵ MARSAN, Jean-Sebastian. Acoso Moral – Nuevo Azote de la Actividad Laboral para los Sindicalistas? In: **Revista Trabajo**: revista de la OIT. n. 43. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2002. p. 12-14.

¹⁸⁶ Idem. Ibidem.

¹⁸⁷ Idem. Ibidem.

solução do problema, de forma alguma, visto uma tendência, entre os trabalhadores, de comportar-se de maneira individualista e insensível, preocupando-se apenas em manter seus empregos a todo custo. A organização do trabalho é violenta, pois as pessoas se tornam intolerantes, impacientes e agressivas; sofrem devido ao cansaço e o esgotamento e não há ninguém para escutá-las. Pesquisas apontam que a maioria dos empregadores fecha os olhos diante da violência. E essa atitude traz deletérias consequências para as empresas, como absenteísmo, redução drástica da produtividade, perda de clientes, aumento do número de queixas, aumento dos gastos com a substituição dos empregados que abandonam seus postos de trabalho.¹⁸⁸

Portanto, não se deve tratar o assédio como um fenômeno inexorável, concebendo-o como uma característica fatalista de nossa sociedade. O problema deriva da permissividade organizativa.

2.2 A gênese do assédio moral no ambiente de trabalho

As empresas costumam funcionar com programas baseados em alcance de metas de produção preestabelecidas, cuja execução se destina a todo o grupo de empregados; o comando do trabalho, bem como de seu processo, incontestavelmente, pertencem à autonomia gerencial do empregador. Por conseguinte, no ambiente de execução do trabalho, geralmente, há uma divisão parcelar das atividades, desenvolvida em equipe, com vistas à consecução da finalidade comum – atingir a meta estipulada pelo empregador.¹⁸⁹

A flexibilização das leis trabalhistas, como já vimos, sempre foi defendida como uma solução imediata ao desemprego que cresce vertiginosamente no Brasil e no mundo, pelo argumento de que os altos custos trabalhistas inibem as empresas de empregarem e incentivam as demissões.

Entretanto, o fenômeno da flexibilização das leis trabalhistas engendra um ambiente de trabalho mais precário e, por conseguinte, expõe o trabalhador a uma situação laboral de maior vulnerabilidade, podendo ensejar situações de violência no trabalho, sendo a mais frequente e comum delas, o assédio moral. Essas são umas das nefastas consequências da globalização, que constrói um novo ambiente de trabalho caracterizado por uma nova

¹⁸⁸ MARSAN, Jean-Sebastian. Acoso Moral – Nuevo Azote de la Actividad Laboral para los Sindicalistas? In: **Revista Trabalho**: revista de la OIT. n. 43. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2002. p. 12-14.

¹⁸⁹ CLOT, Yves. **Le travail sans l'homme**: pour une psychologie des milieux de travail et de vie. Paris: La Découverte, 1998.

sociabilidade, muito mais agressiva e hostil, Todos esses processos, típicos desse novo ambiente de trabalho cria para o trabalhador a uma situação de maior vulnerabilidade, aviltando diretamente sua honra e dignidade, cujas consequências são graves prejuízos, muitos deles definitivos, à saúde física e principalmente psíquica do trabalhador. Ademais, a flexibilização – assim chamada pelas vozes neoliberais – acabou por não atingir seu desiderato primeiro, que era o de conter o aumento do desemprego, apresentando-se, portanto, como um argumento falacioso.

O assédio moral também conta com elementos sociais importantes, podendo ser considerado mais um dos vários sintomas da violência psicológica que acomete a sociedade hodierna. Desse modo, as falhas na organização do trabalho mostram grande discrepância entre a concepção do trabalho e sua prática quotidiana. Tais falhas são sentidas na saúde mental dos trabalhadores, pois os empregados são responsabilizados pelo prejuízo advindo dessas falhas, ao mesmo tempo em que esses erros geram o medo, que, dependendo da estrutura emocional de cada indivíduo, pode causar um sem-número de danos psicoemocionais.

Os empregados tentam manter rotinas e estratégias individuais, para evitarem os erros e as falhas na execução do seu ofício – que seriam, na verdade, uma decorrência de uma precária organização do trabalho, e não propriamente “erros pessoais”. O corolário disso é um clima de competição entre os colegas, reduzindo a qualidade do ambiente de trabalho, devido à perda da capacidade desses empregados de desenvolverem estratégias coletivas de enfrentamento do problema.¹⁹⁰

O assédio moral tem efeitos deletérios na vida do sujeito. Quem vivencia o problema, tem afetado o seu equilíbrio emocional, o que altera profundamente seu modo de se relacionar com o mundo e com os demais indivíduos, sendo então notável a diminuição da qualidade de seus relacionamentos, pois o assédio moral, enquanto fenômeno sociológico que se engendra nas organizações, cria sociabilidades bastante doentias. A insegurança, a baixa autoestima e o sentimento de impotência geram comportamentos de intolerância, frustração, isolamento e agressividade nas relações afetivas do indivíduo, como, por exemplo, as relações familiares.¹⁹¹ A autoestima está intimamente relacionada às inserções e aos papéis desenvolvidos pelo sujeito nos grupos sociais de que participa. A repetição e intensidade das agressões psicológicas, direcionadas tanto para o desempenho profissional como para os

¹⁹⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Revista Trabalho:** revista de la OIT. n. 43, Genebra, 2002.

¹⁹¹ CAMPOS, Rose. Assédio moral e constante. **Psique: ciência e vida**, n. 04, São Paulo: Escala, 2006, p. 40-46.

aspectos pessoais, transforma a maneira como a pessoa se percebe, como avalia seus comportamentos e como desenvolve os afetos que sente para consigo mesma.¹⁹²

Desta forma, o assédio moral transforma a autopercepção e a autoestima, deformando-as e minando-as profundamente. Esse fato é o eixo central do fenômeno de assédio porque o nutre, de tal modo que, o indivíduo – com autoestima baixa – passa a acreditar no que a ele é atribuído pelo agressor. Assim, o próprio indivíduo sente culpa, insegurança e se julga incompetente. Conforme a agressão se repete e se protraí no tempo, a estrutura psicológica do profissional é progressivamente afetada. Sua estabilidade emocional se altera, assim como sua autoconfiança e funções psíquicas superiores (como atenção, raciocínio e memória) igualmente são abaladas, diminuindo seu desempenho no trabalho.¹⁹³

O assédio moral é uma batalha desigual porque a vítima não sabe que lhe foi declarada guerra e por isso não pode se preparar para enfrentá-lo. Portanto, a vítima em está em desvantagem, pois apenas o assediador sabe que lhe declarou guerra secretamente. A gravidade do assédio depende do grau de assimetria entre a vítima e o assediador.¹⁹⁴

2.3 Fatores estruturais do fenômeno do assédio moral e seus elementos caracterizadores

De início, faz-se absolutamente necessária a distinção entre o assédio moral e conflito no ambiente de trabalho. Nas situações de conflito, as críticas são ditas de forma clara. Os problemas ou causas do conflito são tratados expressamente. Ao contrário, por trás de todo procedimento de assédio as críticas não são postas, não são expressas. Está sempre presente o elemento “não falado” e oculto. No conflito, teoricamente, cada um dos protagonistas tem condições de defender sua posição, de argumentar, reconhecendo sua responsabilidade no conflito ou rechaçando-a, pois, uma vez conhecida a causa, pode-se trabalhar o problema buscando sua solução, seja reconhecendo o próprio erro e apresentando alternativas para que o erro seja reparado, seja contra-argumentando para que o sujeito possa se defender. O que caracteriza um conflito é a simetria, ou seja, uma igualdade, ainda que teórica entre os sujeitos. Diferentemente, no assédio moral não se observa uma relação

¹⁹² Idem. Ibidem. p.44.

¹⁹³ CAMPOS, Rose. Assédio moral e constante. **Psique: ciência e vida**, n. 04, São Paulo: Escala, 2006, p. 40-46.

¹⁹⁴ EDREIRA, Maria José. Fenomenología del Acoso Moral. In: **Logos: Anales del Seminario de Metafísica**. v. 36, 2003. p. 131-151.

simétrica, mas uma relação entre dominante e dominado, em que aquele que comanda o jogo procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade.¹⁹⁵

No assédio moral a violência é assimétrica, ou seja, aquele que pratica a violência se define como superior ao que sofre sua violência. Aquele que sofre o assédio não tem direito a queixar-se: trata-se da “violência castigo”. O chamado “psicoterror” é uma tortura psicológica em que se ministra a violência em “pequenas doses” e ao mesmo tempo se neutraliza a vítima para que não possa defender-se. Desta maneira, um indivíduo ou grupo de indivíduos exercem seu poder sobre outro indivíduo sem que este possa defender-se. É uma violência “limpa”, não há rastros ou marcas, as testemunhas não vêem nada. O objetivo desta violência não é destruir o outro imediatamente, mas sim submetê-lo pouco a pouco, mantendo-o a sua disposição para poder utilizá-lo. A destruição do outro deve ser lenta para conseguir um crime perfeito: não é o agressor quem mata a vítima, é esta quem se mata. O suicídio do outro é o maior triunfo do assediador moral, é esse seu verdadeiro objetivo.

O processo de assédio moral se destaca pela semelhança dos relatos das vítimas, pela repetição das situações, fases e formas de manipulação. Segundo Nora Rodriguez, destacam-se três fases: a fase de controle sutil, a fase de controle explícito e a fase de controle violento.¹⁹⁶ As mensagens do assediador são obscuras, ambíguas – verbalmente afirmam algo e não verbalmente dizem outra completamente contrária – e somente reconhecem a mensagem explícita. Essa forma de “dizer sem dizer” com sarcasmo, desprezo e de forma jocosa confunde a vítima impedindo-a de reagir e dar a resposta adequada a seu assediador. A vítima passa a tentar encontrar a razão do assédio, sem perceber que não há motivo e que está sendo manipulada. O assediador confunde a vítima na medida em que lhe dá ordens ou instruções imprecisas, obscuras, o que a induz a erros, responsabilizando, em seguida, por esses erros. A situação se agrava para a vítima se seu agressor encontra espectadores entre seus colaboradores, que também foram seduzidos e que são insensíveis à humilhação de que padece a vítima. Na realidade o agressor se comporta em público como um “brincalhão” ou um irônico engraçado, todos riem de suas “brincadeiras” e inclusive participam delas. Durante suas brincadeiras e comentários em público, o acoassador introduz com naturalidade em seu discurso alusões a conversas privadas que teve com a vítima. Os outros não notam, somente ele e sua vítima conhecem realmente o alcance de suas palavras. O segundo passo do assediador é plantar a inveja e a rivalidade entre os colegas de trabalho. Seduz mediante

¹⁹⁵ KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. El acoso moral en el trabajo (“mobbing”): Delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo. *Gaceta Laboral*, jan. 2007, vol.13, no.1, p.76-94.

¹⁹⁶ Rodriguez, Nora. *Mobbing: vencer el acoso moral*. Planeta Prácticos: Barcelona 2002.

corrupção alguns colegas da vítima. Fala mal da vítima a seus superiores e subordinados hierárquicos. Atribui erros à vítima, tachando-a de incompetente, difamando-a e caluniando-a publicamente. Difunde fatos desonrosos de sua vida privada, levanta dúvida sobre sua saúde e sanidade mental.

Para a psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, é possível desestabilizar e destruir alguém, por meio de palavras aparentemente inofensivas, de alusões, de insinuações ou de coisas que não ditas.¹⁹⁷ Esse mesmo fato, Heinz Leymann¹⁹⁸ o descreve como um fenômeno típico das sociedades do nosso mundo ocidental, altamente industrializado, onde o ambiente de trabalho constitui o último campo de batalha onde uma pessoa pode matar a outra sem nenhum risco de ser processado perante um tribunal¹⁹⁹.

Hirigoyen²⁰⁰ assevera que estas pessoas somente podem existir se desmontam a alguém, ou seja, precisam rebaixar os demais para terem autoestima e, assim, obterem o poder, pois estão ávidos por admiração por aprovação. São desprovidos de respeito e compaixão pelos demais, visto que não possuem empatia com seus semelhantes. Respeitar o outro pressupõe considerá-lo como ser humano e reconhecer o sofrimento que se lhes inflige. A pessoa perversa não sente culpa, e se não há culpa não há sofrimento. Para essas pessoas, o problema não está nela, e sim na outra pessoa, a quem assedia.

Hirigoyen²⁰¹ equipara a pessoa perversa, assediadora, aos assassinos em série em seus atos de apropriarem-se da vida das outras pessoas, mas a pessoa assediadora o faz por meio das agressões, sendo estas, em sua maioria, bastante sutis, podendo assim serem consideradas verdadeiros atos de depredação.

Destarte, existem manipulações inofensivas que deixam um rastro de amargura o de vergonha pelo fato de haver sido enganado(a). Todavia, existem também manipulações muito mais graves que afetam a identidade da vítima e que se planteiam como questão de vida ou morte, e que, para a psicanalista Hirigoyen, se trata de uma violência provada, ainda que se mantenha oculta, e tende a atacar a identidade da outra pessoa e a privá-la de toda sua

¹⁹⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral A violência Perversa no cotidiano**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

¹⁹⁸ LEYMAN, Heinz. **Mobbing**. Paris: Seuil, 1996.

¹⁹⁹ CASTILLO RAMIREZ, Sisy. Acoso moral y sus repercusiones médico legales. **Med. leg. Costa Rica**. [online]. mar. 2004, vol.21, no.1 [citado 03 Fevereiro 2010], p.05-22. Disponível na World Wide Web: <http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152004000100002&lng=pt&nrm=iso>. ISSN 1409-0015.

²⁰⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**. Op. cit, 2003.

²⁰¹ Idem. Ibidem.

individualidade, se está frente a um processo real de destruição moral que pode levar à enfermidade mental ou ao suicídio.²⁰²

Essa guerra psicológica no lugar de trabalho inclui dois fenômenos. O primeiro é o abuso de poder, que os assalariados não sempre aceitam e ao que puderem desmascarar com rapidez. O segundo é a manipulação perversa, que engana com insidias e causa muito mais estragos.²⁰³

O assédio nasce de forma lenta e se propaga insidiosamente. No início, as pessoas assediadas não querem se sentir ofendidas não levam a sério as indiretas e as vexações. Durante um longo período e com regularidade, a vítima é encurralada, é colocada em uma posição de inferioridade e é submetida a manobras hostis e degradantes. Não se morre diretamente por receber todas estas agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo. A cada dia, o trabalhador volta para a casa desgastado, humilhado e prostrado. Torna-se difícil recuperar-se.²⁰⁴

Marie-France Hirigoyen, em sua obra “O Assédio Moral: o maltrato psicológico na vida quotidiana”, afirma que cada um de nós pode utilizar precisamente um processo perverso, ainda que este somente se torne destrutivo com a frequência e a repetição ao longo do tempo. Desse modo, toda pessoa “normalmente neurótica” apresenta comportamentos perversos em determinados momentos, sendo também capaz de passar a outros registros de comportamento, como o histérico, o fóbico, ou o obsessivo. Com isso, seus movimentos perversos dão lugar a um questionamento posterior. Porém, em uma pessoa perversa, este comportamento é permanentemente perverso, é parte desse modo de relação com o outro e não se coloca a si próprio julgamento em nenhum momento. Ainda quando sua perversidade passe despercebida durante um tempo, se expressará em cada situação em que tenha que se comprometer e reconhecer sua parcela de responsabilidade, pois lhe resulta impossível questionar-se a si própria.²⁰⁵

A perversidade não decorre de um transtorno psiquiátrico, mas de uma fria racionalidade que se combina com a incapacidade de considerar os demais como seres humanos. Algumas destas pessoas perversas cometem atos delitivos, pelos que se lhes julga, mas a maioria usa seus encantos e suas capacidades de adaptação para abrir conseguir seus objetivos, não importando as consequências ou o rastro de pessoas feridas e vidas devastadas.

²⁰² Idem. Ibidem.

²⁰³ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral A violência Perversa no cotidiano**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

²⁰⁴ Idem. Ibidem.

²⁰⁵ Idem. Ibidem.

Para Hirigoyen,²⁰⁶ o início do assédio é o abuso de poder, até que o outro perca toda sua autoestima, podendo terminar, às vezes, com um abuso sexual. O ponto comum de todas estas situações é que são indizíveis, ou seja, a vítima, ainda que reconheça o sofrimento, não se atreve realmente a imaginar que houve violência e agressão. As vítimas podem se queixar às vezes de seus companheiros ou de seus círculos ou relações, mas não costumam ter consciência da existência dessa violência subterrânea e menos ainda que se trata de uma situação de violência objetiva.²⁰⁷

Ainda que o assédio no trabalho seja um fenômeno tão antigo quanto o próprio trabalho, até princípios da década de noventa, esse fenômeno ainda não havia sido identificado como tal, ou seja, como um processo que não só destrói o ambiente de trabalho e diminui a produtividade, como também favorece o absenteísmo, visto que produz desgaste psicológico. *Mobbing* guarda em si a ideia de um incômodo fatigante. Heinz Leymann, investigou este processo, que ele mesmo denominou psicoterror, durante cerca de uma década e em vários grupos profissionais. Atualmente, em muitos países, os sindicatos, os médicos do trabalho e as autoridades sanitárias começam a se interessar por esse fenômeno.²⁰⁸

O problema não se restringe ao âmbito individual. Quando um trabalhador é humilhado, todos os outros que se identificam com ele sentem-se também desprezados e ameaçados, percebendo-se como “a próxima vítima”. Portanto, a agressão não se limita a destruir a pessoa alvo (vítima direta), mas afeta e ameaça igualmente a todos aqueles que testemunham essas situações (vítimas indiretas), disseminando o medo no ambiente do trabalho.²⁰⁹

O assédio moral no trabalho pode ser entendido como um abuso, não podendo ser confundido com decisões legítimas que inerentes à organização do trabalho, como remanejamento de pessoal e mudanças de função, se estas são parte do contrato de trabalho. Da mesma maneira, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas, e não utilizadas com um propósito de represália, não constituem assédio, sendo natural que todo trabalho apresente um grau de imposição e dependência.²¹⁰

A pessoa assediada é para tanto “eleita” por ter características pessoais que perturbam os interesses do assediador e que pode lhe resultar inconveniente.

