

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

KARINA SIMONE BANHUK

**ASSÉDIO MORAL:
O PROCESSO DE DECADÊNCIA DO TRABALHADOR
E AS CONSEQÜÊNCIAS JURÍDICAS.**

**CURITIBA
2008**

KARINA SIMONE BANHUK

**ASSÉDIO MORAL:
O PROCESSO DE DECADÊNCIA DO TRABALHADOR
E AS CONSEQÜÊNCIAS JURÍDICAS.**

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito da Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Aldacy Rachid
Coutinho.

CURITIBA

2008

Ao André que soube a todo tempo oferecer o carinho necessário e indispensável para a busca de meus objetivos.

RESUMO

O presente estudo parte da caracterização do assédio moral, apresentado como um processo formado por reiteradas condutas contra uma pessoa ou um grupo de pessoas, de cunho ofensivo e que atingem a esfera psicofísica da vítima. Os danos causados vão além dos verificados na saúde do sujeito passivo, abrangendo também seu desempenho profissional e sua convivência familiar e social. Trata-se de uma forma de violência insidiosa, que deve ser combatida na medida em que o trabalho humano requer valorização social, conforme preceito constitucional. Mas não só, ele próprio se apresenta como meio de realização pessoal e, portanto, do pleno desenvolvimento da personalidade humana. As motivações da prática pelo sujeito ativo encontram respaldo no atual contexto do modo de produção toyotista, sistema que implanta a flexibilização dos direitos trabalhistas e estimula ao máximo o individualismo e a competitividade entre trabalhadores. A pessoa vive em constante pressão, ameaçada pelo desemprego. Por fim, tem-se que embora inexista previsão legal específica, é possível o comprometimento do Judiciário sobre o assunto, a partir de uma interpretação sistemática da legislação ordinária, orientada pelos preceitos constitucionais. É relevante a aplicação no âmbito do contrato de trabalho dos princípios da boa-fé objetiva e da função social do contrato de trabalho, da mesma forma que a teoria da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais, em prol de uma repersonalização do Direito bem como de sua ressistematização, centrando-se na dignidade da pessoa humana. Atribuem-se ao fenômeno como conseqüências jurídicas, além da rescisão indireta do contrato de trabalho, a responsabilidade civil pelos danos causados, mesmo que exclusivamente morais. Com relação a estes deve-se ter o cuidado de diferenciar os institutos, uma vez que o assédio moral vai além do dano moral, exigindo a reiteração das condutas.

Palavras – chave: Assédio moral. Elementos caracterizadores. Flexibilização. Repersonalização do Direito. Responsabilidade Civil. Dano moral.

Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	6
2. ASSÉDIO MORAL: QUESTÕES PRELIMINARES.....	8
2.1. O CONTEXTO FAVORÁVEL AO ASSÉDIO MORAL.....	8
2.2. DENOMINAÇÃO.....	16
2.3. CONCEITO.....	19
2.4. O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL.....	23
3. CARACTERÍSTICAS.....	27
3.1. CONDUTAS DO AGRESSOR.....	27
3.1.1. Fases do processo de assédio moral.....	28
3.1.2. O que deflagra a passividade do sujeito passivo.....	29
3.1.3. Fase da violência declarada - psicoterror.....	31
3.2. REITERAÇÃO.....	32
3.3. INTENÇÃO DE PREJUDICAR.....	33
3.4. SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL.....	34
3.4.1. A vítima (profissional eficiente).....	35
3.4.2. O agressor.....	36
3.4.2.1. O sujeito perverso.....	37
3.4.2.2. O recrutamento de pessoas de bem.....	39
3.4.3. Classificação quanto aos sujeitos.....	43
3.4.3.1. Horizontal.....	44
3.4.3.2. Vertical ascendente.....	44
3.4.3.3. Vertical descendente.....	45
3.5. CONSEQÜÊNCIAS – ABRANGÊNCIA DOS DANOS CAUSADOS.....	46
4. LIMITES AO EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR.....	50
4.1. APLICAÇÃO HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS.....	51
4.2. O PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA NOS CONTRATOS.....	57
4.3. FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO DE TRABALHO.....	60
5. REPERCUSSÕES JURÍDICAS.....	62
5.1. DISPOSITIVOS APLICÁVEIS.....	64
5.2. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO.....	65
5.3. RESPONSABILIDADE CIVIL PELOS DANOS CAUSADOS.....	68
6. DANOS MORAIS.....	70
6.1. DANO MORAL – CONTEXTO DE SEU DESENVOLVIMENTO.....	71
6.2. DANO MORAL – CARACTERIZAÇÃO.....	73
7. CONCLUSÃO.....	76
REFERÊNCIAS.....	78