²⁰⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral A violência Perversa no cotidiano**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

²⁰⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral A violência Perversa no cotidiano**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

²⁰⁸ Idem. *Ibidem*.

²⁰⁹ FREIRE, Paula Ariane. O assédio moral e a saúde mental do trabalhador. **Revista Trabalho, Educação e Saúde**. v. 06, nº 02, jul/out. Rio de Janeiro, 2008. p. 367-380.

²¹⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral A violência Perversa no cotidiano**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere diretamente na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade, relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade no trabalho, desemprego ou mesmo à morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.²¹¹

Segundo estudos e pesquisas feitos pela por Margarida Barreto,²¹² pode-se traçar um perfil das vítimas de assédio moral. Conforme a autora essas pessoas são normalmente, trabalhadores com mais de 35 anos; empregador que atingem salários muito altos; indivíduos saudáveis, escrupulosos, honestos; pessoas com senso de culpa muito desenvolvido; dedicados excessivamente ao trabalho, perfeccionistas, impecáveis, não hesitam em trabalhar nos fins de semana, ficam até mais tarde e não faltam ao trabalho mesmo quando doentes; não se curvam ao autoritarismo, nem se deixam subjugar; são mais competentes que o agressor; pessoas que estão perdendo a cada dia a resistência física e psicológica para suportar humilhações; portadores de algum tipo de deficiência; mulher que trabalha em um grupo de homens; homem que trabalha em um grupo de mulheres; pessoas que têm crença religiosa ou orientação sexual diferente daquele que assedia; quem tem limitação de oportunidades por ser especialista; pessoas que vivem sós.

A partir desses estudos iniciados por estudiosos da Psicologia, o assédio moral no trabalho ganha notoriedade em outras searas da Ciência, dentre as quais, a Medicina e o Direito. Nesse momento, realiza-se que o tema tinha enfoque multidisciplinar, não se esgotando por um único ramo da ciência.

O que constitui o fenômeno destruidor é a repetição das humilhações em que não se produz nenhum esforço de mitigação. Trata-se de um fenômeno aterrorizante porque é desumano. Quando uma interação assimétrica e destrutiva desse tipo existe entre duas pessoas, o curso esperado é a exacerbação progressiva das agressões, a menos que uma terceira pessoa intervenha energeticamente. Não há dúvidas de que uma situação de crise pode estimular um indivíduo e conduzi-lo a um aperfeiçoamento de si mesmo, otimizando sua capacidade de solucionar problemas. No entanto, uma situação de violência perversa tende a anestesiar a vítima, que, a partir desse momento, somente poderá mostrar o pior de si mesma. Trata-se de um fenômeno circular. De nada serve buscar quem originou o conflito. Uma série de comportamentos deliberados do agressor está destinada a desencadear a ansiedade da

²¹¹ FREIRE, Paula Ariane. O assédio moral e a saúde mental do trabalhador. **Revista Trabalho, Educação e Saúde**. v. 06, nº 02, jul/out. Rio de Janeiro, 2008. p. 367-380.

²¹² BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, Saúde e Trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003.

vítima, o que provoca nela uma atitude defensiva, que, por sua vez, gera novas agressões. Há sentimentos e reações patológicas de ambas as partes. A visão da pessoa odiada provoca raiva no agressor, ao passo que a visão do perseguidor desencadeia o medo da vítima. Trata-se de reflexos condicionados, um agressivo e o outro defensivo. O medo leva a vítima a comportar-se patologicamente, algo que o agressor utilizará mais adiante como um álibi para justificar retroativamente sua agressão.

O assédio atravessa diferentes etapas e pode assumir formas diversas, que possuem todas, um ponto em comum: a negação da comunicação. Desse modo, encontramos práticas como a recusa da comunicação direta, a desqualificação do empregado, desacreditar frente aos outros, o isolamento, a indução ao erro, e inclusive o assédio sexual, como meios de assediar o trabalhador e provocar sua desestabilização moral.²¹³

2.3.1 Esquivar-se da comunicação direta: o silêncio que destrói

O agressor se nega a explicar sua atitude. Esta negação paralisa a vítima, que não poderá se defender, tornando possível a continuidade da agressão. A comunicação perversa não permite que o outro pense, compreenda ou atue. Para o agressor, é uma forma de dizer, sem palavras, que o outro não lhe interessa, ou que, para ele, não existe. Como no se diz nada, pode-se reprovar tudo. A situação se agrava quando a vítima é propensa a culpabilizar-se.²¹⁴

2.3.2 Desqualificar o trabalhador: uma estratégia sutil e requintada

Na comunicação não verbal existem vários gestos e atitudes cheias de conteúdo simbólico. Suspiros exagerados, encolher de ombros, olhares de desprezo, ou ainda, silêncios, insinuações, alusões desestabilizadoras ou observações mal-intencionadas.²¹⁵ Ao julgar por tudo o que a vítima diz e faz, todo esse clima e esse tratamento hostil, faz com ela deixe de acreditar em si mesma e em suas próprias competências profissionais. Na medida em que as agressões são indiretas, torna-se mais difícil defender-se. Essa mesma vítima às vezes tem dúvidas sobre suas próprias percepções. Ela é levada a duvidar de si mesma. Se essas agressões se somam a

²¹³ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

²¹⁴ Idem. Ibidem.

²¹⁵ Idem. Ibidem.

uma falta de autoconfiança do sujeito, este perderá completamente a confiança em si mesmo e deixará de defender-se. Ao deixar de olhar para essa pessoa, ao não lhe dar “bom dia”, ao falar dela como se se tratasse de um objeto, trata de negar a presença da vítima, de deixar de dirigir-lhe a palavra, ou de aproveitar os cinco minutos de sua ausência de seu escritório para lhe deixar um informe por meio de uma nota, em vez de dar-lhe instruções sobre seu trabalho pessoalmente. As brincadeiras, os sarcasmos também podem conter críticas indiretas. A linguagem se perverte. Cada palavra oculta um mal-entendido que se volta contra a vítima escolhida.²¹⁶

2.3.3 O descrédito do trabalhador: um clima de desrespeito e rivalidade

Para desacreditar alguém publicamente, basta lançar uma dúvida na cabeça dos outros. Perguntas que contêm insinuações, discursos permeados de assuntos silenciados, em que o perverso ventila, divulga um mal-entendido que pode se reverter em benefício próprio. Para aniquilar o outro, o assediador o ridiculariza, o humilha e o cobre de sarcasmos até que a vítima perde sua autoconfiança. Também é comum o agressor utilizar a calúnia, a mentira as insinuações mal-intencionadas. O assediador age e prepara tudo de tal modo que a vítima, ainda que seja capaz de se dar conta do que se passa, não consiga se defender. Essas manobras procedem de companheiros invejosos que consideram que a maneira mais fácil de sair de uma situação embaraçosa é fazer recair a culpa sobre outra pessoa, ou também podem proceder de diretores que creem que a crítica interessante e a humilhação motivam a seus empregados. Quando a vítima não pode mais e se exaspera ou se deprime, sua mesma reação se converte em uma justificativa do próprio assédio.²¹⁷

2.3.4 O isolamento como estratégia de violência psicológica

Quando alguém decide destruir psicologicamente a um empregado e pretende impedir que este se defenda, o primeiro que passo é o isolamento para romper suas possíveis alianças. As insinuações e as preferências declaradas provocam inveja e ciúme, fazem com que algumas pessoas se confrontem com outras, semeando a discórdia. Os companheiros

²¹⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral A violência Perversa no cotidiano**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

²¹⁷ Idem. *Ibidem*.

invejosos são os que levam a cabo o trabalho de desestabilização com o qual o verdadeiro agressor pode dizer que não sabe nada sobre o assunto. Se a agressão provem de um superior, a vítima designada termina por ficar privada de toda informação. Não a convocam para as reuniões e a vítima fica isolada. Esse isolamento gera muito mais tensão que o excesso de trabalho e se torna rapidamente destrutiva. Para aquele que ocupam cargos diretivos, essa é uma maneira fácil de provocar a demissão de alguém de quem já não se precisa mais.

2.3.5 As armadilhas no ambiente de trabalho

As ordens emanadas de uma chefia desequilibrada podem ser estratégias de assédio moral. Atitudes como encarregar a vítima de tarefas inúteis ou degradantes. Uma forma muito comum de executar essa estratégia assediadora é, por exemplo, impor à vítima objetivos impossíveis de alcançar, obrigando-a a ficar na empresa até tarde e a voltar no fim de semana, percebendo-se, logo em seguida, que aquele informe tão urgente terminou na lixeira. Outro exemplo seriam agressões físicas que não se produzem diretamente. Trata-se de negligências que provocam acidentes, como por exemplo, objetos pesados que caem, como se fossem uma fatalidade, em cima dos pés da vítima.²¹⁸

2.3.6 Induzir o trabalhador ao erro

Um modo muito hábil de desqualificar alguém é induzi-lo a erro com o objetivo de poder criticá-lo ou rebaixá-lo e também para que se construa, na própria vítima, uma má imagem de si mesma. Mediante uma atitude de desprezo ou de provocação, é muito fácil produzir, em alguém impulsivo, a ira ou um comportamento agressivo que todo mundo possa ver.²¹⁹

2.3.7 O assédio sexual: uma das possíveis formas de assédio moral

²¹⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral A violência Perversa no cotidiano**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

²¹⁹ Idem. *Ibidem*.

O assédio sexual pode ser considerado uma etapa do assédio moral. Não se trata tanto de obter favores de natureza sexual, mas sim de assinalar um poder ao considerar a mulher como um objeto sexual. Essa atitude tem um forte conteúdo de violência simbólica. O agressor entende que a mulher assediada sexualmente está a sua disposição. Ela deverá aceitar, e até mesmo sentir-se enaltecida, por haver sido escolhida. O agressor não aceita a hipótese de que a mulher assediada se recuse a aceitar suas investidas. E, se assim proceder, padecerá, como resposta, com novas humilhações e agressões.²²⁰

2.4 As formas de administração do trabalho

A manutenção ou a expansão do capitalismo – permitidas pelas conquistas tecnológicas – necessitam de um processo de transformação das relações de produção para lhe dar suporte. Essas mudanças nas relações de produção se notam nas transformações das formas de trabalho, tornando-as adequadas à referida expansão capitalista.²²¹ Então as formas de gestão do trabalho se transformam ao longo do tempo, conforme as necessidades organizacionais ditadas pelas exigências do capital, que assume contornos distintos ao longo da História.

Marx e Engels estudam com bastante acuidade a divisão do trabalho na manufatura e na fábrica, devido a sua centralidade na fisiologia capitalista.²²²

Os aspectos físicos e utilitários do trabalho humano, assim considerado como atividade econômica, separada de outras dimensões da vida social e individual, é determinada pela hegemonia econômica e ideológica da burguesia.

Frederick Winslow Taylor, criador do denominado taylorismo, desenvolveu e sistematizou seus princípios. Esses princípios são: a separação programada entre a concepção (administradores, gerentes) e execução das tarefas (operários); a intensificação da divisão do trabalho e o estímulo ao desempenho produtivo (salários e prêmios por produção). Esses princípios servem aos interesses dos capitalistas, pois reduzem a autonomia dos operários.²²³ Quase simultaneamente, em 1913, Henry Ford, empresário da indústria automobilística norte-

²²⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral A violência Perversa no cotidiano**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

²²¹ BATISTA, Érika. **A Fantástica Fábrica de Dinheiro na Trilha do Empowerment**: o discurso gerencial no Banco do Brasil. 2007. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Faculdade de Filosofia e Ciências da UNESP. Marília, 2007.

²²² CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. In: **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2008, vol. 11, n. 2, p. 177-192.

²²³ LAZZARESCHI, Noêmia. **Sociologia do Trabalho**. Curitiba: IESDE Brasil, 2009.

americana, acrescenta uma nova dimensão a esse processo de racionalização preconizada por Taylor. Conjugando o acirramento da celeuma entre trabalho manual, inaugurando aquilo que representou o paradigma explicativo do regime de acumulação ao longo de várias décadas do século XX: o fordismo.²²⁴ As ideias de “gestão científica” do taylorismo que inspiraram a transformação da produção fabril se estenderam também à gestão escolar instaurando nas escolas o “paradigma da eficiência”.²²⁵ A principal ideia de Taylor foi a subdivisão das atividades, para que não houvesse acúmulo de conhecimentos e habilidades, além de um mínimo tolerável. Para tanto, seria necessário cronometrar cada movimento para que a gerência pudesse exigir dos trabalhadores a quantidade “ideal” de produtividade.²²⁶ A cronometragem do tempo dos movimentos é uma forma de aumentar o controle sobre a produção. Isso pressupõe um aumento da subordinação – que agora é levada às últimas consequências. Taylor define essa ideia como uma metodologia – pretensamente neutra e imparcial – com finalidade de aproveitar ao máximo o trabalho físico e mental dos trabalhadores. Na verdade, visa ao controle do ritmo de trabalho e sua intensificação para aumentar a extração de mais-valia. O controle do tempo – cronometragem – do taylorismo foi substituído pelo ritmo das máquinas que desloca os materiais e objetos de trabalho, de modo que os operários tenham, imperativamente, que seguir a cadência dessas máquinas, resultando numa intensificação do trabalho, pois as máquinas delineavam limites ainda mais estreitos de tempo. Esses elementos constituem importantes fatores desencadeantes de sofrimento psíquico no trabalhador. O fordismo/taylorismo tem por desiderato a especialização extrema do trabalho e a sua ultrassimplificação, de modo que o trabalhador se torne uma extensão da máquina.²²⁷ Essa simplificação exacerbada traz consigo corolários importantes. O operário precisa ser adestrado, o que dispensa qualquer aprendizado. Suas características e qualidades individuais e habilidades são totalmente dispensáveis, o que culmina numa despersonalização, inviabilizando o exercício da atividade por largos períodos da vida do trabalhador, o que explica a alta taxa de absenteísmos. Ademais, a possibilidade de substituição direta e rápida dos trabalhadores – sem custos para o sistema produtivo – já constitui *per si* uma forma de pressão ou ameaça ao trabalhador, o que se pode denominar de assédio moral coletivo.²²⁸

²²⁴ CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. In: **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2008, vol. 11, n. 2, p. 177-192.

²²⁵ CARLLOTO. Mary Sandra. A síndrome de burnout e o trabalho docente. In: **Psicologia em Estudo**. v. 07, n. 01. Maringá, jan./jun. 2002. p. 22.

²²⁶ PINTO, Geraldo Augusto. **A Organização do Trabalho no Século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**. São Paulo: Expressão Popular, 2007. p. 30.

²²⁷ Idem. *Ibidem*. p.45.

²²⁸ FREIRE, Paula Ariane. O Assédio Moral como Corolário dos Sistemas Fordista/Taylorista e Toyotista e os Danos à Saúde Mental do Trabalhador. In: **Revista da SJRJ**, n.25. Rio de Janeiro. p. 377-394, 2009.

O toyotismo – nesse mesmo diapasão – requer do sujeito um novo tipo de envolvimento, que ser traduz numa subordinação formal-intelectual do trabalho ao capital. Sendo uma forma de organização pós-fordista é também parte da chamada segunda revolução industrial. Apresenta, então, uma continuidade do taylorismo/fordismo no que diz respeito ao controle ao sujeito – trabalhador – no processo produtivo. O toyotismo, então, pressupõe a usurpação da subjetividade do trabalhador para o desenvolvimento da nova etapa do capital. A sociabilidade calcada no fordismo revela, então, um operário homogeneizado em suas condições de existência, devido à fragmentação e à desqualificação de seu trabalho. A partir da crise do fordismo, na década de 60, surge uma crise econômica, que se expressa essencialmente na queda da taxa de lucro. Como resposta, o capitalismo segue com o desenvolvimento tecnológico, cujos alicerces dão à luz a chamada Terceira Revolução Industrial. Desse modo, começa-se o desenrolar de um processo de reorganização do capital. O neoliberalismo nasce como corolário natural de todo esse complexo processo. Sobrevêm então as privatizações, a desregulamentação dos direitos trabalhistas e a reestruturação da produção e do trabalho, para fortalecerem o grande capital, recuperando, desse modo, a extensão de seu desenvolvimento.²²⁹

A importância dos psicossociólogos é inegável para o estudo da administração da mão de obra. De todos, Helton Mayo é o mais conhecido, por haver sido o primeiro a fazer pesquisas no interior da fábrica sobre os problemas das formas de administração fordista e taylorista, voltadas para a elevação dos índices de produtividade industrial e para a eficiência empresarial.

Mayo foi o responsável pelas pesquisas na fábrica chamada Howthorne da Western Electric, conhecido como experimentos de Howthorne, realizado entre 1927 e 1932, que apontou problemas causados por esses modos de administração, como a desumanização e degradação do trabalho.²³⁰

A reestruturação produtiva, iniciada nos anos 70 do século XX, tem como paradigma o toytismo. O toyotismo ou ohnismo, método de gestão e organização da produção e do trabalho, criado na fábrica Toyota pelo engenheiro Kiichiro Ohno, nasce como lenitivo em prol do fortalecimento e do desenvolvimento do capitalismo monopolista industrial no Japão da década de 50, na tentativa de se reconstruir após as mazelas trazidas a sua economia pela Segunda Grande Guerra. Destarte, o toyotismo representou uma solução para os problemas

²²⁹ CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. In: **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2008, vol. 11, n. 2, p. 177-192.

²³⁰ CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

apresentados pelo capitalismo ocidental. Com efeito, o toyotismo enseja no espaço laboral do processo produtivo, novos métodos e técnicas de organização do trabalho, que atendem a esse novo padrão, denominado de padrão de acumulação flexível do capital. Esse novo modo de gestão do trabalho se caracteriza por elementos-chave como, por exemplo: o trabalho em equipe (*team work*), em que cada operário tem funções múltiplas; os estoques mínimos (*just in time*), que devem ser repostos no momento certo e na quantidade exata, com a utilização do *kanban* (senha ou cartão), procedimento pelo qual cada setor informa ao anterior a quantidade que deve ser produzida; além da estratégia de CQT (controle da qualidade total) e os CCQs (círculos de controle da qualidade), que aumentam a responsabilidade do operário pela qualidade da produção e também pelo seu controle imediato, somando assim, às suas funções, as atividades de manutenção, acompanhamento e inspeção.²³¹ Analisaremos mais adiante esses elementos.