**ASSÉDIO MORAL:
O PROCESSO DE DECADÊNCIA DO TRABALHADOR
E AS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS.**

1. INTRODUÇÃO.

O presente estudo antes de ser tomado no plano jurídico, parte da vida em relação e de suas complicações. A relação de trabalho influencia todas as demais esferas da vida, ao envolver por completo a pessoa, seja pela dedicação que exige ou pelo tempo que requer. Trata-se de trazer para a esfera do Direito questões que antes de jurídicas cuidam de sentimentos humanos, com uma carga valiosa de subjetividade.

Abordaremos como o assédio moral se manifesta e caracteriza, sobretudo na perspectiva do contexto em que recrudescer, ou seja, o do modelo toyotista de produção, que apresenta como consequência de seus fundamentos a flexibilização das condições de trabalho.

Corresponde a uma espécie de violência insidiosa, praticada no âmbito da relação de trabalho, entre pessoas nela envolvida, contra uma pessoa ou um grupo determinado, conscientemente perpetrada através de reiteradas condutas que formam um processo de manipulação e destruição da esfera psíquica da vítima, visando que esta descredite de sua competência e se afaste do local de trabalho.

Além de danos morais a prática pode atingir a esfera psíquica do sujeito passivo, e geralmente se faz acompanhar de sintomas psicossomáticos e danos físicos, agravados no decorrer do processo de violência. Mas não só, atinge a esfera das relações pessoais da vítima, a qual tende a se afastar dos amigos e da família, pelo sentimento de inferioridade gerado, e na medida em que desconta nestes todas suas frustrações.

O trabalho humano, embora mantenha a feição de garantia do sustento, é entendido também como esfera de realização e valorização da pessoa. Entretanto, as altas taxas de desemprego, a automação e a baixa qualificação dos trabalhadores, entre outros fatores, acirram as disputas pela manutenção do posto

de trabalho, bem como geram a aceitação de condições de trabalho insatisfatórias.

O contrato de trabalho, nesse contexto, atribui ao empregador o poder diretivo sobre o objeto da prestação, mas não se estende aos aspectos da vida pessoal do empregado. Trata-se de um poder que não se exerce sobre a pessoa do empregado, e sim sobre as atividades a serem prestadas. Por manter sua característica de negócio jurídico, aplicam-se subsidiariamente no que forem compatíveis (art. 8º da CLT) os preceitos bem como os princípios informadores do contrato no Direito Civil. Assim, o poder diretivo do empregador encontra limites tanto no princípio da função social do contrato como no princípio da boa-fé objetiva. Da mesma forma, de acordo com a principiologia da Constituição Federal, que promove a pessoa humana a centro do ordenamento, em favor de uma repersonalização, contraposta ao patrimonialismo até então vigente, ambas as partes vinculam-se aos direitos fundamentais do outro, que deve ser respeitado em sua dignidade.

Assim, o empregador que violar esses princípios e valores, consagrados pelo ordenamento, causando prejuízo injusto ao empregado, sobretudo de índole moral, comete ato ilícito em decorrência da não observância do dever de não lesar ninguém. Irá responder pelos danos causados, mas em relação aos danos morais vale lembrar que a reparação é meramente compensatória, ou seja, o estado emocional, moral e psíquico da pessoa não será o mesmo depois da prática do assédio, o que enseja a necessidade de serem estabelecidas também medidas preventivas. Toda a questão da afetividade da pessoa será alterada, até que passe novamente a confiar em si e nos outros e encontre forças para reagir. Entretanto, além da previsão da responsabilidade civil, a proteção jurídica contra a prática do assédio moral encontra respaldo na esfera trabalhista, por meio principalmente do instituto da rescisão indireta do contrato de trabalho.

Portanto, buscaremos entender as causas do fenômeno bem como estabelecer suas características, a fim de restringir a abrangência para evitar a banalização, tendo em vista ser um instituto forte e importante para a conservação da ética e do respeito nas relações de trabalho. E, demonstrar que embora não exista previsão legal específica sobre o assunto, apenas projetos de leis e leis esparsas contendo regulamentação, a partir de uma visão sistemática das

disposições constitucionais e infra-legais é possível o comprometimento do Judiciário com a matéria, o que em grande parte dos Tribunais já ocorre.