2.4.1 Sociedade fordista x sociedade pós-fordista

Nas sociedades de economias essencialmente agrícolas, a terra e a mão de obra eram os fatores de produção decisivos para determinar sua hegemonia econômica. Eram, portanto *condictio sine qua non* para o desenvolvimento de uma sociedade, diferentemente do capital e da tecnologia, que embora importantes, não tinham o condão decisivo e determinante para gerar a riqueza. Com a revolução industrial, tem-se o advento da sociedade industrial moderna, em que a tecnologia começa a tornar-se importante, porém os fatores de produção decisivos do desenvolvimento econômico são o capital e o trabalho. Na sociedade industrial os principais fatores de produção são as matérias-primas, energia e o capital.

Surge então a sociedade cujo eixo central é o conhecimento e com ela a necessidade de rever os modelos econômicos dominantes de modo que o conhecimento seja não apenas e tão-somente mais um fator de produção, mas também o fator essencial do processo de produção e geração de riqueza. Surgem autores que equivocadamente denominam essa nova fase do capitalismo de sociedade pós-industrial ou sociedade do conhecimento e relegam então os fatores de produção tradicionais – capital e trabalho – a um plano secundário. Essa sociedade assim denominada por alguns autores como o professor da Unicamp Marcos Cavalcanti, de sociedade do conhecimento é concebida como aquela em que o conhecimento é o principal

²³¹ CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. In: **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2008, vol. 11, n. 2, p. 177-192.

fator de produção de riqueza e poder, tanto para as organizações quanto para os países. Nessa nova sociedade, a inovação tecnológica ou novo conhecimento, passa a ser elemento chave para a produtividade e para o desenvolvimento econômico de um país. Trata-se de uma concepção equivocada, pois essa assertiva tem por corolário a desnaturação das estruturas “capital e trabalho” enquanto elementos vivificantes do capitalismo. Sabemos – desde Marx – que capital e trabalho são a verdadeira *anima* do capitalismo.²³² (Nota: Marx. O Capital). Afinal, somente por meio da transformação da natureza temos o movimento expansão do sistema e, somente a classe proletária promove essa transformação. Assim, não temos capitalismo sem capital e sem trabalho. Destarte, essas mudanças observadas no mundo do trabalho nada mais são que corolário do sistema toyotista de produção, ensejado por uma fase do capitalismo e não por uma era pós-industrial ou uma sociedade do conhecimento.

Entrementes, não importa como concebemos essa nova fase do capitalismo ao analisar o assédio moral, pois ainda que valorize menos a quantidade de produtos produzidos e mais o conhecimento neles consubstanciado, essas mudanças trarão novas sociabilidades no trabalho e, a depender da gestão que se faz do pessoal, pode-se caminhar na direção do assédio moral ou em um rumo oposto, não importando se concebemos essas novas configurações do trabalho como uma fase do capitalismo ou como uma nova era, qual seja: a era do conhecimento.

Podemos então indagar quais seriam os corolários dessa nova fase do capitalismo e mais ainda: quais as implicações desses novos paradigmas para o trabalho?

Se pensarmos em uma nova fase do capitalismo em que se produzem bens intangíveis e o conhecimento poderia figurar como um eixo, não central da economia, como afirmam alguns, mas como mais um possível eixo da economia, ou seja, como elemento capaz de geração de riqueza, poderíamos concluir que o trabalho desenvolvido nessa etapa capitalista é um trabalho crescentemente abstrato. Não haveria então, formas de medir ou quantificar a produção ou trabalho. Por conseguinte, não haveria mais a necessidade de um *locus* específico para o desenvolvimento do trabalho, como a fábrica na economia industrial. O trabalho poderia ser desenvolvido em qualquer hora e em qualquer lugar. Isso faz com que os limites entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho sejam cada vez mais mitigados. O trabalho passa a usurpar todo o tempo do indivíduo. Se o tempo é o tecido da vida humana, podemos concluir que sua subjetividade e sua sociabilidade estão também tomadas pelo trabalho. Se no auge fordista, o trabalho situa-se fora do operário e, encerrada a jornada, o trabalho fica na

²³² MARX. Karl. **O Capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

fábrica; agora, o trabalho subsume toda a pessoa, invade todo o seu ser, não é mais exterior, mas foi interiorizado, e passa a constituir o trabalhador. O tempo do não trabalho confunde-se ao tempo do trabalho, ocorrendo uma mudança na relação do sujeito com a produção e o seu próprio tempo. O *plus* do trabalhador ativado por seus recursos imateriais é considerado central no novo modo produtivo e essencial na organização da força de trabalho. Esse novo modo de organização do trabalho requer o engajamento total do trabalhador. O corolário disso é a necessidade de um trabalhador com maior nível de escolaridade, melhor habilidade de raciocínio lógico, com conhecimentos suficientes para operar equipamentos, com aptidões para relacionar-se com os colegas, motivado para o trabalho, engajado aos objetivos da empresa. Logo, se o fordismo alijou o “saber operário”, mantendo-o encerrado nas fronteiras da gerência, por outro lado, o toyotismo apropria-se de sua dimensão intelectual, de sua capacidade cognitiva, tomando conta da subjetividade operária, em sua totalidade. Ademais disso, o toyotismo, constrói uma subjetividade artificial, visto que a produção está ostensivamente voltada para a qualidade, para o consumo, para o produto, e subliminar e essencialmente engajada com a valorização do capital.²³³

Na economia industrial, fordista, os empreendimentos tinham como premissa a economia de escala, ou seja, fabricar uma grande quantidade de um mesmo produto para obter um preço final de venda baixo. Em sequência, o toyotismo trouxe outras premissas na organização do trabalho. Seria necessária uma produção sob medida para as exigências do mercado, doravante mais retraído e com novas necessidades de consumo. Os consumidores buscam produtos “personalizados”, que atendam a suas necessidades individuais. Flexibilidade torna-se então a palavra de ordem dessa nova sociedade. Criatividade e a capacidade de iniciativa também são atributos procurados nos profissionais que vão atuar nesse mercado. Há, portanto, uma notória necessidade de “enxugar” a produção para continuar a extrair *mais valia*. Obviamente torna-se então imperativa a mudança no perfil do trabalhador na era toyotista. Esse profissional deverá, nesse novo contexto, ser versátil e não mais aquele profissional tipicamente fordista ou taylorista, estritamente especializado e cumpridor de normas e regras, sem a mínima reflexão sobre os aspectos de sua atuação, assim esculpido por esses sistemas.²³⁴

Dessa forma, nota-se que as novas formas de gestão da produção não transformam, mas apenas e tão somente dão um novo recorte ao fenômeno de submissão do trabalho ao

²³³ ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.

²³⁴ CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

capital, deixando como legado os penosos corolários da produção flexível, cujos efeitos nefastos são sentidos pela classe trabalhadora. Dessas desastrosas consequências, as mais preocupantes são o desemprego, o afrouxamento dos entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho, os contratos por tempo determinado, a institucionalização da terceirização, o esgarçamento das formas de organização dos trabalhadores, ou simplesmente, a desregulamentação dos direitos trabalhistas.

Por conseguinte, a crise estrutural do capital, evidenciada pela reestruturação produtiva e ideologicamente respaldada pelo neoliberalismo, enseja consequências estruturantes para todas as dimensões da vida social, sobretudo para o trabalho, alterando seus paradigmas éticos, políticos e culturais.

Nessa nova sociedade pós-fordista, temos por corolário algumas características peculiares, pois o trabalho não mais produz coisas ou bens tangíveis. Essas características são, na verdade, reflexos de uma nova configuração do trabalho.

Na nova fase do capitalismo, portanto, o trabalho produzirá basicamente bens intangíveis como serviços, como consultoria, softwares, etc. Decorre disso o fato de que o trabalho não se desenvolva mais num lugar determinado, como a fábrica, por exemplo, que era o único ambiente possível para a execução do trabalho, na sociedade industrial. Não sendo o produto do trabalho tangível, esse trabalho poderá se dar em qualquer lugar e em qualquer tempo. Portanto, a consequência mais importante disso é o fato de que, na era do conhecimento a divisão entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho ficará cada vez mais mitigada. Nesse contexto, o trabalho toma então uma dimensão consubstancial na vida do indivíduo. Temos então, novas sociabilidades construídas por essa nova configuração social inculpada pelo trabalho. Para a problemática do assédio moral, esse fator terá uma importância decisiva, pois enquanto na era industrial os sistemas de gestão e controle da mão de obra, como o fordismo, o taylorismo, o toyotismo, ensejam formas mais tradicionais de assédio, na sociedade do conhecimento o assédio tomará formas próprias e mais sutis.²³⁵

Podemos afirmar que a diferença entre totalitarismo e neoliberalismo não está em outro elemento senão em seus objetivos. No entanto, o processo de banalização do mal é o mesmo, e se dá por meio do medo da violência. No neoliberalismo, a violência física não é aceita, mas todas as outras formas de violência são toleradas, ou até mesmo, consideradas normais. Daí uma das razões do aumento do assédio moral no trabalho nos tempos hodiernos, pois a banalização do mal construída pelo neoliberalismo, dentre vários efeitos nefastos, cria a

²³⁵ FREIRE, Paula Ariane. O Assédio Moral como Corolário dos Sistemas Fordista/Taylorista e Toyotista e os Danos à Saúde Mental do Trabalhador. In: **Revista da SJRJ**, n.25. Rio de Janeiro. p. 377-394, 2009.

falaciosa ideia de que a violência e o sofrimento no trabalho é um dado natural e inexorável, cujos efeitos não se pode lutar, como se fosse uma força da natureza.

Portanto, mais do que simples formas de organização do trabalho, essas novas formas de gestão são, acima de tudo, uma forma de sociabilidade, mostrando-se como um fenômeno perverso de subjetivação social.

2.4.2 O assédio moral e as formas de organização do trabalho

Destarte, o assédio moral – sendo caracterizado por uma forma de controle desrespeitosa, marcada por pressões abusivas, manifestadas por humilhações e ridicularizações contra a dignidade do trabalhador – pode ser entendido como um corolário, ou seja, um pressuposto dessa nova forma de organização e gerenciamento do trabalho engendradas tanto no taylorismo/fordismo quanto no toyotismo. Se essas formas de controle da produção têm como principal característica o maior controle do trabalhador, devem, portanto, cobrar do trabalhador os resultados cuidadosa e detalhadamente estudados e esperados pelos empresários. Essa cobrança deve ser extrema, exaustiva, esgotando todas as suas possibilidades, incluindo suas formas mais perversas, agressivas e desrespeitosas, configurando o que se chama assédio moral. Podemos entender o assédio como uma extensão dos modelos gerenciais, ou ainda um pressuposto para que esses sistemas funcionem dando escopo à nova materialidade do capital. Porém, essas formas de gestão podem *per si* configurar uma forma de assédio moral, diferente daquela engendrada no conceito jurídico, vista no item 2, supra. Trata-se do assédio moral coletivo, ou assédio estrutural, derivado do fordismo/taylorismo e toyotismo, que assumem suas formas mais radicais nesse cenário de reestruturação produtiva, pois contêm em suas essências uma forma de “violência branca”, pois – em grande parte dos casos – podem não ter por desiderato direto humilhar o trabalhador e tratá-lo de forma desrespeitosa, e sim um controle da produção. Porém, para atingir esse fim produtivo e exigir produtividade do trabalhador, perpassa-se a esfera individual do trabalhador de forma desrespeitosa, violando-lhe seus direitos humanos fundamentais.²³⁶

²³⁶ FREIRE, Paula Ariane. O Assédio Moral como Corolário dos Sistemas Fordista/Taylorista e Toyotista e os Danos à Saúde Mental do Trabalhador. In: **Revista da SJRJ**, n.25. Rio de Janeiro. p. 377-394, 2009.

CAPÍTULO III: O ASSÉDIO MORAL E A SAÚDE DO TRABALHADOR

3.1 O conceito de saúde

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define a saúde como “um completo estado de bem-estar nos aspectos físicos, mentais e sociais” e não somente a ausência de doenças. Esta definição é parte da Declaração de Princípios da OMS desde sua fundação em 1948. Na mesma declaração se reconhece que a saúde é um dos direitos fundamentais dos seres humanos, e que alcançar o mais alto grau de bem-estar depende da cooperação de indivíduos e nações e da aplicação de medidas sociais e sanitárias.²³⁷

Podemos destacar três aspectos importantes quanto a esta definição. O primeiro seria a equivalência dos conceitos de bem-estar e de saúde. O segundo seria a integração dos aspectos sociais, psíquicos e físicos num todo harmônico. Por fim, o terceiro deles seria a adoção de um marco comum para o desenvolvimento de políticas internacionais de saúde pelos países.²³⁸

A saúde deve ser entendida como um estado sempre possível de ser melhorado e que implica considerar a totalidade dos indivíduos, relacionados entre si e com o meio ambiente em que vivem e trabalham.

3.2 Trabalho e saúde

Na sociedade hodierna, o trabalho medeia a integração social, sendo fundamental para a construção da subjetividade e, conseqüentemente, na saúde física e psíquica das pessoas.

O trabalho contribui para o processo de adoecimento dos indivíduos por vários fatores, desde fatores singulares como a exposição a elementos tóxicos, até os mais complexos como os relacionados à organização do trabalho, como a divisão de tarefas, políticas de gestão de pessoas e hierarquia organizacional. Do mesmo modo que as atividades constitutivas do ato de trabalhar podem afetar o corpo de trabalhador, causando lesões anátomo-fisiológicas, as situações de trabalho patogênicas podem desencadear reações psíquicas e processos

²³⁷ PARRA, Manuel. **Conceptos básicos en salud laboral**. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2003.

²³⁸ Idem. *Ibidem*.

psicopatológicos, diretamente relacionados às condições de trabalho às quais estão submetidos os trabalhadores.²³⁹

O trabalho requer um grande investimento afetivo, além de ter lugar de destaque na vida das pessoas, pois é fonte de subsistência e de posição social. Por isso, a falta de trabalho ou mesmo as ameaças de perda de emprego – inculpidas pela possibilidade de substituição iminente do empregado, na lógica fordista – geram sofrimento psíquico, além de abalar o valor subjetivo que a pessoa se atribui, gerando sentimentos de angústia, insegurança, desânimo e desespero. Isso pode caracterizar quadros depressivos e/ou ansiosos.²⁴⁰

Diante do trabalho, os indivíduos logram ter acesso a uma série de questões favoráveis para a manutenção de um bom estado de saúde. Uma comunidade ou um país melhoram seu nível de saúde a partir do momento em que asseguram que todas as pessoas em condições de trabalhar possam ter acesso a um emprego que satisfaça não apenas suas necessidades econômicas básicas, mas que também preencha outros aspectos positivos do trabalho.²⁴¹

3.2.1 Trabalho e adoecimento

As condições sociais e materiais em que se realiza o trabalho podem afetar o estado de bem-estar das pessoas de forma negativa. Os danos à saúde mais evidentes e visíveis são os acidentes de trabalho. De igual importância são as doenças profissionais, ainda que se saiba menos sobre elas. Os danos à saúde causados pelo trabalho resultam da combinação de diversos fatores e mecanismos.

Existe um risco intrínseco de materiais, máquinas e ferramentas, que podem ser muito pesadas ou de grande volume. Exemplo disso são as superfícies cortantes e irregulares, a complexidade de máquinas e ferramentas, o que pode tornar muito difícil seu manejo. Também influem as características físico-químicas de máquinas e ferramentas e as formas de energia utilizadas. Os pisos úmidos, escorregadios e/ou em mal estado, locais mal iluminados, ausência de normas de trabalho seguro; falta de elementos de proteção pessoal e de maquinaria segura ou em bom estado, são fatores de risco que geram grande número de

²³⁹ Ministério da Saúde do Brasil e Organização Pan-Americana da Saúde. **Doenças Relacionadas ao Trabalho:** manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, 2001.

²⁴⁰ Idem. Ibidem.

²⁴¹ PARRA, Manuel. **Conceptos básicos en salud laboral.** Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2003.

acidentes. As características de temperatura, umidade, ventilação, composição do ar ambiental, etc. são fatores que influenciam na gênese de acidentes e doenças.²⁴²

Ao conjunto de fatores a que nos referimos aqui, os denominaremos de fatores materiais de risco, porque dependem de características materiais do trabalho e independem das pessoas que utilizam os elementos de trabalho. No entanto, são os seres humanos que aportam um conjunto de fatores que denominamos fatores sociais de risco. Dentre esses fatores, consideramos os aspectos individuais de cada pessoa, como, por exemplo, o quanto aprenderam e quão capazes são de aplicar adequadamente esses conhecimentos para realizar seu trabalho, o que podemos definir como qualificação, idade, sexo, sua atitude em relação ao trabalho, bem como sua atitude frente ao risco.

Outro aspecto que se determina na relação com outras pessoas, o denominamos risco dependente da organização do trabalho e das relaciones laborais.

Fatores da organização do trabalho podem determinar o dano à saúde. Uma jornada extensa ou um ritmo acelerado podem acarretar fadiga ao trabalhador, que se vê, desse modo, exposto a uma maior probabilidade de acidentarse. Os excessivos níveis de supervisão e vigilância podem terminar por desconcentrar o trabalhador de sua tarefa. Outro fator importante é a clareza das ordens de trabalho e a coerência entre os diferentes níveis hierárquicos.²⁴³

Um trabalho intenso demanda maior esforço respiratório que implica maior probabilidade de aspirar substâncias tóxicas. O horário em que se desenvolve a jornada influi também nas capacidades de resposta a eventos imprevistos e de tolerância a agentes nocivos. Nas relaciones de trabalho, um fator determinante pode ser a forma e o nível de salários. O salário por tarefa ou por peça é um fator importante de acidentes de trabalho em muitas oficinas. Os baixos salários produzem insatisfação e pouca adesão ao trabalho, e, além de desmotivar o trabalhador, levando-o a descumprir as normas, induzem o trabalhador a prolongar sua jornada em horas extra que lhe causam fadiga e menor capacidade de resposta a eventualidades. Ademais, limitam seu acesso a bens que mantêm ou melhoram sua saúde.²⁴⁴

Como se vê, existem muitas condições pelas quais o trabalho pode afetar negativamente a saúde, não somente produzindo acidentes de trabalho e doenças profissionais. Sem embargo, o balizamento jurídico constituído para proteger a saúde laboral geralmente só considera estas duas formas de dano.