2. ASSÉDIO MORAL: QUESTÕES PRELIMINARES.

Embora não represente um problema de origem recente, a prática do assédio moral encontra um ambiente favorável a seu recrudescimento no atual contexto do modo de produção toyotista. Da mesma forma, apenas agora é que se abriu espaço para as vítimas expressarem seus sentimentos, na busca por ajuda, seja por conta de um novo Direito pautado na dignidade da pessoa humana, e que reconhece a reparabilidade dos danos morais puros, seja pela abordagem dedicada ao assunto nas outras áreas de pesquisa, como na Psicopatologia do Trabalho e na Medicina, por exemplo. Após essa primeira abordagem trataremos da denominação e do conceito admitidos para a prática do assédio moral, com respeito à necessária interdisciplinariedade do tema.

2.1. O CONTEXTO FAVORÁVEL AO ASSÉDIO MORAL.

Diferentes significados foram atribuídos ao trabalho humano ao longo dos anos, de acordo com o contexto econômico, político e social de cada época. Conforme nos informa Margarida Barreto¹, ainda no século XVI representava uma maldição destinada aos pobres², enquanto os nobres eram responsáveis pelo desenvolvimento das artes e da religião. Aos poucos a classe burguesa ganha espaço, fundada sobretudo no trabalho e no lucro. Os movimentos burgueses, como o Iluminismo, que pregava o liberalismo econômico, e a Revolução Industrial³,

1 BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003, p. 93 e ss.

2 O termo, na origem, possui um sentido negativo: entre os romanos era conhecido por *tripaliare*, expressão que remetia ao termo *tripalium*, o qual traduzia um instrumento de castigo.

3 Vale lembrar que a Independência dos Estados Unidos, a Revolução Industrial e a Revolução Francesa apresentam-se como marcos do início da Idade Contemporânea e do capitalismo tal

terminam por afirmar o trabalho como fator de liberdade e realização pessoal e fundamento da propriedade, do progresso e do desenvolvimento, além de fonte de sobrevivência⁴. O cristianismo, nesse contexto, passa a admitir outras vertentes que não a católica, condizentes com os anseios da burguesia. O ócio e o apego aos prazeres da vida são condenados, sendo os trabalhadores os eleitos de Deus.

Ao contrário do que preconizava o discurso burguês, o que teve lugar com o processo de industrialização foi a domesticação do corpo, em condições degradantes que culminaram na luta por direitos sociais, situação sobre a qual Liliana Allodi Rossit afirma que

Embora seja estreita a relação entre a existência humana e o trabalho, as condições pelas quais este passou a ser realizado nas sociedades industriais transformou, de certo modo, o caráter do trabalho, que passou a ser visto não mais como algo gratificante, mas penoso. Esse caráter não é atribuído ao trabalho em si, mas às condições em que é realizado.⁵

No curso da industrialização diferentes modos de produção se sucederam, de forma não linear, a fim de atingir cada vez mais produtividade com menores custos, sempre no interesse do capital. Para estudá-los deve-se ter em vista a evolução da divisão do trabalho, que da manufatura atinge a maquinaria, fase que corresponde a uma incipiente industrialização. Na maquinaria a produção é dividida

qual conhecemos hoje. A independência da colônia inglesa colocou em prática os ensinamentos do Iluminismo sobre o liberalismo econômico. A Revolução Francesa consolidou o Estado Burguês e a Revolução Industrial, por sua vez, foi responsável pela definição do modo de produção capitalista com a total separação entre capital e trabalho.

- 4 Trata-se de um discurso pensado pelos e para os burgueses e não para aqueles que compõem o chão da fábrica. Marilena Chaui ao escrever a introdução de “O Direito à Preguiça”, de Paul Lafargue, esclarece que “Ao escolher e propor como um direito um pecado capital, o autor visa diretamente ao que denomina 'religião do trabalho', o credo da burguesia (não só francesa) para dominar as mãos, os corações e as mentes do proletariado, em nome da nova figura assumida por Deus, o Progresso.” (Paul Lafargue. O Direito à Preguiça, p. 24.) O trabalho pode assumir uma conotação positiva, como domínio sobre a natureza de acordo com a criatividade e as necessidades dos homens, mas também pode assumir a feição de trabalho alienado. A força de trabalho é tratada como mercadoria e o operário não reconhece aquilo que produz, nessas circunstâncias consiste a alienação, a qual decorre sobretudo da divisão social do trabalho imposta pelo capitalismo. Ela desconsidera a capacidade e a necessidade do operário, que enquanto trabalha para outros é forçado a acreditar que beneficia a sociedade e a si mesmo, a ponto de reivindicar o direito ao trabalho para assegurar sua sobrevivência. Enquanto a burguesia prega o trabalho como divino, na realidade ele se apresenta para os proletários como fonte de todas as suas mazelas.
- 5 ROSSIT, Liliana Allodi. **O meio ambiente de trabalho no direito ambiental brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001, p. 72.

ao máximo, sendo a determinação da cadência gerenciada pelas próprias máquinas. Os operários não visualizam o produto final que ajudam a compor e a organização garante menores custos em decorrência da baixa qualificação exigida dos empregados. Para completar, a autora Liliana Rossit escreve a respeito da fase da automatização, ou seja,

A participação no processo de produção praticamente se restringe às funções de vigilância do processo produtivo, situação que gera aumento de trabalhadores qualificados para a tarefa de manutenção das máquinas. Todavia, a função permanece reduzida ao campo da vigilância das operações de ajuste sobre um processo, no qual o trabalhador não tem mais participação direta.⁶

Sobre a organização da relação capital e trabalho, na era industrial, Frederick Winslow Taylor e Henry Ford desenvolveram modelos pautados sobretudo na otimização do tempo de cada operário na fábrica. A especialização das tarefas, compreendida como a divisão ao extremo de cada operação, bem como a dinâmica do controle do ritmo de trabalho pelas esteiras ou correias transportadoras, geram um sistema de alienação do trabalhador. A ele não se permite pensar, sendo o trabalho realizado como que por reflexos, circunstância que afasta ou inviabiliza os espaços de resistência. A produção em massa e padronizada, conservada em estoques, viabiliza a redução dos custos, e a demanda se ajusta à produção, em um sistema “just in case”.

Concentraremos nossa exposição no modelo pós-fordista, também chamado toyotismo, por ser ele o ambiente favorável ao recrudescimento do assédio moral. Nesse sentido, Márcio Túlio Viana, o qual tomamos como base para o estudo do assunto, afirma que “O novo modelo é forte. Refaz a empresa, reorganiza o trabalho, fere fundo o direito e altera a geografia econômica do mundo.”⁷

Conforme lembra Maria Aparecida Alkimin⁸, o referido modelo ganha espaço especialmente no contexto da chamada terceira revolução industrial, principada no

6 ROSSIT, L. A. *Idem*, p. 132.

7 VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; MELAZO, F. **O novo contrato a prazo: crítica, teoria e prática**. v.1. São Paulo, LTr, 1998., p. 22.

8 ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1. ed., 3.tir. Curitiba: Juruá, 2007, p. 68 e ss.

final do século XX e representada pela introdução da robótica, da informática e da telemática nos processos de produção. A revolução tecnológica impulsionou a globalização e favoreceu o neoliberalismo, sistema que toma como base o Estado mínimo nas relações de trabalho, sob o argumento de que apenas com a flexibilização das condições de trabalho é possível garantir o desenvolvimento e o sucesso das empresas nacionais no mercado e assim assegurar empregos formais. Com a eclosão da tecnologia e a menor necessidade de recursos humanos, coloca-se uma realidade de desemprego estrutural, de trabalhos informais e de flexibilização das condições de trabalho. Nessas condições, o modelo toyotista é apto a permitir produtividade e qualidade a baixo custo e, portanto, garantir a competitividade exigida.

No toyotismo, ocorre a diminuição dos custos tanto na esfera da produção como da distribuição, por meio da extinção do uso dos estoques. Passa-se a um sistema “just in time”, em que a produção decorre da demanda, apresentada no sentido de produtos diversificados, conforme a vontade do consumidor⁹.

Adaptando-se às exigências do mercado, o trabalhador deve ser multifuncional e polivalente. A distinção entre trabalho manual e intelectual deixa de existir e a excelência deve ser atingida em todas as atividades. A ordem é a concorrência e a conseqüente necessidade de mostrar produtividade. Com o trabalho realizado em rede, o empregado suporta constante pressão, uma vez que um erro seu influencia todo o processo e acaba por atrapalhar o desempenho e o salário dos colegas. O valor a ser recebido condiz com a quantidade de produção e não mais com o tempo contratado. Assim, exige-se de todos e em todas as fases um incessante controle de qualidade, e a fiscalização do trabalhador, agora disfarçada, decorre dele próprio e de seus colegas.