²⁴² PARRA, Manuel. **Conceptos básicos en salud laboral**. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2003.

²⁴³ Idem. Ibidem.

²⁴⁴ Idem. Ibidem.

O trabalho pode agravar problemas de saúde. O trabalho também pode agravar um problema de saúde previamente existente. Existem muitas doenças causadas por mais de um agente direto.²⁴⁵

As denominadas “doenças comuns” muitas vezes têm uma causa direta no trabalho. A questão que, se analisa com precisão, pode aplicar-se a grande maioria de patologias no adulto, em que reconhecem fatores ambientais. Neste campo da saúde laboral é necessário desenvolver e pesquisas que logrem precisar os mecanismos causais e as relações entre trabalho e saúde física e mental. Outra forma de dano importante é a aparição de mal-estares persistentes que, ainda que não se constituam precisamente numa doença, alteram consideravelmente o estado de bem-estar do sujeito. Por exemplo, dores de cabeça depois de trabalhar em ambientes mal ventilados ou com pouca luminosidade, a vista cansada, a fadiga muscular. Ao longo do tempo, esses mal-estares crônicos vão limitando as capacidades de tolerância, de resposta e até mesmo de trabalho e é provável que o desgaste que trazem consigo implique numa redução das expectativas de vida. O mesmo se pode dizer quanto a possibilidade de contar com uma alimentação adequada ou com tempo para recreação.²⁴⁶

3.3 Organização do trabalho

Podemos notar que as teorias psicológicas clássicas negavam o caráter essencial no trabalho. Um novo paradigma de o trabalho tem sido construído e seus impactos na vida social analisados, reforçando sua centralidade na ontogênese do sujeito e em sua inserção social e, desse modo, na sua interação no processo saúde-doença.²⁴⁷

Os pioneiros estudos da psicodinâmica feitos por Dejours, na década de 80, trazem à evidência, os impactos da organização do trabalho sobre o psiquismo humano. Seus precursores foram Le Guillant, Friedman e Naville, dentre outros, que abriram as sendas para as primeiras investigações que relacionam trabalho e psicopatologia.²⁴⁸

A psicodinâmica do trabalho tem sua tessitura composta por construtos da psicanálise e por conceitos ergonômicos de trabalho. Tem também por escopo um estudo sistêmico da

²⁴⁵ PARRA, Manuel. **Conceptos básicos en salud laboral**. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2003.

²⁴⁶ Idem. *Ibidem*.

²⁴⁷ CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. In: **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2008, vol. 11, n. 2, p. 177-192.

²⁴⁸ Idem. *Ibidem*.

organização do trabalho e das relações de poder conjugadas a partir dela, compondo, desse modo, a sociologia do trabalho.²⁴⁹

Caniato,²⁵⁰ analisando a obra de Dejours, assevera que os construtos da psicodinâmica do trabalho demonstram que os conflitos organizacionais entre a gerência do trabalho e as demandas próprias do psiquismo trazem sofrimento para o trabalhador.

Para Dejours,²⁵¹ o sofrimento é inexorável e necessariamente relacionado com a história individual de um determinado sujeito. O referido autor conceitua o sofrimento como uma experiência subjetiva que se situa entre doença ou o distúrbio mental e a saúde mental ou bem-estar, por assim dizer, psíquico. Destarte, distingue duas espécies de sofrimento. O primeiro seria o sofrimento patológico propriamente dito. Este se constitui no entorno laboral em condições em que todas as oportunidades de adaptação ou de adequação à organização do trabalho restam por absorver o desejo do indivíduo e moldá-lo em consonância com as demandas dessa mesma organização, após esgotar todos seus recursos psíquicos e mentais, no momento em que a relação subjetiva com a organização do trabalho está coarctada. Sendo assim, apesar de todos os mecanismos defensivos, restará ainda um sofrimento, para o indivíduo. A segunda espécie de sofrimento é o que se dá em condições psíquicas favoráveis, que permitem a sua transformação em criatividade, beneficiando, destarte a instituição. Esse sofrimento criador traz ao trabalhador uma proteção ao risco de doença mental e somática. Nesse diapasão, o trabalho funcionaria como um mediador para saúde do indivíduo.

Há mecanismos de defesa individuais coletivos. O primeiro vem da estrutura psíquica do indivíduo, independentemente da interação com outras pessoas. O segundo está condicionado a elementos externos, sendo uma condição *sine qua non* para sua existência a presença do elemento consensual. Logo, para que exista essa forma coletiva de lidar com o sofrimento é necessário que os indivíduos, cada qual experimentando seu próprio sofrimento, sejam capazes de somar esforços numa estratégia de defesa coletiva.²⁵²

As estratégias coletivas de defesa modificam a percepção, ou seja, os trabalhadores transformam a percepção que têm da realidade adversa, utilizando a seu favor essa nova visão do problema, o que lhes permite assunção de uma postura amplamente diversa daquela de

²⁴⁹ CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. In: **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2008, vol. 11, n. 2, p. 177-192.

²⁵⁰ Idem. Ibidem.

²⁵¹ DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

²⁵² CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Op. cit.

meras vítimas passivas. Desse modo, podem ter uma atitude proativa frente ao problema, assumindo o papel de sujeitos ativos, com atitudes altamente positivas.²⁵³

O sofrimento pode ensejar outros processos cuja gênese não está na violência, mas se dá por meio de mecanismos de transformação da organização do trabalho.²⁵⁴

Visto isso, é inexorável o sofrimento decorrente do enfrentamento dos conflitos de trabalho, todavia é possível transformá-lo. Esse inexorável sofrimento ensejado pela organização do trabalho é que denominamos assédio moral. Sua principal característica é sua ontologia ética. E, esse sofrimento ético, que enseja a violência nas relações de trabalho, que segundo Dejours, pode ser transformado.²⁵⁵

Os trabalhadores, no entanto, hesitam em questionar as normas impostas pela organização do trabalho – constroem e conservam culturas e ideologias autoprotetivas no ambiente de trabalho. Estão tomados por forte receio de sofrer as tenebrosas consequências dos corolários das novas estratégias organizacionais, como o desemprego. Vivenciam o sofrimento pelo sentimento de fracasso e impotência subjetivos. E o mais insólito, nesse fato, é que a verdadeira causa do seu sofrimento, que é a sua exposição constante e intermitente às violências e injustiças do contexto social do trabalho, não fica subliminarmente implícita.

A incapacidade de elaboração de estratégias defensivas gera e/ou agrava o sofrimento individual e, em decorrência disso, há uma perversa inversão na percepção do problema: esse sofrimento não é mais reconhecido como decorrente das pressões do trabalho e o indivíduo se responsabiliza e vive a autopunição, enquanto se esgota para ser recompensado e premiado, na tentativa de compensar seu mal-estar.²⁵⁶ Dejours²⁵⁷ faz uma profícua análise da “banalização do mal” nas formas hodiernas de gestão do trabalho de viés neoliberal. O problema aventado é, portanto, a leniência e a cooperação na gênese e propagação desse “mal”. O autor usa a expressão metafórica “Trabalho sujo” para denominar o mal-estar, a violência, a injustiça, o sofrimento a que se submete o outro no cotidiano de trabalho. Para ilustrar esse quadro, temos as demissões, as imposições de metas inexecutáveis, desrespeito às leis trabalhistas e às normas de segurança do trabalho, aumento da quantidade e do tempo de trabalho, discriminações e tratamentos degradantes, obscenidades e assédio sexual contra mulheres, ameaças, assédio moral e chantagens, justificativas caluniosas para a

²⁵³ DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

²⁵⁴ Idem. Ibidem.

²⁵⁵ CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. In: **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2008, vol. 11, n. 2, p. 177-192.

²⁵⁶ DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

²⁵⁷ Idem. Ibidem.

inadaptabilidade, ou para a falta de iniciativa. A pronta resposta desse modo de gestão é adjetivar com “mal” essas atitudes, que são, na verdade, instituídas, públicas, deliberadas, desveladas, exigidas, e até valorizadas.²⁵⁸

A virilidade é concebida socialmente como um atributo sexual que confere à identidade masculina a capacidade de expressão do poder. A virilidade é valorizada e considerada uma qualidade em si mesma. Nesse aspecto, pode-se dizer que é uma virtude decorrente dessa racionalização do “mal” no “bem”, sob uma ética totalmente às avessas. Evidencia-se não apenas nas condutas e comportamentos, acima de tudo nos discursos. O assim denominado “discurso viril”, por Christophe Dejours, está alicerçado no conhecimento, na comprovação técnico-científica, na demonstração lógica, dissolvendo, assim, as vulnerabilidades, fraquezas ou fracasso, constituindo-se assim em um discurso de dominação sobre o mundo.²⁵⁹

Podemos entender gênero como toda construção social que atribui significado a condutas, classificando-as como femininas ou como masculinas. Em psicodinâmica do trabalho, *virilidade* refere-se ao gênero masculino e *mulheridade* ao gênero feminino.²⁶⁰

A consequência social e política, para aquele que se recusa a usar a força e a violência contra outrem, é uma situação perigosa. Ele é considerado alguém inferior, que não merece reconhecimento enquanto membro da comunidade dos homens, pois demonstrou covardia.²⁶¹ A recusa em exercer a força, a agressividade, a violência e a dominação, nos moldes do discurso organizacional, é valorada como incapacidade, falta de atitude, falta de uma postura de liderança, inabilidade para trabalhar em equipe, desmotivação para o trabalho ou, simplesmente, incompetência profissional.²⁶² Esses adjetivos são expressos no discurso organizacional como “ausência do perfil” de chefia. É uma forma de deslocar para o indivíduo a responsabilidade pelos despautérios engendrados pela organização do trabalho, de modo a lançar sobre esses sujeitos, individualmente, uma suposta “culpa” por um fracasso fabricado por essa mesma ideologia organizacional, multiplicando o sofrimento do indivíduo que trabalha.

Esse sofrimento é um sentimento individual experimentado como uma reação à violência, ou seja, como uma resposta dos mecanismos de defesas, ativadas para debelar o

²⁵⁸ DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

²⁵⁹ Idem. *Ibidem*. p. 81.

²⁶⁰ CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. In: **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2008, vol. 11, n. 2, p. 177-192.

²⁶¹ DEJOURS. *Op. cit.*, 2001.

²⁶² CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. *Op. cit.*

sofrimento psicológico produzido pelo medo de ter medo, o que Dejours²⁶³ chama de “cinismo viril”.

De acordo com Heloani,²⁶⁴ ainda que haja muitas especificidades dos tempos hodiernos, o assédio moral no trabalho nada mais é que uma nova discussão sobre um velho fenômeno.

Destarte, o trabalho, em sua feição atual, configurado nos moldes das exigências neoliberais e dos modos de gestão e organização capitalista, vem sendo despojado da criatividade humana. O trabalhador é, então, expropriado do conteúdo de seu esforço produtivo. Completamente esvaziado de significação subjetiva, esse trabalho se enquadra no conceito de *banausia* referida por Aristóteles, ao fenômeno da alienação marxiana e à estratégia coletiva de defesa, conforme a teoria de Dejours.²⁶⁵

Logo, pode-se conceber o assédio moral como uma forma de violência psíquica, que, portanto, aniquila a autonomia do sujeito e impossibilita a construção de vínculos de alteridade, retratadas no cotidiano, pelo controle extremo da ação laboral do sujeito social. Esse controle extremo, visto por muitos como uma espoliação do trabalhador, se constitui em algo mais extenso e gravoso que isso: é a própria expressão da cerceamento da possibilidade humana de tornar-se protagonista de sua própria existência, de singularizar-se.²⁶⁶

3.4 Relações sociais de trabalho

O trabalho é uma atividade social com relações entre os indivíduos reguladas por normas. Nos trabalhos dependentes ou subordinados há uma relação entre quem organiza ou dirige o trabalho e os demais trabalhadores.

As relações de trabalho se dão em diferentes níveis. Existe um nível formal e hierárquico que fica registrado na estrutura de uma empresa e que se manifesta nas obrigações do contrato, servindo para estabelecer com clareza a posição precisa de um trabalhador individual dentro da empresa, num determinado posto, sujeito a determinadas obrigações e

²⁶³ DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

²⁶⁴ HELOANI, José Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, p. 1-8, jan-jun/ 2004. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1915&Secao=PENSATA&Volume=3&Numero=1&Ano=2004>>.

²⁶⁵ CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. In: **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2008, vol. 11, n. 2, p. 177-192.

²⁶⁶ Idem. *Ibidem*.

sanções e sob um comando específico. Essa formalidade permite ainda que o trabalhador reconheça as obrigações que os outros têm para com ele, que se expressa concretamente num horário dentro do qual se lhe podem dar instruções e num salário que a pessoa percebe em troca de seu labor. Ou seja, o contrato, a precisão de uma jornada diária, o salário, a estrutura hierárquica da empresa e sua cadeia de comando são aspectos concretos em que se expressam relações sociais num ambiente de trabalho.

A relação entre os próprios trabalhadores é também um aspecto social do trabalho, podendo se desenvolver por meio de estruturas formais, como sindicatos e comitês de diversas naturezas (paritários, bipartites, comissões sociais). As relações sociais no trabalho também se estabelecem por meio de mecanismos não formais, com forte influência de fatores emocionais. Por exemplo, simpatia ou franca hostilidade e rivalidade, o que é válido tanto para as relações entre pessoas que ocupam um mesmo nível na hierarquia como entre pessoas que estão em níveis hierárquicos diferentes.²⁶⁷

A reestruturação produtiva – como já visto – mitigou a significação do trabalho, tornando o trabalho fonte de ameaça à integridade física e/ou mental do trabalhador, podendo lhe trazer um significativo sofrimento psíquico. O aumento das pressões por produtividade é fonte de estresse laboral. Por isso, a cultura organizacional é um elemento de fundamental importância no processo saúde-doença, pois delinea as formas de comunicação dentro do ambiente de trabalho, que são decisivas para a saúde mental do trabalhador. Portanto, em ambientes onde a comunicação é precária, ou seja, não há liberdade para a expressão das insatisfações dos trabalhadores, bem como suas sugestões, há fortes tensões e, por conseguinte, muito sofrimento psíquico e transtornos mentais. E o sofrimento e a insatisfação do trabalhador independem de um quadro nosológico, ou seja, aparecem muito antes da manifestação de um transtorno mental e responde por grande parte do absenteísmo.²⁶⁸

A exigência de concentração e de atenção, o controle excessivo, a despersonalização, típicas das formas de organização do trabalho fordista/taylorista e toyotista, estão diretamente relacionados à fadiga crônica e ao *burnout*, síndrome caracterizada pela exaustão emocional, despersonalização e autodepreciação e típica de profissões que lidam diretamente com o sofrimento humano e que exigem muito afetivamente, usurpação a subjetividade do trabalhador. Segundo pesquisa recente patrocinada pela “ISMA” (*International Stress Management Association*), demonstrou-se que ocupamos o segundo lugar – entre os Estados

²⁶⁷ PARRA, Manuel. **Conceptos básicos en salud laboral**. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2003.

²⁶⁸ Ministério da Saúde do Brasil e Organização Pan-Americana da Saúde. **Doenças Relacionadas ao Trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, 2001. p. 161.

Unidos, Alemanha, França, Israel, Japão, China, Hong Kong e Fiji – em número de trabalhadores acometidos pela “Síndrome de *Burnout*”. Setenta por cento dos trabalhadores brasileiros são afetados pelo stress ocupacional e 30% desse total padece da “Síndrome de *Burnout*”.²⁶⁹

A violência nos centros urbanos – como assaltos a agências bancárias, por exemplo – também está relacionada diretamente com síndromes pós-traumáticas relacionadas ao trabalho de bancários.

As doenças mentais relacionadas ao trabalho têm causas multifatoriais. Podem ter como agente etiológico substâncias químicas, como chumbo, mercúrio ou tolueno. Podem ainda ter como causa as formas de organização e gestão do trabalho, ou até mesmo a ausência de trabalho.

Segundo a CID-10 (Classificação Internacional das Doenças) e a Portaria do Ministério da Saúde (MS) nº 1.339/1999, os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho são:²⁷⁰

- * Demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais (F02.8);
- * Delirium, não sobreposto à demência, como descrita (F05.0);
- * Transtorno cognitivo leve (F06.7);
- * Transtorno orgânico de personalidade (F07.0);
- * Transtorno mental orgânico ou sintomático não especificado (F09.-);
- * Alcoolismo crônico (relacionado ao trabalho) (F10.02);
- * Episódios depressivos (F32.-);
- * Estado de estresse pós-traumático (F43.1);
- * Neurastenia (inclui síndrome da Fadiga) (F48.0);
- * Outros transtornos neuróticos especificados (inclui neurose profissional) (F48.8);
- * Transtorno do ciclo de vigília-sono devido a fatores não orgânicos (F15.2);
- * Sensação de estar acabado (síndrome de *burnout*, síndrome do esgotamento profissional (Z73.0).

O comprometimento global na vida do indivíduo consequente de transtornos mentais e de comportamento – independentemente de estarem relacionados ao trabalho – é bastante

²⁶⁹ DOMENICH, Mirella. Síndrome de *Burnout*. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 30 de junho de 2002, Caderno Empregos, p. 01.

²⁷⁰ Ministério da Saúde do Brasil e Organização Pan-Americana da Saúde. **Doenças Relacionadas ao Trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, 2001. p. 161.

difícil de definir. Existem alguns critérios, estabelecidos como parâmetros, que dividem as incapacidades e disfunções causadas pelos transtornos mentais e do comportamento em quatro categorias:²⁷¹

- 1) Comprometimento do exercício de funções sociais: diz respeito à capacidade de interação e comunicação do com outras pessoas. Engloba a convivência com família, amigos, vizinhos, colegas de trabalho, supervisores, supervisionados, atendentes do comércio, etc. sem alterações ou agressões e sem o isolamento do indivíduo;
- 2) Limitações em atividades da vida diária: envolvem o autocuidado, higiene pessoal, deambulação, comunicação, viagens, repouso e sono, atividades sexuais, atividades recreativas e sociais;
- 3) Comprometimento de concentração, persistência e ritmo: capacidade de concluir tarefas iniciadas. Avaliam a capacidade de manter a atenção por tempo suficiente, para chegar a bom termo a tarefa, seja do lar, da escola, ou do trabalho;
- 4) Deterioração ou descompensação no trabalho: consiste em falhas repetidas na adaptação a circunstâncias estressantes no ambiente de trabalho. Essas situações podem levar o indivíduo a saírem, desaparecerem ou manifestarem agravamento de sintomas de seus transtornos mentais.