Elegidos a colaboradores, os empregados passam a ser responsáveis pela sorte da empresa, embora não sejam consultados ao serem tomadas decisões sobre o destino da organização e sobre a precarização de suas condições de trabalho. Sob a denominação de parceiros ou associados, permitem ou não se dão conta do enfraquecimento dos movimentos reivindicatórios, sendo o conflito capital e

9 Constitui, no entanto, uma perspectiva excludente, pois apenas quem pode consumir demanda, ao contrário da realidade do fordismo, que face aos estoques forçava o produtor a vender a preços mais baixos, com uma margem menor de lucro.

trabalho deslocado para terceiros, como concorrentes e clientes, e para o problema do desemprego.

Essa nova organização da produção abre caminho para uma fragmentação em duas vertentes, ou seja, estimula o processo de terceirização das atividades meio assim como força a externalização da logística e da produção, com a conseqüência de realçar as desigualdades sociais no âmbito interno e entre os países. Assim,

Ao mesmo tempo, a informática e a automação, reunidas, permitiram outra transformação: no lugar da grande fábrica, que englobava verticalmente todas as fases do processo produtivo, aparece a *empresa enxuta*, que distribui para suas parceiras, em linha horizontal, tudo o que não pertence ao *foco* de suas atividades. É a terceirização.¹⁰

Além disso, o contexto impulsiona parcerias, fusões e incorporações, que atingem diretamente os trabalhadores, quer pela exigência de adaptação à lógica da empresa, alterada nessas circunstâncias, ou pelo medo de perderem o emprego diante do “enxugamento” e das listas de demissões. A flexibilização e as novas tecnologias, entre outros fatores, impõem uma reestruturação da empresa, que passa a ser enxuta, dispensando-se um número expressivo de trabalhadores.

Segundo Márcia Novaes Guedes, “A organização flexível proposta é leve, não admite ligações a longo prazo, é enxuta e horizontal, mas, paradoxalmente, o sistema de poder da empresa tornou-se ainda mais concentrado.”¹¹ Embora as pessoas sejam atraídas pela promessa de maior autonomia, salientando-se a necessidade de iniciativa e criatividade, o poder diretivo é exercido com ainda mais força, tendo em vista sistemas de controle do pessoal que não deixam nenhum espaço ausente de fiscalização.

No mesmo sentido, Margarida Barreto ressalta o novo método de controle encontrado nas empresas, que faz dos trabalhadores associados ou colaboradores e assim estimula cada vez mais esforço em prol da produção.

Os conflitos são neutralizados e uma nova ordem é imposta, inaugurando novas formas de alienação econômica, social e intelectual. Como

10 VIANA, M. T. Obra citada, p. 26.

11 GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 78.

colaboradores ou financiadores, devem estar motivados e satisfeitos, decididos e atuantes, identificados com os objetivos do capital e flexibilizados emocionalmente, ou seja: devem ser maleáveis e submissos, sujeitados aos desejos indóceis e vorazes do capital.¹²

Maria Alkimin, por sua vez, ressalta que

A nova organização também refletiu na supressão de categorias, cargos, como, por exemplo, eliminação de gerentes intermediários, organização descentralizada, com preponderância do trabalho em equipe que, por sua vez, é responsável pela manutenção e qualidade da produtividade, além da delegação de tomadas de decisões, enfim, nesse período pós-industrial e neoliberal, há uma tendência de transferir os riscos, a ausência de resultados ou da evolução de tarefas e das técnicas para o assalariado.¹³

Sobre o assunto, Margarida Barreto afirma que a modernização das fábricas, com o avanço da tecnologia, exige novas formas de organização da produção e de gerenciamento de pessoal bem como novas qualidades do trabalhador. Assim, “A busca de qualidade associada à produtividade exige dos trabalhadores alta concentração, maior qualificação, capacidade de adaptação e respostas rápidas às demandas da produção.”¹⁴ Quanto à flexibilização, enquanto o capital suporta com excelência a competitividade crescente e as nuances do mercado, o trabalhador sofre com a relativização de seus direitos.

Na ideologia flexível, como chama Márcia Guedes e conforme seu estudo, constantemente a ordem das coisas se altera, e para obter sucesso a estratégia é o poder de adaptação. Não faz mais sentido organizar o tempo a fim de construir um projeto de vida. Para tanto, vale-se a autora, entre outros, dos ensinamentos de Zygmunt Bauman¹⁵, na medida em que este afirma que na atual fase a segurança foi sacrificada em benefício da liberdade, situação inversa a da modernidade.

Citando Richard Sennet¹⁶, explica que a atual organização não permite laços

12 BARRETO, M. M. S. Obra citada, p. 101-102.

13 ALKIMIN, M. A. Obra citada, p. 69.

14 BARRETO, M. M. S. Obra citada, p. 99.

15 BAUMAN, Zygmunt. **O Mal-Estar na Pós-Modernidade**, p. 8. Apud: Márcia Novaes Guedes. Obra citada, p. 76 e ss.

16 SENNET, Richard. **A Corrosão do Caráter: Conseqüências Pessoais do Trabalho no Novo Capitalismo**, p. 24. Apud: Márcia Novaes Guedes. Idem, p. 78.

de confiança e lealdade, e nem mesmo uma ordenação prévia da vida, o que impede a adequada formação do caráter. Soma-se o fato de que a concorrência passou a ditar as regras do jogo, e a disputa pelo posto de trabalho estimula tanto o individualismo, valendo a prática do cada um por si, como o conformismo diante da injustiça social. Quanto aos direitos trabalhistas,

quando a flexibilização visa simplesmente a atender a inflexível racionalidade produtiva, o resultado pode não se resumir à violação de princípios substanciais do Direito do Trabalho – como o da inalterabilidade do contrato com prejuízo para o prestador -, mas pode ser um subterfúgio para esconder práticas marcadas pela adiantada corrosão do caráter.¹⁷

O cuidado direcionado à satisfação do trabalhador não se faz necessário aos olhos do patrão, na medida em que diante de si encontra um numeroso exército de reserva. Conforme nos faz perceber Liliane Rossit, mesmo com a valorização social do trabalho, expressa na Constituição, o desemprego, e acrescentamos o subemprego, estimulado pela adoção de novas tecnologias, força as pessoas a admitir condições de trabalho insatisfatórias. Como solução, a autora propõe, diante do fato de que já vivemos em uma sociedade pós-industrial, que se dê realce aos trabalhos essencialmente criativos e, portanto, não passíveis de substituição por máquinas.

Zygmunt Bauman discute no livro “Em Busca da Política” o significado mutável da política, os problemas relativos aos instrumentos existentes de ação política e as razões de sua decrescente eficácia. Para tanto, faz uma abordagem atual e completa da realidade que abate a complexidade das relações de trabalho. O autor traz algumas informações assustadoras: no país mais rico do mundo (EUA), a rotatividade no mercado de trabalho gera a estatística de que um em cada três empregados está há menos de um ano no seu emprego e empresa atuais, e dois em cada três há menos de cinco anos na ocupação que têm hoje. No continente europeu, por sua vez, o número de empregos que oferecem uma rede de proteção de direitos sindicais, previdenciários e salariais caiu de 80% para 30% em 20 anos, e segundo o autor este número tende a diminuir cada vez mais¹⁸.

17 GUEDES, M. N. *Idem*, p. 79.

18 BAUMAN, Zygmunt. **Em Busca da Política**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000, p. 26.

Grande parte desses problemas decorre do processo de globalização e do discurso neoliberal que se intensifica na mesma proporção da desregulamentação, enfraquecendo as instituições políticas que poderiam em princípio tomar posição contra a liberdade do capital¹⁹. O que vem ocorrendo gera uma insegurança e afasta as pessoas da vida pública, assim como a solidariedade perde seu espaço. Os políticos tendem a oferecer apenas mais segurança aos cidadãos, pois se sentem também impotentes frente a esse processo e nada podem fazer para freá-lo, pois hoje a política é local e a força do capital global. A política limita-se a oferecer segurança contra aqueles que estão fora do sistema.

Essa paisagem é um campo fértil para o reinado absoluto da flexibilidade, a qual gera um impacto sociopsicológico que “consiste em tornar precária a posição daqueles que são afetados e mantê-la precária.”²⁰ Trata-se da precarização das condições de trabalho - com o uso crescente de medidas prejudiciais, tais como: contratos por prazo determinado, que afastam as garantias legais; métodos de avaliação de desempenho, entre metas excessivas; salário produção; estímulo à concorrência entre empregados e entre setores da empresa, impedindo uma unificação no sentido de uma ação conjunta -, situação que

produz uma situação de incerteza endêmica e permanente. No mundo darwinista da luta generalizada, o desempenho obediente das tarefas estabelecidas pelas empresas deve alicerçar-se nessa esmagadora sensação de incerteza paralisante, no medo, no estresse e na ansiedade nascidos da incerteza. E, como último recurso, há a permanente ameaça de demissão em todos os níveis da hierarquia – o que significa a perda do meio de subsistência, dos títulos sociais, do lugar na sociedade e da dignidade humana que os acompanha²¹.