É difícil definir a disfunção e a incapacidade causada por transtornos mentais e do comportamento e relacioná-los ao trabalho.

De acordo com a OMS²⁷² e Glíma et al,²⁷³ os transtornos mentais menores acometem cerca de 30% dos trabalhadores ocupados, já os transtornos mais graves acometem de 5 a 10% deles. E os transtornos mentais – com destaque para o alcoolismo crônico – estão em terceiro lugar entre as principais causas de concessões de benefícios previdenciários de auxílio-doença conforme dados do INSS.²⁷⁴

O assédio é uma deterioração do meio ambiente de trabalho com diminuição de produtividade e incremento de acidentes, resultando em danos profundos à saúde física psicossocial do trabalhador que o experimenta.

²⁷¹ Ministério da Saúde do Brasil e Organização Pan-Americana da Saúde. **Doenças Relacionadas ao Trabalho:** manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, 2001.

²⁷² Idem. Ibidem. p. 161.

²⁷³ ROCHA, Lis Esther; GLÍMA, Débora Miriam Raab. Distúrbios Psíquicos Relacionados ao Trabalho. In: FERREIRA JÚNIOR, Mario. **Saúde no trabalho:** temas básicos para o profissional que cuida da saúde dos trabalhadores. São Paulo: Rocca, 2000.

²⁷⁴ Ministério da Saúde do Brasil e Organização Pan-Americana da Saúde. Op. cit. p. 161.

A organização do trabalho rígida, sobretudo a que expõe o trabalhador a uma pressão sistemática, causa-lhe uma fragilização somática, na medida em que ela bloqueia os esforços da estrutura mental dos trabalhadores para se adaptarem ao *modus operandi*. Exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é sobre o aparelho psíquico.²⁷⁵

O assédio moral nas relações de trabalho perpassa a organização do trabalho e se caracteriza pela degradação crônica e deliberada das condições de trabalho, normalmente provocado por condutas e atitudes tiranas repetitivas dos chefes em relação aos seus subordinados. Constitui *per se* um risco psico-organizacional sendo um fenômeno invisível e abstrato, mas com efeitos nocivos bastante concretos que podem variar da insônia ao suicídio.

O assédio moral é uma experiência subjetiva que acarreta danos à saúde do trabalhador, principalmente à sua saúde mental, cujos danos mais notórios são depressões, angústias, dentre outros problemas que tanto comprometem sua qualidade de vida.

Psiquismo é ingrediente da natureza humana e independe do gênero. A manifestação de sentimentos em condição humilhante ou de constrangimento varia. Mulheres normalmente exteriorizam com choro, tristeza, ressentimento e mágoa, rejeitando o ambiente de trabalho que antes era seu. Os homens manifestam indignação e raiva e forte desejo de vingança. A agressão psíquica no ambiente laboral, que se protraí no tempo com uma duração considerável, acarreta ao trabalhador uma considerável queda de sua autoestima, preponderando estados depressivos e podendo surgir consequências somáticas da enfermidade psíquica, como, por exemplo, a úlcera péptica, o infarto do miocárdio, as disfunções sexuais e o acidente vascular cerebral, que são as manifestações mais frequentes. Os acidentes de trabalho aumentam, gerando o grave problema do absentéismo laboral, com suas solapadoras consequências sociais.²⁷⁶ O assédio moral pode levar à total alienação do trabalhador da sua vida social, gerando sentimentos de inutilidade e impotência, podendo até mesmo desencadear o suicídio.

O estresse é a enfermidade mais fortemente relacionada ao assédio moral. O estresse é uma síndrome caracterizada por um alarme do corpo, que não está satisfeito com o ritmo imposto. Há três fases ou graus de estresse: o primeiro é a fase de alerta, seguida pela fase de resistência e logo a fase final e mais grave, que é o esgotamento, em que o organismo entra em estado de exaustão física e emocional e tem outras doenças paralelas. Nesse estágio da síndrome, o afastamento do trabalho é imperativo. Esse quadro, denominado de estresse se

²⁷⁵ PEIXOTO, Osvaldo da Silva; PEREIRA, Ivone Vieira. Assédio moral no trabalho: repercussões sobre a saúde do trabalhador. In: **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. Vol. 3, No 2, p. 135-7, ago-dez. Belo Horizonte, 2005. p. 136.

²⁷⁶ Idem. *Ibidem*.

instala insidiosamente graças à sobrecarga de trabalho, jornada além do recomendado, cumprimento de várias funções. Segundo Margarida Barreto,²⁷⁷ tanto o assédio pode desencadear um quadro de estresse quanto o estresse pode dar ensejo ao assédio moral. Se além da pressão e da sobrecarga (típicas do estresse) há também desqualificação, chacota, está então composto o quadro de assédio moral.

Para estudiosos do direito, o assédio moral é um construto doutrinário com a finalidade de proteger o trabalhador das doenças que dele decorrem. Para a doutrina mais tradicional, é necessária a comprovação – por meio de prova técnica – de alguma doença psíquica, ou seja, um dano psíquico, bem como de seu nexos causal com o trabalho, para a configuração do assédio moral. Sem esses elementos, o assédio moral não estaria caracterizado e a vítima das agressões ficaria desprotegida, restando-lhe apenas a indenização por danos morais pelas ofensas sofridas. Creemos, no entanto que tal entendimento não atende às necessidades sociais que o problema envolve. O assédio moral, sendo uma conduta que fere frontalmente os direitos humanos fundamentais do trabalhador, não pode ser considerado ontologicamente pelos seus resultados, quais sejam, os danos à saúde mental do trabalhador. Ou seja, ainda que não haja danos psíquicos e o trabalhador não padeça de nenhum transtorno psíquico, estará sim caracterizado o assédio moral, pois os danos causados pelo assédio moral extravasam a esfera individual do trabalhador. Como já dito alhures, o fenômeno do assédio deteriora o ambiente de trabalho e seu potencial lesivo atinge toda a sociedade ainda que não sejam visíveis seus deletérios efeitos. O assédio moral é um atentado contra o trabalho digno e causa prejuízos a todas as classes sociais. É inegável que os empregados, sendo a parte hipossuficiente na relação jurídica de emprego, sofram de maneira mais violenta os efeitos do assédio moral. No entanto, empregados e empregadores sofrem seus efeitos em todas as suas dimensões, pois o fenômeno do assédio moral tem efeitos devastadores para o ambiente de trabalho, tornando-o degradante e, por conseguinte, apostema toda a ordem trabalhista de um país, pois todo fato social que ameaça a dignidade dos trabalhadores, é prejudicial ao metabolismo empresarial, pois as empresas também têm prejuízos em seu quadro pessoal.

Os transtornos mentais relacionados ao trabalho são responsáveis por 14,2% das aposentadorias por invalidez e por 9,1% das causas de auxílio-doença na década de 80.²⁷⁸

O assédio moral pode causar ou agravar muitos transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais. Porém, ainda não se tem uma estimativa estatística

²⁷⁷ BARRETO, Margarida. Entrevista a Anamatra. Disponível em: <http://ww1.anamatra.org.br/005/00502001.asp?ttCD_CHAVE=19767>. Acesso em 27/10/2010.

²⁷⁸ ROUQUAYROL, Maria Zélia. **Epidemiologia & Saúde**. 4.ed. Rio de Janeiro: Medsi, 1993.

de quantos trabalhadores, vítimas de assédio, sofreram algum tipo de consequência em sua saúde. Isso obviamente depende da duração e da intensidade dos estímulos agressores e também das capacidades idiossincrásicas de cada indivíduo, as denominadas “predisposições” ou “fatores intrínsecos”.²⁷⁹

Segundo a OMS, os sintomas podem ser psicopatológicos, psicossomáticos ou comportamentais:²⁸⁰

1) Psicopatológicos: incluem-se neste rol todos os sintomas ou síndromes de ansiedade, depressão (incluindo: apatia, insônia, pensamento introvertido, problemas de concentração, humor depressivo, perda de interesse por coisas ou situações que antes lho despertavam, introversão, insegurança, falta de iniciativa, melancolia, pesadelos, etc.), mudanças de humor (ciclotimia), irritabilidade (distímia), além da síndrome de *burnout* ou síndrome do esgotamento profissional.

2) Psicossomáticos: incluem todos os sintomas físicos, mas que têm uma origem ou uma gênese psíquica, como, hipertensão arterial, ataques de asma brônquica, úlceras estomacais, enxaqueca, perda de equilíbrio (labirintite ou síndrome de Menière), torcicolos, lombagos, queda de cabelo (alopecia), dores musculares e/ou articulares de origem tensional, estresse.

3) Comportamentais: reações agressivas (consigo mesmo ou com outras pessoas do convívio social), transtornos alimentares, aumento no consumo de álcool e/ou drogas, aumento do tabagismo, disfunção sexual e isolamento social. A depressão e o transtorno do estresse pós-traumático e a ansiedade generalizada são as doenças psiquiátricas mais frequentemente diagnosticadas em pacientes que sofreram assédio moral, segundo a OMS. A OMS ainda assinala que há também o chamado ‘transtorno adaptativo’, que consiste em uma condição psiquiátrica decorrente de uma resposta individual a estressores, juntamente com algumas mudanças sociais na vida do indivíduo afetado. Os sintomas são sinais de aflição e incapacidade para trabalhar ou desempenhar outras atividades.²⁸¹

3.5 Síndrome de Burnout e Organização do Trabalho

²⁷⁹ ROUQUAYROL, Maria Zélia. **Epidemiologia & Saúde**. 4.ed. Rio de Janeiro: Medsi, 1993.

²⁸⁰ Ministério da Saúde do Brasil e Organização Pan-Americana da Saúde. **Doenças Relacionadas ao Trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, 2001.

²⁸¹ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. **Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo**: orientación para los profesionales de La salud, tomadores de decisiones, gerentes, directores de recursos humanos, comunidad jurídica, sindicatos y trabajadores. Serie Protección de La Salud de los Trabajadores. n. 04. Milano, 2004.

O vocábulo *Burnout* é uma composição de *burn*, que significa queimar e *out*, que significa exterior ou por completo, sugerindo assim que a pessoa com esse tipo de estresse consome-se física e emocionalmente, significa, então, queimar-se pelo trabalho, ou seja, refere-se aos processos de esgotamento psicológico, vivenciados em relação ao trabalho.²⁸²

A *Síndrome de Burnout* também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional (CID-10: Z73.0), pode ser definida como uma das consequências mais marcantes do estresse profissional, e se caracteriza por exaustão emocional, avaliação negativa de si mesmo, depressão e insensibilidade com relação a quase tudo e todos. É, portanto, uma forma de sofrimento psíquico relacionada ao trabalho e enseja as mesmas alterações fisiopatológicas do estresse²⁸³. Sendo uma reação à tensão emocional crônica gerada pelo contato direto, excessivo e estressante com o trabalho, a síndrome leva o indivíduo a perder o interesse pelo trabalho, de modo que qualquer esforço pessoal pareça inútil. Essa síndrome – segundo alguns autores – se refere a um tipo de estresse ocupacional e institucional com predileção para profissionais que mantêm uma relação constante e direta com outras pessoas, principalmente quando esta atividade é considerada de ajuda (médicos, enfermeiros, professores). Entendemos, no entanto, que a síndrome de *burnout* não está visceralmente ligada a determinadas profissões que têm por sua natureza constitutiva o cuidado com outras pessoas que seus sintomas não são desencadeados pela natureza de pelo contato próximo com os seus usuários. O *burnout* é determinado pelo modo de gestão do trabalho, caracterizado por pouca ou nenhuma autonomia, sobrecarga de tarefas e insegurança em relação a estas, falta, instabilidade no emprego, sentimento de desmoralização no ambiente de trabalho, sentimento de injustiça, um controle quantitativo e qualitativo do trabalho, a falta de suporte da chefia e dos colegas, somados à predisposição intrínseca do indivíduo.²⁸⁴ Podemos então entender a síndrome como sendo um corolário de uma forma de organização do trabalho.²⁸⁵

A síndrome é caracterizada pela tríade de sintomas descritos por Cristina Maslach:²⁸⁶

²⁸² SANTINI, Joarez. Síndrome do Esgotamento Profissional: Revisão Bibliográfica. In: **Movimento**. v. 10, n. 01, jan-abr. Porto Alegre, 2004. p. 183-209.

²⁸³ VIEIRA, Isabela; RAMOS, Andréia; MARTINS, Dulcéia; BUCASIO, Érika; BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria; FIGUEIRA, Ivan; JARDIM, Sílvia. Burnout na clínica psiquiátrica: relato de um caso. In: **Revista de Psiquiatria Clínica do Rio Grande do Sul**. vol. 28 (3), set-dez/ 2006. p. 352-356.

²⁸⁴ Idem. Ibidem.

²⁸⁵ FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral, Reestruturação Produtiva e Síndrome de *Burnout* em Docentes. In: **Revista Eletrônica do Portal dos Psicólogos**. Universidade do Porto. Disponível em: <<http://www.psicologia.com.pt/artigos/textos/A0509.pdf>>.

²⁸⁶ MASLACH, Cristina. “**Burned-out**” **Human Behavior**. v.5, n. 9, p. 22-26, 1976.

- 1) exaustão emocional, experimentada de início pelo indivíduo, que desenvolve atitudes e sentimentos negativos em relação aos usuários do serviço;
- 2) em seguida, sobrevém a despersonalização, que consiste em uma atitude de insensibilidade afetiva e cinismo em relação aos clientes/usuários do serviço;
- 3) por fim, o paciente manifesta sentimentos de falta de realização pessoal no trabalho, seguramente a principal característica da síndrome, diminuição do envolvimento pessoal no trabalho devido a um sentimento de diminuição de competência e de sucesso no trabalho.

A síndrome de *burnout*, portanto, é um construto recente em saúde mental. Não se trata ainda de uma síndrome clínica e sim de um diagnóstico de situação laboral, como é classificada pela CID-10. O fator determinante parece ser a incapacidade de o trabalhador atingir um ideal, ou seja de atingir as metas estipuladas pela organização do trabalho.²⁸⁷

É mister a distinção entre *burnout* e outros tipos de estresse. A síndrome de *burnout* é uma reação ao estresse laboral crônico que se manifesta por meio de atitudes e condutas negativas em relação aos clientes e usuários dos serviços e também à própria organização do trabalho. É uma síndrome que traz prejuízos emocionais e econômicos ao trabalhador e à empresa. O estresse no trabalho pode ser caracterizado por agentes estressores diversos, como características pessoais do indivíduo (personalidade do indivíduo, modos de reação ao estresse, situação socioeconômica, etc.); sinais e sintomas (físicos, psicológicos, comportamentais, fisiológicos), dentre outros. Rocha et al classifica os sinais e sintomas do estresse em: sentimentos: ansiedade, medo, preocupação, irritabilidade, instabilidade e depressão; pensamentos: diminuição da autoestima, dificuldade de concentração, falhas na memória; comportamentais: dificuldades na fala ou discurso, comportamento impulsivo, choro repentino, aumento ou diminuição do apetite, aumento do consumo de tabaco e drogas em geral, bruxismo (ranger dentes), dificuldade ou incapacidade para relaxar, etc.; fisiológicos: transpiração, taquicardia, tiques, fadiga, poliúria (necessidade frequente de urinar), insônia, diarreia, indigestão, dores de cabeça, diminuição da libido, tonturas, diminuição da imunidade, dores no pescoço e nas costas²⁸⁸. Sendo assim, claro está que o trabalho pode ser fonte de estresse e, portanto, considerável fator de risco para o alcoolismo.

²⁸⁷ VIEIRA, Isabela; RAMOS, Andréia; MARTINS, Dulcéia; BUCASIO, Érika; BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria; FIGUEIRA, Ivan; JARDIM, Sílvia. Burnout na clínica psiquiátrica: relato de um caso. In: **Revista de Psiquiatria Clínica do Rio Grande do Sul**. vol. 28 (3), set-dez/ 2006. p. 352-356.

²⁸⁸ ROCHA, Lis Esther; GLIMA, Débora Miriam Raab. Distúrbios Psíquicos Relacionados ao Trabalho. In: FERREIRA JÚNIOR, Mario. **Saúde no trabalho**: temas básicos para o profissional que cuida da saúde dos trabalhadores. São Paulo: Rocca, 2000. p. 331.

3.6 Dignidade humana e saúde do trabalhador

Após a segunda guerra, os direitos humanos e a dignidade humana têm se afirmado como valores sociais em que tem se fundado a ética, a ciência e a educação. A Bioética nasce então como ciência que consagra esses valores erigindo-os a categoria de institutos sociais com proteção jurídica. A medicina do trabalho surge, como especialidade médica, na Inglaterra, partir do século XIX, com a Revolução Industrial. A preocupação com as condições de trabalho tem início naquele momento em que a força de trabalho se submetia a um processo acelerado e desumano de produção, por isso exigiu-se a intervenção para que o sistema continuasse a funcionar. Destarte, podemos notar que a saúde do trabalhador tem sua importância não pela preocupação com sua dignidade, tampouco com o respeito a seus direitos humanos fundamentais, mas sim para que o sistema produtivo possa perpetuar, gerando lucros, explorando a natureza ilimitadamente, a despeito de todas as injustiças que se encerram nele. Era preciso então manter os trabalhadores fisicamente hígidos para que pudessem manter o “combustível humano” das fábricas em pleno funcionamento.²⁸⁹ A força de trabalho, como fator de produção, passa ser estudada com peculiar atenção, visto que possui natureza distinta e especial em relação aos demais fatores de produção, como matéria-prima e maquinário. A saúde do trabalhador é uma entidade fundamental no construto “força de trabalho”, elemento chave para o conceito de mais-valia insculpido por Marx.²⁹⁰ É a Revolução Industrial que dá visibilidade ao fato de que o trabalho não deveria ser visto apenas pela óptica da economia, mas pelos seus efeitos na saúde do trabalhador. Daí a necessidade da criação de dispositivos jurídicos para balizar esses problemas ora ensejados. É, portanto, a partir da Revolução Industrial, que a força de trabalho é vista como uma fração da saúde do trabalhador.