Apresenta-se dessa forma a realidade que fortalece o poder do capital. O mercado prospera na medida da incerteza gerada pela flexibilidade, que é para o autor a negação da segurança, e a reproduz na mesma medida²².

É nesse contexto que se insere o fenômeno a ser estudado. A intolerância

19 BAUMAN, Z. Idem, p. 36.

20 BAUMAN, Z. Idem, p. 37.

21 BAUMAN, Z. Idem, ibidem.

22 BAUMAN, Z. Idem, p. 182.

da sociedade em relação a fraquezas, pressionando as pessoas para se sobressaírem em tudo que fazem, e a conseqüente competitividade e rivalidade, faz delas menos solidárias ou menos humanas. Os novos métodos de controle, mascarados mas poderosos, colocam um trabalhador contra o outro e todos a favor da organização, circunstância que aliada à automação e à falta de qualificação dos trabalhadores, bem como à significativa presença do que se chama de exército de reserva, constitui um ambiente favorável ao recrudescimento do assédio moral. Dessa forma, válida a lição de Márcio Viana, ao demonstrar a relação entre precarização e automação, no sentido de que “a primeira tem sido indicada como remédio contra a segunda. A receita é reduzir direitos para salvar empregos *automatizados*.”²³

2.2. DENOMINAÇÃO.

O tema inicialmente foi estudado sob o nome de *mobbing*, havendo divergência entre os autores sobre quem pela primeira vez fez uso da expressão. Em ordem cronológica, nesse sentido, coloca-se que Peter-Paul Heinemann, médico sueco, na década de 70, usou a denominação ao descrever condutas de crianças no sentido de excluir outra do grupo. Por sua vez, Konrad Lorenz, também na década de 70, valeu-se do termo em seus estudos de etologia²⁴. Seria uma prática utilizada por grupos de animais direcionada a afastar predadores. Havia, portanto, uma conotação positiva, para manter a sobrevivência. Entretanto, quem primeiro introduziu a expressão no campo das relações laborais foi Heinz Leymann, nos anos 80, que embora alemão residia na Suécia. Foi o responsável pelo desenvolvimento do tema entre os países de língua germânica.

23 VIANA, M. T. Obra citada, p. 27.

24 Estudo dos hábitos dos animais e da sua acomodação às condições do ambiente: “Os cientistas Karl von Frisch e Konrad Lorenz, austríacos, e Nicolas Tinbergen, holandês, ganharam o Prêmio Nobel de Medicina e Fisiologia de 1973 por terem criado uma nova ciência, a Etologia, que faz o estudo comparado do comportamento dos animais.” (Jornal do Brasil, 12.10.73.). (Aurélio Buarque de Holanda Ferreira. Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa, p. 733.)

Os estudos de *Leymann* se desenvolveram sobretudo na Suécia, para onde emigrou da Alemanha, em meados dos anos 50, e evidenciaram que em um ano 3,5% dos trabalhadores, de uma população economicamente ativa de 4,4 milhões de pessoas, sofreram perseguição moral por um período superior a 15 meses. *Leymann* estabeleceu que, para caracterizar a ação como de *mobbing*, era necessário que as humilhações se repetissem pelo menos uma vez na semana e tivessem a duração mínima de 6 (seis) meses, ou pelo menos dois meses, exemplo do *quick mobbing*. A essa violência ele denominou “psicoterror”, passando a cuidar do diagnóstico e cura das vítimas de *mobbing*, fazendo nascer uma nova fase para a Vitimologia.²⁵

A partir desse estudo, cientistas de vários lugares passaram a desenvolver o assunto. Márcia Guedes identifica as principais contribuições, iniciando pela do alemão Harald Ege, que principiou o estudo na Itália, país no qual residia, sob o nome de *mobbing*. A vitimóloga²⁶ Marie-France Hirigoyen foi responsável pela divulgação do fenômeno na França, mas sua obra percorreu outros países. Fez uso da denominação *Le harcèlement* moral, e no Brasil seus dois principais estudos foram traduzidos como Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano e Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.

No Brasil, como também refere Márcia Guedes, o trabalho pioneiro sobre o tema, intitulado Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações, tem como autora a Médica do Trabalho Margarida Maria Silveira Barreto. Entretanto, o próprio trabalho de Márcia Guedes, chamado Terror Psicológico no Trabalho, é referência necessária no assunto.