3.7 Estresse e saúde mental no trabalho

Na Finlândia, um desemprego elevado, a insegurança nos postos de trabalho, os contratos por prazo indeterminado e a pressão relacionada com o tempo coincidem com um

²⁸⁹VASCONCELLOS, Luis Carlos Fadel de; OLIVEIRA, Maria Helena Barros. Direitos Humanos e Saúde. In: MINISTÉRIO DA SAÚDE; FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. **Saúde e direitos humanos**. Ano 4, n.4 (2007). – Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2008.

²⁹⁰MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

considerável deterioro do bem-estar mental da população economicamente ativa. Na Alemanha, os trabalhadores que devem enfrentar a racionalização e a rápida introdução de tecnologia, além de um desemprego crescente, sofrem de estresse devido ao aumento das pressões relacionadas ao tempo e as exigências de maior qualidade e quantidade de produção. Nos Estados Unidos e no Reino Unido, a adoção de um conjunto de novas tecnologias e métodos de organização do trabalho como resposta aos crescentes requisitos existentes em matéria de produtividade dá lugar a um aumento dos casos de depressão e estresse induzido pelo trabalho. Na Polônia, as grandes mudanças políticas que conduziram à transformação socioeconômica do país tiveram importantes repercussões no mercado laboral e no bem-estar mental dos trabalhadores.²⁹¹

Estas conclusões procedem de um novo informe intitulado *Mentalhealth in the workplace: Introduction*, preparado pela OIT. Nesse informe, se observa que, apesar de as origens dos transtornos mentais serem complexas e de serem grandes as diferenças entre os países estudados em relação a práticas laborais, salários e pautas de emprego, parece haver alguns elementos comuns que vinculam a alta incidência do estresse, cansaço e depressão às mudanças que se estão operando no mercado de trabalho, devidos em parte aos efeitos da globalização econômica. O estudo das políticas e programas de saúde mental que atingem as populações ativas da Alemanha, Estados Unidos, Finlândia, Polônia e Reino Unido mostra que a incidência dos problemas de saúde mental está aumentando, ao ponto em que um em cada dez trabalhadores sofre depressão, ansiedade, estresse ou cansaço, que em alguns casos levam ao desemprego e à hospitalização.²⁹²

Os países foram escolhidos para o estudo não porque apresentaram incidências anormalmente altas de transtornos mentais, mas sim porque são emblemáticos de várias formas de organização do trabalho e de sistemas de proteção, por encarnar distintos tipos de legislações, de assistência sanitária e de formas de abordar os problemas da saúde mental.²⁹³

Há uma grande preocupação com o aumento vertiginoso dos custos destas preocupantes tendências, pois os empregados sofrem desânimo, cansaço, ansiedade, estresse, diminuição na renda e até mesmo desemprego, com o agravante, em alguns casos, do inevitável estigma que leva associado ao transtorno mental. Para os empregadores, os custos se traduzem em termos de baixa produtividade, diminuição dos benefícios, altas taxas de

²⁹¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Revista Trabalho:** revista de la OIT. n. 37, Genebra, 2000.

²⁹² Idem. Ibidem.

²⁹³ Idem. Ibidem.

rotatividade de quadros de funcionários e maiores custos de seleção e treinamento de pessoal substituto.²⁹⁴

Para os governos, os custos incluem gastos com atenção sanitária, pagos por seguros de previdência privada ou pública.

Estudos realizados por vários países abordam questões como a produtividade laboral, a perda ou diminuição de rendas, os custos com a assistência sanitária e da seguridade social, o acesso aos serviços de saúde mental e as políticas de emprego para aqueles que se encontram mentalmente enfermos. A OIT empreendeu o estudo porque, como ressalta Phyllis Gabriel, o lugar de trabalho é um ambiente adequado para educar os indivíduos e conscientizá-los das dificuldades que se enfrenta a saúde mental, com o objetivo de identificar os problemas e impedir que se desenvolvam. Esse informe estima que, nos países da União Europeia, entre 3 e 4% do PIB são gastos com problemas de saúde mental. Nos Estados Unidos, o gasto nacional associado ao tratamento da depressão está entre 30.000 e 44.000 milhões de dólares ao ano. Em muitos países cresce a aposentadoria prematura em razão de problemas mentais, ao ponto de estar se convertendo no motivo mais comum para a concessão de pensões por incapacidade.²⁹⁵

Dentre os principais resultados do informe, sobre como estão aumentando os custos com incapacidade mental, se avança um paradigma dos crescentes problemas pessoais e psiquiátricos que sofrem as pessoas em idade laboral de todos os países estudados. Por exemplo: nos Estados Unidos, a depressão clínica tem se tornado uma das enfermidades mais comuns, que chega a afetar, a cada ano, a dez por cento dos adultos em idade de trabalhar, com o resultado de uma perda de aproximadamente 200 milhões de dias de trabalho por ano. Na Finlândia, mais de 50% dos trabalhadores sofre algum tipo de sintoma relacionado com o estresse, tais como ansiedade, sentimentos depressivos, dor física, exclusão social e transtornos do sono. Sete por cento dos trabalhadores finlandeses padece de um cansaço severo, que lhes pode levar ao esgotamento, a atitudes cínicas e a uma drástica redução da capacidade profissional, e os transtornos da saúde mental já são a principal causa de aposentadoria por incapacidade na Finlândia. Na Alemanha, os transtornos depressivos são responsáveis por quase 7% das aposentadorias prematuras e a incapacidade laboral por motivos relacionados com a depressão aumenta duas vezes e meia a mais que a incapacidade provocada por outras enfermidades. A quantidade total da produção perdida pelo absentismo causado por transtornos da saúde mental se estima em mais de cinco bilhões de marcos

²⁹⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. . **Revista Trabalho:** revista de la OIT. n. 37, Ginebra, 2000.

²⁹⁵ Idem. Ibidem.

anuais. No Reino Unido, quase 3 em cada 10 empregados sofrem, anualmente, problemas de saúde mental e numerosos estudos indicam que são comuns o estresse provocado pelo trabalho. A depressão, em particular, é um problema tão complexo que, em qualquer momento que se considere, um em cada 20 britânicos em idade de trabalhar está padecendo de uma depressão importante.²⁹⁶

As estatísticas de saúde pública na Polônia indicam a existência de um número crescente de pessoas que estão recebendo assistência em saúde mental, especialmente indivíduos acometidos por transtornos depressivos: uma tendência que pode estar relacionada com a transformação socioeconômica do país e com suas consequências: aumento do desemprego, insegurança no emprego e queda dos padrões de vida.²⁹⁷

O informe da OIT observa progressos na maneira de abordar os problemas de saúde mental nas empresas em todos os países estudados. Afirma, por exemplo, que nos Estados Unidos, os empregadores, tanto grandes como pequenos, começam a perceber que os transtornos depressivos representam, frequentemente, um custo mais elevado na saúde mental e incapacidade. Muitos empregadores têm consciência da relação entre saúde e produtividade, e estão melhorando suas estratégias de direção, desenvolvendo e pondo em prática programas que favoreçam a integração dos problemas que envolvem trabalho/família/vida. A Finlândia, segundo o informe, começou a abordar ativamente as questões de saúde mental, tanto em âmbito nacional como internacional; e tem-se ressaltado que na empresa cria-se uma nova cultura de promoção da saúde mental: o conceito finlandês de capacidade laboral não se refere somente à promoção da saúde física dos empregados, mas também tem tudo a ver com sua saúde mental em organizações em que o trabalho seja saudável. Na Alemanha, que já conta com um forte apoio institucional e governamental para os serviços de saúde mental, a promoção da saúde por parte da empresa está se transformando em uma preocupação prioritária e já há muitos anos tem desenvolvendo com êxito programas para reduzir o estresse. Esses programas incluem técnicas de relaxamento, interpretação de papéis e formação de comportamentos para aumentar a confiança das pessoas em si mesmas e melhorar suas capacidades de relação interpessoal. No Reino Unido, as organizações de empregados e de empregadores desempenham um papel bastante ativo nas questões de saúde mental, e as respostas institucionais e do governo a este tema são, em geral, decididamente favoráveis. Algumas empresas têm desenvolvido políticas de saúde mental para o ambiente de trabalho. Acrescenta, ainda, o informe que a análise das políticas existentes tem definido

²⁹⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Revista Trabalho:** revista de la OIT. n. 37, Genebra, 2000.

²⁹⁷ Idem. Ibidem.

certos elementos decisivos como muito adequados, e destaca que o passo mais importante para as organizações é reconhecer e aceitar que a saúde mental é um tema importante, e assumir o compromisso de promovê-la é fundamental.²⁹⁸

O habitual é que o trabalhador subordinado receba uma série de instruções para realizar seu trabalho. Em um caso ótimo a referida informação além dessas instruções inclui também advertências sobre precauções que deve tomar para proteger sua segurança e a das demais pessoas. Ainda assim, o trabalhador conta com alguma forma de transmitir informação relevante a seus superiores hierárquicos. A forma com que transmite a informação, sua clareza e a capacidade das pessoas para compreendê-la são importantes ferramentas para uma melhor produtividade e uma adequada prevenção de acidentes e doenças.²⁹⁹

A comunicação também é um aspecto essencial da convivência humana e, nesse sentido, o ambiente de trabalho é um lugar de convivência entre pessoas, onde se criam redes de apoio, amizades, formam-se e fortalecem-se famílias, entre outras importantes consequências deste caráter social do trabalho. Por isso, favorecer a comunicação no entorno do trabalho melhora a satisfação.

3.8 Saúde mental e trabalho

Em diversos países se tornou importante a preocupação com os problemas de saúde mental associados ao trabalho. Buscou-se estabelecer vinculações com novas formas de organização do trabalho que se caracterizam pela falta de estabilidade e de controle sobre as condições de trabalho.

A Lei nº 8.213/91, em seu art. 19, define o acidente de trabalho como sendo:

Aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que provoque redução ou perda (temporária ou permanente) da capacidade para o trabalho.³⁰⁰

Conforme o art. 20 da Lei nº 8.213/91, as doenças do trabalho e as doenças profissionais também são consideradas acidentes de trabalho.

São as chamadas “tecnopatias” ou “ergopatias”. Devem constar do Anexo II do Decreto nº 3.048.

²⁹⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Revista Trabalho:** revista de la OIT. n. 37, Ginebra, 2000.

²⁹⁹ Idem. Ibidem.

³⁰⁰ MARTINS. Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social:** Custeio da seguridade social Benefícios – Acidente do trabalho – Assistência social – Saúde. São Paulo: Atlas, 2005. p. 432.

Doença profissional é aquela causada exclusivamente pelo exercício de um trabalho específico, ou seja, é a doença cuja etiologia se pode relacionar plenamente a causas especificamente laborais, como as causadas por agentes físicos, químicos ou biológicos, que são inerentes a uma dada função. Essas causas podem ser identificadas, medidas e, em alguns casos, controladas. As doenças do trabalho são mais genéricas, pois estão relacionadas com as condições em que o trabalho é realizado e com ele se relacionam diretamente, independente da profissão.³⁰¹ Conforme o art. 20, parágrafo 1º, não são considerados acidentes de trabalho: a doença degenerativa, a inerente a grupo etário, aquela que não produza incapacidade laborativa e a doença endêmica – salvo se esta resultar de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

Os distúrbios mentais estão aumentando em todo o mundo, sobretudo nos grandes centros urbanos, onde, segundo estimativas, 18% da população requer algum tipo de cuidado psiquiátrico. Além disso, há outra estimativa de que 5 a 10% dos trabalhadores empregados sofra algum tipo de comprometimento grave na saúde mental e aproximadamente 30% padeça de algum sofrimento psíquico de menor gravidade.³⁰²

³⁰¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social: Custeio da seguridade social Benefícios – Acidente do trabalho – Assistência social – Saúde.** São Paulo: Atlas, 2005. p. 432.

³⁰² ROCHA, Lis Esther; GLIMA, Débora Miriam Raab. Distúrbios Psíquicos Relacionados ao Trabalho. In: FERREIRA JÚNIOR, Mario. **Saúde no trabalho: temas básicos para o profissional que cuida da saúde dos trabalhadores.** São Paulo: Rocca, 2000.

CONCLUSÃO

Concluimos, destarte, que o assédio moral é um perverso fenômeno devido sua sutileza e requinte, sendo um fenômeno ardiloso e insidioso que atenta contra a dignidade humana e lesa os direitos humanos trabalhistas. E essa sutileza torna o fenômeno ainda mais perverso e nefasto, porque dificulta sua identificação e conseqüentemente a defesa da vítima. É uma forma de violência psicológica contra a pessoa do trabalhador. Não se trata de uma agressão direta e expressa, e sim de uma agressão silenciosa, e, por conseguinte, o trabalhador se sente incapaz de se defender. As estratégias mais comuns são: isolar o trabalhador, isolamento esse expresso em atitudes como fazer contatos e dar ordens por email ou bilhetes, não convocação do trabalhador para reuniões, deixar de informar o trabalhador sobre assuntos da empresa; denegrir a imagem do trabalhador, provocando um descrédito nos demais companheiros de empresa; utilizar o poder diretivo para criar ciladas e armadilhas para o trabalhador, como lhe atribuir tarefas muito aquém ou muito além de sua capacidade e preparo profissionais, ou ainda atribuir-lhe tarefas degradantes ou humilhantes. São formas de agressão em que se não se objetiva a defesa nem a resolução de um conflito, pois se impossibilita o diálogo. A diferença entre o assédio e um conflito, que é algo natural em uma organização, é que num conflito há um diálogo, em que se expõe o problema, apontam-se as falhas do empregado e abre-se diálogo para a resposta desse empregado e são apontadas estratégias para a solução do conflito, o que não acontece no assédio, pois nesse fenômeno, o diálogo é inexistente, não se abrindo possibilidade de defesa do empregado, tampouco para a solução de um conflito. O diálogo é exatamente o que não se deseja, porque não se quer a solução de um conflito, o que se quer é a desestabilização do empregado, por meio do exercício de um micro poder arbitrário. É por isso e para isso que se pratica o assédio moral.

Os custos sociais do assédio moral são inúmeros. Primeiro, atinge o trabalhador, vítima desse perverso fenômeno, em todos os domínios de sua vida, inclusive o familiar. Afeta também seu círculo de amizades e relações sociais, pois a vítima tende a abandonar seus compromissos sociais e a adotar um comportamento de distanciamento das pessoas próximas e intolerância, o que provoca rupturas em amizades e problemas e conjugais. A vítima também poderá arcar com altos custos de tratamentos médicos, devido às suas incapacitações, absenteísmos e dificuldades de se readaptar ao trabalho, trazendo-lhe uma diminuição de renda. Há também evidências de que o desempenho escolar dos filhos dessas vítimas se reduz significativamente.

Cabe acrescentar ainda que não somente a vítima é prejudicada, mas também a sociedade em geral, pois a vítima tende a perder participação em projetos (de qualquer natureza) e sofre uma queda no seu rendimento profissional. Além disso, os custos com benefícios previdenciários são muito altos, pois, como o indivíduo pode desenvolver enfermidades e doenças diversas (psicossomáticas e psiquiátricas) ou incapacidades (temporárias ou permanentes) devido ao assédio, poderá haver também gastos com aposentadorias prematuras, auxílios e tratamentos médicos. E, mais que isso, há também a perda de recursos humanos e de potencial produtivo, que constituem, muitas vezes, um prejuízo incalculável para a sociedade. Cremos que seja necessária e oportuna a tentativa de inclusão do assédio moral no rol das espécies de acidente de trabalho, consubstanciada no projeto de lei nº 7.202/2010, que altera a Lei nº 8.213/1991.

O assédio moral é um corolário da reestruturação produtiva que ensejou uma série de necessidades de mudanças nas estratégias de gestão de mão de obra e, por conseguinte, na configuração do trabalho e na sociabilidade por ele ensejada. Podemos apontar também como consequência dessa reestruturação produtiva as terceirizações e a desregulamentação jurídica, impostas pela nova configuração do mercado globalizado e apresentadas como solução ao crescente problema do desemprego. Podemos concluir que a defesa da desregulamentação das normas protetivas trabalhistas como solução ao problema do desemprego é uma perigosa falácia, pois ademais de não criar novos postos de trabalhos, gera trabalhos precários e aumenta o risco de acidentes e doenças ocupacionais, além de alimentar a deterioração do ambiente por criar sociabilidades desequilibradas, pois o trabalhador, agora mais vulnerável, está susceptível a maiores abusos de poder diretivo por parte dos empregadores, além de acirrar o clima de rivalidade entre os colegas, o que configura um meio apropriado para a gênese do assédio moral. Entendemos, portanto, que o assédio moral é uma das nefastas consequências dessa desregulamentação jurídica das normas protetoras do trabalho.

O assédio moral seria então uma manifestação dessa nova sociabilidade mórbida ensejada pelas consequências da globalização, caracterizada pelo abuso de poder, pela violência, pelo cinismo e pelo sadismo.

A OIT vem reiterando sua preocupação com a efetivação das políticas internacionais de promoção do trabalho decente. Desse modo, reconhecemos a importância de mecanismos internacionais de coerção para países que desrespeitam o padrão mínimo de direitos trabalhistas. Nesse diapasão, a adoção das cláusulas sociais por parte da OMC é um mecanismo eficaz de coerção aos países que violam os direitos trabalhistas fundamentais e se utilizam de trabalho degradante, produzindo suas mercadorias a um custo baixíssimo e se

locupletando da ultraexploração dos trabalhadores para, conseqüentemente, exportar essas mercadorias a um preço também baixo, causando o chamado *dumping* social.

Uma legislação específica que disponha de mecanismos preventivos e repressivos para tratar o assédio moral seria importante, pois dada a sutileza do fenômeno, é necessário um balizamento específico, pois seria deveras temerário deixar a critério do aplicador do direito a interpretação sistemática de dispositivos constitucionais e jurisprudenciais na resolução de conflitos atinentes ao assédio moral. Porém, esse balizamento, por si só, não seria suficiente, devendo haver outros mecanismos para prevenir o problema. Conforme pudemos observar em outros países, como França, Suécia e Noruega, as leis instituídas para coibir o assédio moral não foram, por si só, suficientes para dirimir o problema. Devemos, portanto, vislumbrar outra solução para o problema do assédio moral, qual seja: a promoção de políticas internacionais de regulamentação e proteção do trabalho com contornos internacionais. Além disso, é necessário também criar mecanismos de fiscalização laboral mais eficazes. O Ministério Público do Trabalho tem papel fundamental nesse âmbito, pois deve fiscalizar e atuar nas relações trabalhistas em que estejam envolvidos direitos e interesses de ordem pública. Por isso, seria importante reconhecer – por meio de dispositivos sociojurídicos – os impactos sociais do assédio moral. O Poder Judiciário também tem uma atuação vital para a maturação do tratamento jurídico do tema. É necessário que os juízes do trabalho sejam ousados no tratamento do tema, buscando uma interpretação mais ampla do instituto, buscando, em suas decisões, motivá-las não simplesmente pelo mero formalismo interpretativo, mas, sobretudo pela ruptura com o legalismo estrito, visando à *mens leges*, ou seja, ao verdadeiro sentido da lei, de maneira responsável, edificando uma sociedade justa. E, no caso do assédio moral, o julgador deverá primar por uma interpretação mais ampla do instituto em suas condenações, contemplando não apenas os casos de agressões diretas e explícitas ao trabalhador, mas reconhecendo também como assédio moral as circunstâncias em que há sutileza nas condutas dos assediadores, pois esta é a característica ontológica do assédio moral, daí a importância de uma interpretação valorativa.

Podemos depreender que a teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais deve ser sempre aplicada nas relações empregatícias, pois devido à centralidade do trabalho na vida humana e à subordinação inerente a essas relações jurídicas, nota-se que os direitos fundamentais do trabalhador são bastante susceptíveis de aviltamento.

Internacionalmente, as cláusulas sociais teriam, então, um papel fundamental no mecanismo de proteção das relações de trabalho, pois dispõem de mecanismos assaz eficazes de coerção e punição dos países que deixarem de observar essas normas internacionais de

proteção do trabalho decente. Ao contrário do que defendem alguns, as cláusulas sociais devem ser adotadas pelos órgãos incumbidos de balizar o comércio internacional, como a OMC. Discordamos, portanto dos argumentos que defendem a ideia de que os direitos trabalhistas não são assunto da competência da OMC, por serem temas sociais, que nada têm que ver com os assuntos de natureza comercial, pois como asseveramos alhures, o comércio está, sim, umbilicalmente ligado às questões trabalhistas, visto que o trabalho é o epicentro de todas as relações sociais, comerciais e econômicas das sociedades contemporâneas. Se o trabalho norteia as relações sociais, o que dizer então das relações comerciais? Se as mercadorias – objetos das negociações comerciais – são produzidas ontologicamente pelo trabalho, não podemos desconsiderar o trabalho ou delegá-lo a competência de outras instituições que não o comércio sob o argumento de que aquele não guarda nenhuma relação com este. Incorrer-se-ia em um cinismo com consequências ideológicas deletérias para todo ser humano, pois negar a centralidade social do trabalho implica em negar ao trabalho a proteção devida e, por conseguinte, em negar ao ser humano a dignidade que lhe é intrínseca. Não se trata, apenas e tão-somente, de direitos trabalhistas, mas sim de direitos humanos. Logo, as cláusulas sociais, mais do que boicotar produtos produzidos com a inobservância de alguns direitos trabalhistas, impedem que países se locupletem e lucrem por meio da violação de direitos humanos fundamentais. A dignidade humana é um corolário ético da existência humana e não pode ser tratada como questão de somenos importância, de competência dessa ou daquela seara. A dignidade humana está em todas as dimensões da existência humana e, portanto, para defendê-la, podemos nos socorrer de quaisquer searas da atuação humana, seja ela, trabalhista, comercial, médica, bioética, científica, espiritual, etc..

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBERTI, Verena. **Manual de História Oral**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

ALVES, Paulo César; MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Saúde e doença**: Um olhar antropológico. Rio de Janeiro: Fiocruz, 1994.

ANTUNES, Ricardo (Org.). **A dialética do trabalho**: escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

_____. **A Rebelião no trabalho**: o confronto operário no ABC paulista: as greves de 1978-1980. São Paulo: Ensaio; Campinas: Unicamp, 1988.

_____. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; Campinas: Unicamp, 2000.

_____. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

_____. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

ARANTES, Maria Auxiliadora de Almeida Cunha; VIEIRA, Maria José Femenias. **Estresse**. 2. ed. v. 19. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. Coleção “Clínica Psicanalítica”.

ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001.

BARAN, Paul; SWEEZY, Paul. **Capitalismo monopolista**: ensaio sobre a ordem econômica e social americana. Rio de Janeiro: Zahar, 1974.

BARON, Robert A. **Behavior in organizations**. 2. ed. Boston: Allyn and Bacon, 1986.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.

_____. **O que é assédio moral?** Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em: 1º maio 2007.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

_____. **O mal-estar da pós-modernidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

BEBER, Júlio César. **Processo do trabalho: Adaptação à contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2011.

BENTHAM, Jeremy. **O panóptico**. Belo Horizonte: Autêntica, 2000.

BICUDO, Hélio. **Direitos humanos e sua proteção**. São Paulo: FTD, 1997.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

BORGES, Altamiro; POCHMANN, Marcio. **“Era FHC”**: a regressão do trabalho. São Paulo: Anita Garibaldi, 2002.

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 37. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: LTC, 1987.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2002.

CHAHAD, José Paulo Zeetano; CACCIAMALI, Maria Cristina (Org.). **Mercado de trabalho no Brasil: Novas práticas trabalhistas, negociações coletivas e direitos fundamentais no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CLOT, Yves. **Le travail sans l'homme**: Pour une psychologie des milieux de travail et de vie. Paris: La Découverte, 1998.

CODO, Wanderley (Org.). **O trabalho enlouquece?** Um encontro entre a clínica e o trabalho. Petrópolis: Vozes, 2004.

_____; SAMPAIO, José Jackson Coelho (Org.). **Sofrimento psíquico nas organizações**: saúde mental e trabalho. Petrópolis: Vozes, 1995.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2003.

CORSI, Francisco Luis; ALVES, Giovanni; CAMARGO, José Marangoni; VIEIRA, Rosângela de Lima (Org.). **Dilemas da globalização**: o Brasil e a mundialização do capital. Londrina: Praxis, 2007.

DALGALARRONDO, Paulo. **Psicopatologia e semiologia dos transtornos mentais**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

DAVENPORT, Noa; SCHWARTZ, Ruth Distler; ELLIOTT, Gail Pursell. **Mobbing**: emotional abuse in the American workplace. Iowa: Civil Society, 2002.

DEJOURS, Cristophe. **A banalização da injustiça social**. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

_____. **A loucura do trabalho**: estudo de Psicopatologia do Trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

_____; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. **O fator humano**. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego**. São Paulo: Ltr, 2008.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2010.

DIAS, Reinaldo. **Sociologia das Organizações**. São Paulo: Atlas, 2008.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Org.). **A Perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

ERMIDA URIARTE, Oscar. **La estabilidad del trabajador en la empresa: ¿Protección real o fictícia?** Montevideo: Acali, 1983.

FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio; DINIZ, Maria Helena; GEORGAKILAS, Ritinha A. Stevenson. **Constituição de 1988: Legitimidade, vigência e eficácia, supremacia**. São Paulo: Germinal, 1997.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio Século XXI: O dicionário da língua portuguesa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell, 2004.

FERREIRA JÚNIOR, Mario. **Saúde no trabalho: Temas básicos para o profissional que cuida da saúde dos trabalhadores**. São Paulo: Rocca, 2000.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. 5. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1993.

_____. **O nascimento da clínica**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1987.

_____. **A verdade e as formas jurídicas**. 7. ed. São Paulo: Nau, 2003.

_____. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. 21. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GIDDENS, Anthony. **Para além da esquerda e da direita**. São Paulo: Unesp, 1996.

GONZÁLES, Matilde Zavala de. **Los daños morales colectivos y su resarcimiento dinerario**. Buenos Aires: LL Buenos Aires, 1997.

GRINT, Keith. **Sociologia do Trabalho**. Lisboa: Piaget, 1998.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HELOANI, José Roberto. **Organização do trabalho e administração**: Uma visão multidisciplinar. São Paulo, Cortez, 2000.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: A violência perversa no cotidiano. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

_____. **El acoso moral**: El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Barcelona: Paidós, 1999.

_____. **El acoso moral en el trabajo**: Distinguir lo verdadero de lo falso. Barcelona: Paidós, 2001.

_____. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 2.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

HOBBSAWM, Eric J. **Mundos do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

HONNETH, A. **Luta por reconhecimento**. A gramática moral dos conflitos sociais. Trad.: Luiz Repa. São Paulo: 34, 2003.

HOUAISS, Antonio; VILLAR, Mauro de Sales. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

KAPLAN, Harold I., SADOCK, Benjamin J., GREBB, Jack A. **Compêndio de Psiquiatria**: Ciências do Comportamento e Psiquiatria. 7. ed. Porto Alegre: Artmed, 1997.

LAZZARESCHI, Noêmia. **Sociologia do Trabalho**. Curitiba: IESDE Brasil, 2009.

LEGUIZAMÓN, Sonia Alvarez (comp). **Trabajo y producción de la pobreza en Latinoamérica y del Caribe**: estructuras, discursos y actores. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2005.

LESSA, Sérgio. **Lukács – ética e política**: Observações acerca dos fundamentos ontológicos da ética e da política. Chapecó: Argos, 2007.

_____. **Sociabilidade e individuação.** Maceió: Edufal, 1995.

_____. **Trabalho e proletariado no capitalismo contemporâneo.** São Paulo: Cortez, 2007.

LEYMAN, Heinz. **Mobbing.** Paris: Seuil, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** São Paulo: Atlas, 2003.

LUKÁCS, György. **Ontología del ser social: El trabajo.** Buenos Aires: Herramienta, 2004.

LUNA, Manuel. **Acoso psicológico en el trabajo.** Madrid: GPS-Madrid, 2003.

MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho.** São Paulo: LTr, 2001.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Interesses difusos: conceito e legitimação para agir.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social: Custeio da seguridade social: Benefícios – Acidente do trabalho – Assistência social – Saúde.** São Paulo: Atlas, 2005.

MARX, Karl. **Crítica da Filosofia do Direito de Hegel.** São Paulo: Boitempo, 2005.

_____. **O capital: Crítica da economia política.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

MASLACH, Cristina. **“Burned-out” Human Behavior.** v. 5, n. 9, p. 22-26, 1976.

MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação.** São Paulo: LTr, 2003.

MÉSZÁROS, István. **A teoria da alienação em Marx.** Tradução: Isa Tavares. São Paulo: Boitempo, 2006.

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL – ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Doenças relacionadas ao trabalho**: Manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, 2001.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Agenda nacional de trabalho decente**. Brasília, 2006.

NOBRE, Marcos (Org.). **Curso livre de teoria crítica**. Campinas: Papyrus, 2008.

OFFE, Claus. **Trabalho e sociedade**: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da “Sociedade do Trabalho”. v. 1: a crise. Tradução: Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

OLIVEIRA, Carlos Alonso et al. **O mundo do trabalho**: crise e mudança no final do século. São Paulo: Página Aberta, 1994.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.

ORGANISTA, José Henrique Carvalho. **O debate sobre a centralidade do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, CONSELHO INTERNACIONAL DE ENFERMAGEM, ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, INTERNACIONAL DE SERVIÇOS PÚBLICOS. **Violência no trabalho no setor de saúde**: Rio de Janeiro – Brasil. Relatório Preliminar de Pesquisa. Rio de Janeiro: UFRJ, 2001-2002.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL DE PORTUGAL. **Documentos Fundamentais da OIT**: Constituição da Organização Internacional do Trabalho; Declaração da Filadélfia; Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho. Genebra, 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Revista Trabalho**: Revista de la OIT. n. 37, Genebra, 2000.

_____. **Revista Trabalho**, n. 26, Genebra, 1998.

_____. **Revista Trabalho**, n. 43, Genebra, 2002.

_____. **Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica – 2006-2015**. Brasília, 2006.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DA SAÚDE. **CID-10: Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde**. 10ª revisão. 9. ed. v. 1. São Paulo: Edusp, 2003.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. **Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo: Orientación para los profesionales de la salud, tomadores de decisiones, gerentes, directores de recursos humanos, comunidad jurídica, sindicatos y trabajadores**. Milano, 2004. Serie Protección de La Salud de los Trabajadores. n. 4.

PARRA, Manuel. **Conceptos básicos en salud laboral**. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2003.

PINTO, Geraldo Augusto. **A Organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

PIOVESAN, Flávia. **Direito Constitucional**. Módulo V: Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional. Porto Alegre: Tribunal Regional Federal da 4ª Região, 2006.

POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização: A nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. São Paulo: Boitempo, 2001.

_____. **O trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Contexto, 1999.

RAVISY, Philippe. **Le harcèlement moral au travail**. Paris: Dalloz, Demas Express, 2000.

REZENDE, Maria Lúcia Magela. **Saúde: Dialética de pensar e do fazer**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1989.

RIVERA, José Luis Gonzáles de. **El maltrato psicológico**. Madrid: Esparsa e Práctico, 2002.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Vozes, 1994.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Curso de Derecho Laboral**. v. I, tomo II. Montevideo: Acali, 1978.

RODRIGUEZ, Nora, **Mobbing: vencer el acoso moral**. Planeta Prácticos: Barcelona, 2002.

ROSA, Maria Inês. **Trabalho, subjetividade e poder**. São Paulo: Edusp, 1994.

ROUQUAYROL, Maria Zélia. **Epidemiologia & Saúde**. 4. ed. Rio de Janeiro: Medsi, 1993.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **A função social do contrato, a solidariedade e o pilar da modernidade nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

_____. **Direitos Humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial**. São Paulo: LTr, 2004.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Livraria Jurídica, 2005.

SILVER, Beverly. **Forças do trabalho: movimentos de trabalhadores e globalização desde 1870**. Tradução: Fabrizio Rigout. São Paulo: Boitempo, 2005.

THOMPSON, Paul. **A voz do passado: história oral**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

THORSTENSEN, Vera. **OMC – Organização Mundial do Comércio: as regras do comércio internacional e a nova rodada de negociações multilaterais**. São Paulo: Aduaneiras, 2001.

TONET, Ivo. **Educação, Cidadania e Emancipação Humana**. Ijuí: Unijuí, 2005.

_____. **Em defesa do futuro**. Maceió: Edufal, 2005.

VALVERDE, António Martín; GUTIÉRREZ, Fermín Rodríguez-Sanudo; MURCIA, Joaquín García. **Derecho del Trabajo**. Madrid: Tecnos, 1996.

ARTIGOS – CAPÍTULOS DE OBRAS – DISSERTAÇÕES – TESES

AMARAL JÚNIOR, Alberto do. Cláusula Social e Comércio Internacional. **Política Externa**. vol. 7, n. 3, São Paulo: Paz e Terra, dez. 1998 - fev. 1999.

ANCHISES, Nara. **Cláusulas sociais defesa dos interesses de quem?** Disponível em: <http://ww1.anamatra.org.br/005/00502001.asp?ttCD_CHAVE=19885>.

ANDRADE, Jonathan Moura de; CARVALHO, Fernando Martins; NASCIMENTO, Carla Rebouças; PORTO, Lauro Antônio; REIS, Israel Costa. Doenças ocupacionais em professores atendidos pelo Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador (CESAT). **Revista Baiana de Saúde Pública**. v. 28, n. 1, jan./jun. 2004. p. 33-49.

BARBAGELATA, Héctor Hugo. El camino hacia la integración del derecho del trabajo em el sistema de los derechos fundamentales y su aplicación efectiva por los tribunales de justicia. **Derecho Laboral**. Montevideo, v. 51, n. 232, oct./dic. 2008. p. 725-746,

BATISTA, Érika. **A fantástica fábrica de dinheiro na trilha do empowerment: o discurso gerencial no Banco do Brasil**. 2007. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Faculdade de Filosofia e Ciências da UNESP. Marília, 2007.

BAYEH, Sarkis Joud. O Professor e o Assédio Moral. **PUC Viva Revista**, ano 6, n. 22. São Paulo: Apropuc, out./dez. 2004.

BERLINGUER, Giovanni. A relação entre saúde e trabalho do ponto de vista bioético. **Saúde e Sociedade**, n. 2, v. 2, São Paulo, 1993. p. 101-134.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais nas Relações de Emprego. **Revista Brasileira de Direito Constitucional**, n. 17, jan./jun. 2011.

BUSNELLO, Ronaldo. Mudanças do mundo do trabalho e as perspectivas do Direito. **Revista Direito em Debate**, v. 7, n. 11. Ijuí, jan./jun. 1998. p. 73-84.

CAIXETA, Sebastião Vieira. O assédio moral nas relações de trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, v. 13, n. 23, Brasília, mar. 2003, p. 90-98.

CAMARINI, Rosna. Álcool e estresse. **Ciência Hoje**. v. 31, n. 183. São Paulo: Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência, jun. 2002. p. 14-15.

CAMPOS, Rose. Assédio moral e constante. **Psique: ciência e vida**, n. 4, São Paulo: Escala, 2006. p. 40-46.

CANIATO, Angela Maria Pires; LIMA, Eliane da Costa. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. v. 11, n. 2, 2008. p. 177-192.

CARLLOTO. Mary Sandra. A síndrome de burnout e o trabalho docente. **Psicologia em Estudo**. v. 7, n. 1. Maringá, jan./jun. 2002. p. 21-29.

_____; PALAZZO, LÍlian dos Santos. Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. **Cadernos de Saúde Pública**. 22(5), maio. Rio de Janeiro, 2006. p. 1.017-1.026.

CASTILLO RAMIREZ, Sisy. Acoso moral y sus repercusiones médico legales. **Med. leg. Costa Rica**. v. 21, n. 1. Heredia, mar. 2004. p. 5-22. Disponível em: <http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152004000100002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 1º maio 2007.

COSTA, Márcia da Silva. O Sistema de Relações de Trabalho no Brasil: Alguns traços históricos e sua precarização atual. In: **evista Brasileira de Ciências Sociais**. v. 30, n. 59, 2007. p. 111-170.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Assédio e contrato de trabalho. **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**, v. 12, n. 12, 2004. p. 63-72.

DOMENICH, Mirella. Síndrome de *Burnout*. **Folha de S. Paulo**, 30 jun. 2002. Caderno Empregos, p. 1.

EDREIRA, Maria José. Fenomenología del acoso moral. **Logos: Anales del Seminario de Metafísica**. v. 36, 2003. p. 131-151.

ESPIRITO SANTO, Solange do. A casta inferior. **Revista do Brasil**. n. 38, ago. 2009. p. 14-17. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/revistas/38/a-casta-inferior>>.

FANTASIA, Rick. Dictature sur le proletariat, stratégies de répression et travail aux Etats-Unis. **Revista do TRT da 15ª Região**, n. 17, Campinas, out./dez. 2001. p. 13-38.

FARIA, José Eduardo. Direitos Humanos e globalização econômica: notas para uma discussão. **Estudos Avançados**, 11 (30), 1997.

FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral, Reestruturação Produtiva e Síndrome de *Burnout* em Docentes. **Revista Eletrônica do Portal dos Psicólogos**. Universidade do Porto. Disponível em: <<http://www.psicologia.com.pt/artigos/textos/A0509.pdf>>.

_____. O Assédio Moral como Corolário dos Sistemas Fordista/Taylorista e Toyotista e os Danos à Saúde Mental do Trabalhador. **Revista da SJRJ**, n. 25. Rio de Janeiro, 2009. p. 377-394.

_____. O assédio moral e a saúde mental do trabalhador. **Revista Trabalho, Educação e Saúde**. v. 6, n. 2. Rio de Janeiro, jul./out. 2008. p. 367-380.

FRENCH, John D. A busca de padrões de direitos trabalhistas no comércio internacional. **Estudos Avançados**. n, 10, v. 27. São Paulo: IEA/USP, 1996. p. 251-268.

GLIMA, Débora Miriam Raab. ROCHA, Lis Esther; Distúrbios psíquicos relacionados ao trabalho. In: FERREIRA JÚNIOR, Mario. **Saúde no trabalho: temas básicos para o profissional que cuida da saúde dos trabalhadores**. São Paulo: Rocca, 2000.

GEMINIANI, Teresa Aparecida Asta; GEMINIANI, Daniel. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. **Revista CEJ**, XIV, n. 49, Brasília, abr./jun. 2010. p. 59-67.

GODINHO DELGADO, Maurício. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, 70-06/667.

GONÇALVES JÚNIOR, Mário. Lei Municipal n. 13.288/02 (assédio moral): Aplicação subsidiária ao Direito do Trabalho. **LTr Suplemento Trabalhista**, a. 39, n. 110. São Paulo, set. 2005. p. 501-502.

GUEDES, Márcia Novaes. Mobbing: violência psicológica no trabalho. **Revista LTr**, v. 67, n. 2, fev. 2003. p. 162-165.

GUIMARÃES, Artur; RODRIGUES, Brígida. Remédios para o professor e a educação. **Nova Escola**, n. 211. abr. 2008. São Paulo: Abril, 2008.

HELOANI, José Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, p. 1-8, jan./jun. 2004. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1915&Secao=PENSA TA&Volume=3&Numero=1&Ano=2004>>. Acesso em 1º maio 2007.

_____. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**. n. 22. p. 101-108. jul./dez. 2005.

_____. Saúde mental e Psicologia do Trabalho. **São Paulo em Perspectiva**. v. 17, n. 2. p. 102-108, 2003.

HEMETÉRIO, Rilma Aparecida. Proibição da discriminação nas relações do trabalho. **IOB Repertório de Jurisprudência: Trabalhista e Previdenciário**, v. II, n. 23, dez./2004. p. 683-684.

KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. El acoso moral en el trabajo (“mobbing”): Delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo. **Gaceta Laboral**, v. 13, n. 1, jan. 2007. p. 76-94.

KAWAY, Mina; VIDAL, Pedro Walter G. Tang. **Dumping social: as normas de trabalho e sua relação com o comércio internacional**. Disponível em: <<http://www.declatra.com.br/MyFiles/Artigos/Artigo%20Cl%C3%A1usula%20Social.pdf>>. Acesso em: 4 jul. 2011.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. O assédio moral e os representantes unitários e não sindicais de trabalhadores. **Revista LTr**, v. 68, n. 10, out. 2004. p. 1.198-1.210.

Lampreia, Luis Felipe. **Algumas verdades acerca da “Cláusula Social”**. Nov. 1996. Disponível em: <<ftp.unb.br/pub/UNB/ipr/rel/discmin/1996/3056.pdf>>. Acesso em 1º maio 2007.

LAPÉROU-SCHENEIDER, Béatrice. Lês mesures de lutte contre le harcèlement moral. **Droit Social**, n. 3, Paris, mar. 2002, p. 313-320.

LUDEMIR, Ana Bernarda. Associação dos transtornos mentais comuns com a informalidade das relações de trabalho. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, v. 54, n. 3. Rio de Janeiro: IPUB, 2005. p. 198-204.

MAKUS. **Should core labor standards be imposed through internacional trade policy?** Disponível em:

<<http://www.worldbank.org/html/dec/Publications/Workpapers/WPS1800series/wps1817/wps1817.pdf>>. Acesso em: 20 dez. 2007.

MARSAN, Jean-Sebastian. Acoso Moral: Nuevo Azote de la Actividad Laboral para los Sindicalistas? **Revista Trabalho**, n. 43. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2002. p. 12-14.

MATTIOLI, Maria Cristina. As políticas públicas para promover e implementar os direitos fundamentais no trabalho e a integração econômica internacional. **Cadernos PROLAM/USP**. ano 2, v. 2, 2003. p. 135-152.

MINGARELLI, Cristina. Tendencias del Derecho del Trabajo. **Revista Gaceta Laboral**. v. 15. n. 1, 2009.

MORAES, Edilaine; CAMPOS, Geraldo; FIGLIE, Neliana B.; LARANJERIA, Ronaldo R.; FERRAZ, Marcos B. Conceitos introdutórios de economia da saúde e o impacto do abuso de álcool. **Revista Brasileira de Psiquiatria**, v. 28, n. 4. São Paulo, 2006. p. 321-325.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista LTr**, v. 68, n. 8, ago. 2004. p. 922-930.

PEIXOTO, Osvaldo da Silva; PEREIRA, Ivone Vieira. Assédio moral no trabalho: repercussões sobre a saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. v. 3, n. 2. Belo Horizonte, ago./dez. 2005. p. 135-137.

PEREIRA, Cícero Rufino. A dignidade da pessoa humana e o tráfico de pessoas. **Revista do Ministério Público do Mato Grosso do Sul**, v. 1, n. 1. Campo Grande: PRT, 2007. p. 27-54.

REIS, Adriana. Entrevista com Roberto Heloani: Assédio Moral: a violência invisível. **Psicologia Brasil**, ano 4, n. 33, São Paulo: Criarp, 2006, p. 6-11.

RENOVATO, Emerson Almeida; SILVA, Paulo César Nunes da. A Globalização Política, a Democracia e a Evolução dos Direitos Humanos. **Revista Jurídica Unigran**, v. 11, n. 21. Dourados, jan./jun. 2009.

SALAS ZAMORA, Gabriela Eugenia. El nuevo dilema del derecho laboral: acoso psicológico y moral en el trabajo. **Med. leg. Costa Rica**. v. 22, n. 2. Heredia, set. 2005, p. 55-74. Disponível em: <http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152005000200005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 1º jul. 2011.

SANTINI, Joarez. Síndrome do Esgotamento Profissional: Revisão bibliográfica. **Movimento**, v. 10, n. 1. Porto Alegre, jan./abr. 2004. p. 183-209.

SCHIMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O Assédio Moral no Direito do Trabalho. **Revista do TRT da 9ª Região**, v. 27, n. 47. Curitiba, jan./jul. 2002. p. 177-226.

SELIGMANN-SILVA, Edith. Saúde mental e automação: A propósito de um estudo de caso no setor ferroviário. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 13. (supl. 2). Rio de Janeiro: Fiocruz, 1997. p. 95-109.

SILVA NETO, Manuel Jorge e. Assédio Moral e Atuação do Ministério Público do Trabalho. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília, a. 42, n. 167. jul./set. 2005.

SIQUEIRA, Giselly; ACCIOLY, Nery. Flexibilização, **Revista Anamatra**, n. 53, ago./dez. 2007. p. 12-22.

THOME, Candy Florêncio. O Assédio Moral nas Relações de Emprego. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 31, jul./dez. 2007. p. 209-228.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Revista Eletrônica**: Acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações. Ano II. Edição especial, n. 7. Rio Grande do Sul, Brasil, 2006.

VASCONCELLOS, Luis Carlos Fadel de; OLIVEIRA, Maria Helena Barros. Direitos Humanos e Saúde. In: MINISTÉRIO DA SAÚDE; FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. **Saúde e direitos humanos**, ano 4, n. 4. Brasília, 2008.

VIEIRA, Isabela; RAMOS, Andréia; MARTINS, Dulcéia; BUCASIO, Érika; BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria; FIGUEIRA, Ivan; JARDIM, Sílvia. Burnout na clínica psiquiátrica: relato de um caso. **Revista de Psiquiatria Clínica do Rio Grande do Sul**, v. 28 (3), set./dez. 2006. p. 352-356.

ZIMMERMANN, Sílvia Maria; SANTOS, Teresa Cristina Dunka R. dos; LIMA, Wilma Coral Mendes de. O assédio moral e mundo do trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, v. 13, n. 23. Brasília, mar. 2003. p. 99-112.

SITES DA INTERNET CONSULTADOS

<http://www.e-mexico.gob.mx/wb2/eMex/eMex_Acoso_Sexual>. Acesso em: 2 ago. 2007.

<http://www.rel-uita.org/sociedad/acoso_sexual.htm>. Acesso em: 3 ago. 2007.

<www.tu.tv/videos/acoso-sexual-en-el-trabajo>. Acesso em: 3 ago. 2007.

<http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/latin_america/newsid_4788000/4788844.stm>. Acesso em: 3 ago. 2007.

<http://www.ssrevista.uel.br/c_v4n2_marilda.htm>. Acesso em: 24 maio 2008.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Global status report on alcohol. OMS, Genebra, 1999. Disponível em: <http://www.who.int/substance_abuse/pubs_alcohol.htm>. Acesso em: 24 maio 2008.

<www.trt3.gov.br>.

<<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>>. Acesso em: 1º maio 2007.

ANEXO A – QUESTIONÁRIO DE ESTRATÉGIAS DE ASSÉDIO MORAL-LIPT-60*

Modificado no que diz respeito à linguagem, para que seja inclusivo, à variável sexo, faixas de idades e termos linguísticos adequados ao contexto costa-riquense.

Data: _____

Idade: 18-29 30-39 40-49 50+

Sexo: F M

A seguir, há uma lista de diferentes situações ou condutas de assédio que você pode haver sofrido em seu trabalho. Marque em cada uma delas o grau que você a experimentou.

Anote na correspondente casa: zero (“0”) se não experimentou essa conduta em absoluto; um (“1”) se a experimentou um pouco; dois (“2”) se a experimentou moderadamente; três (“3”) se a experimentou muito e quatro (“4”) se a experimentou de maneira extrema.

0= Absolutamente Nada.

1= Um pouco.

2= Moderadamente.

3= Muito.

4= Extremamente.

AS 45 PERGUNTAS DE HEINZ LEYMANN³⁰³.* (Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT)

A) Atividades de assédio para reduzir as possibilidades de a pessoa do trabalhador (assediado) de comunicar-se adequadamente com outros, inclusive a pessoa assediadora:

1. Seus superiores (chefe/a) no te deixam expressar ou dizer o que você tem a dizer.
2. Te interrompem continuamente quando você fala.

³⁰³ CASTILLO RAMIREZ, Sisy. Acoso moral y sus repercusiones médico legales. *Med. leg. Costa Rica*. [online]. mar. 2004, vol.21, no.1 [citado 03 Fevereiro 2010], p.05-22. Disponível na World Wide Web: <http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152004000100002&lng=pt&nrm=iso>.

- 3. Os companheiros(as) te impedem de se expressar.
- 4. Os companheiros(as) gritam com você ou te repreendem em voz alta.
- 5. Seu chefe(a) o companheiros(as) criticam seu trabalho.
- 6. Seu chefe(a) o companheiros(as) criticam sua vida privada.
- 7. Você recebe chamadas telefônicas ameaçadoras, ofensivas ou acusadoras do seu chefe(a) ou companheiros(as)
- 8. Você é ameaçado verbalmente por seu chefe(a) ou companheiros (as).
- 9. Você é ameaçado por escrito por seu chefe(a) o companheiros (as).
- 10. Se recusam a ter contato com você (evitando o contato visual, utilizando gestos de recusa, esquivo, desdém ou menosprezo, etc.).
- 11. Ignoram sua presença, por exemplo, dirigindo-se exclusivamente a terceiros (como se não te vissem ou se você não existisse, não respondem a suas perguntas).

B) Atividades de assédio para evitar que a pessoa trabalhadora (assediada) tenha a possibilidade de manter contatos sociais:

- 12. Os colegas deixaram ou estão deixando de falar com você.
- 13. Você não consegue falar com ninguém, todos (as) te evitam.
- 14. Te promoveram a um posto de trabalho que te isola de seus colegas.
- 15. Proíbem seus colegas de falar com você.
- 16. Em geral, te ignoram e te tratam como se você fosse invisível.

C) Atividades de assédio realizadas por chefes (as) ou colegas objetivando a desacreditar ou impedir a pessoa trabalhadora (assediada) manter sua reputação pessoal ou laboral:

- 17. Te caluniam ou murmuram a suas costas.
- 18. Circulam rumores falsos ou infundados sobre você.
- 19. Te ridicularizam, caçoam de você.
- 20. Te tratam como se você fosse um doente mental ou o dão a entender.
- 21. Tentam te obrigar a fazer um exame psiquiátrico ou uma avaliação psicológica.
- 22. Caçoam de alguma deformidade ou defeito físico que você possa ter.
- 23. Imitam seus gestos, sua postura, sua voz e seu jeito de falar, com o objetivo de ridicularizá-los.

- 24. Atacam ou caçoam de suas crenças políticas ou religiosas.
- 25. Caçoam de sua vida privada.
- 26. Caçoam de suas origens ou de sua nacionalidade.
- 27. Te atribuem um trabalho humilhante.
- 28. Avaliam seu trabalho de maneira parcial, injusta e mal-intencionada.
- 29. Suas decisões são sempre questionadas ou contrariadas.
- 30. Dirigem, a você, insultos ou comentários obscenos ou degradantes.
- 31. Te fazem insinuações ou gestos sexuais.

D) Atividades de assédio direcionadas a reduzir a ocupação da pessoa do trabalhador (assediada) e sua empregabilidade mediante o descrédito do profissional.

- 32. Não te atribuem novas tarefas, e você não tem nada para fazer.
- 33. Cortam suas iniciativas e não te permitem desenvolver suas ideias.
- 34. Te atribuem tarefas totalmente inúteis ou absurdas.
- 35. Te atribuem tarefas muito inferiores a sua capacidade ou competências profissionais.
- 36. Te sobrecarregam sem cessar com tarefas novas e diferentes.
- 37. Te fazem executar trabalhos humilhantes.
- 38. Te atribuem tarefas muito difíceis ou muito por aquém de sua preparação, em que é muito provável que fracasse.

E) Atividades de assédio que afetam a saúde física ou psíquica da pessoa trabalhadora (assediada).

- 39. Te obrigam a realizar trabalhos perigosos ou especialmente nocivos para a saúde.
- 40. Te ameaçam fisicamente.
- 41. Te agridem fisicamente, mas sem gravidade, a título de advertência.
- 42. Te atacam fisicamente sem nenhuma consideração.
- 43. Te ocasionam, voluntariamente, gastos com a intenção de prejudicá-lo.
- 44. Te causam danos em seu trabalho ou em seu domicílio.
- 45. Você recebe agressões sexuais ou físicas diretas.

F) Estratégias da versão espanhola agregadas ao LIPT (modificada e adaptada ao espanhol por José Luis González de Rivera do Instituto de Psicoterapia e Pesquisa Psicossomática – Madrid, Espanha. (<<http://www.psiquiatria.com/imprimir.ats?10729>>))

- 46. Te causam danos em seus pertences ou seu veículo.
- 47. Manipulam suas ferramentas de trabalho (por exemplo, apagam arquivos de seu computador)
- 48. Subtraem, de você, alguns de seus pertences, documentos ou ferramentas de trabalho.
- 49. Realizam informes confidenciais sobre você sem te notificar nem te dar oportunidade de defender-se.
- 50. As pessoas que te apoiam recebem ameaças ou pressões para que se afastem de você.
- 51. Devolvem, abrem ou interceptam suas correspondências.
- 52. No te passam as chamadas ou dizem que você não está.
- 53. Perdem ou esquecem seus encargos.
- 54. Desconsideram ou minimizam seus esforços, êxitos e acertos.
- 55. Escondem suas habilidades e competências especiais.
- 56. Maximizam suas falhas e erros.
- 57. Informam mal sobre sua permanência e dedicação.
- 58. Controlam, de maneira muito rigorosa, o seu horário.
- 59. Quando você solicita uma licença, curso ou atividade a que tem direito, te negam ou põem obstáculos ou dificuldades.
- 60. Te provocam para obrigar que você reaja emocionalmente.

G) Você se sentiu assediado por:

- Chefe
- Colegas
- Ambos

* MOBBING.UN ACOSO MORAL-MOBBING.HTM

ANEXO B – PROJETO DE LEI Nº 7.202, DE 2010 ³⁰⁴

Altera a alínea b do inciso II do art. 21 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre situação equiparada ao acidente de trabalho ao segurado do Regime Geral de Previdência Social.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 21 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 21: Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

.....
II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

.....
b) ofensa física ou moral intencional, inclusive.”

³⁰⁴Disponível em: <<http://blogdoheltronxavier.blogspot.com/2010/10/projeto-de-lei-720210-cuidado-peritos>>. Acesso em: 1º jul. 2011.