Sobre a denominação, Zeno Simm enumera alguns dos termos correntes no Brasil, mas salienta que são utilizados como sinônimos por alguns autores enquanto outros destacam distinções entre eles. São eles: “*mobbing*, acosso moral, assédio moral, *gaslight*, síndrome de *burnout*, acosso psíquico, *bullying*, assédio psicológico e terror psicológico”²⁷. No presente trabalho, no entanto, a princípio serão adotadas as expressões *mobbing*, acosso moral, acosso psíquico, terror psicológico e assédio moral com o mesmo significado.

25 GUEDES, M. N. Obra citada, p. 25.

26 A Vitimologia, ciência autônoma ou integrada à psicologia do trabalho, estuda as razões e as formas de vitimação assim como suas consequências sociais e jurídicas.

27 SIMM, Zeno. **Acosso Psíquico no Ambiente de Trabalho**: manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008, p. 84.

Zeno Simm prefere utilizar a expressão acoso psíquico, na medida em que a esfera psíquica da vítima é atingida, entre outros fatores, expressão que alude à alma e que se distingue da moral. Para tanto, vale-se dos ensinamentos de Francisco González Navarro²⁸, afirmando que para esse autor alma “é a identidade pessoal, o 'eu próprio' pelo qual alguém é ele mesmo apesar de todas as mudanças que se tenham produzido em seu organismo ao longo dos anos.”²⁹ Da mesma forma, segundo afirma, a expressão perseguição também se mostra adequada, vez que exprime com clareza o sentimento da vítima e, além disso, é utilizada muito antes de se ter notícia de assédio ou *mobbing*.

Por outro lado, Marie-France justifica a escolha do termo assédio moral da seguinte forma

Este mesmo conceito, qualificado de *psicológico*, significaria que se tratava unicamente de um estudo sobre mecanismos psicológicos, ou seja, para especialistas. A escolha do termo moral implica uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem se levar em conta a perspectiva ética ou moral, portanto, o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas (...) Com relação aos agressores, diante da gravidade dessa violência, só podemos colocar a questão de sua intencionalidade.³⁰

Embora outras denominações possuam maior rigor técnico, como a proposta por Zeno Simm, a expressão assédio moral ganhou divulgação entre nós, cumprindo o papel de chamar a atenção para o fenômeno. Além disso, possui a vantagem de permitir que um número mais amplo de trabalhadores se identifique com o problema, ao contrário de termos mais rebuscados que, de uma certa forma, distanciam grande parte das possíveis vítimas da busca por ajuda, por acreditarem em uma complexidade que não abarca a situação que vivem ou por simplesmente não entenderem do que se trata. Pela visibilidade que tomou a expressão assédio moral não faz sentido criar outro nome para o mesmo fenômeno sob pena de conviverem

28 GONZÁLEZ NAVARRO, Francisco. **Acoso psíquico em el trabajo**: el alma, bien jurídico a proteger, p. 70-93. Apud: SIMM, Z. Idem, p. 89.

29 SIMM, Z. Idem, Ibidem.

30 HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 15.

dois termos, causando confusão.

O que realmente convém discutir são os limites que a prática assume, frisando-se as características, para que não se incorra em erro de albergar com as medidas que são inerentes ao assédio moral situações distintas. Cabe ao juiz no caso concreto verificar se está diante de uma situação de assédio moral, e desde que dispostas as circunstâncias, pode adotar quaisquer dos nomes sugeridos, como preferir.

2.3. CONCEITO.

A formulação de um adequado conceito de assédio moral se mostra pertinente na medida em que o fenômeno possui características próprias, que o distingue de outras relações também conflituosas e que possuem origem no ambiente de trabalho, como por exemplo a administração por estresse. Diante da ausência de previsão legal sobre a matéria, cabe à doutrina e à jurisprudência construir parâmetros que sirvam de limites, restringindo a abrangência do termo, a fim de afastar a banalização e o conseqüente pouco caso em relação ao tema, capaz de excluir da proteção jurídica verdadeiras vítimas de condutas assediantes.

Os primeiros conceitos partiram de profissionais da área da psicologia e da psiquiatria, que se voltaram ao assunto após receber em seus consultórios pessoas degradadas emocionalmente, sem nem mesmo saber o porquê. Apenas mais tarde outros ramos passaram a tratar do assunto, que hoje evoca além de uma proteção jurídica e a posteriori, ações conjuntas no sentido da prevenção. Com a divulgação, os tribunais passaram a dar resposta a essa realidade somente agora conhecida. Assim, dos estudos no campo da psicologia e da sociologia “que se tomam emprestados os elementos caracterizadores do assédio moral, os quais servem de base para que se ouse construir um conceito jurídico.”³¹

Marie-France ressalta que não há um conceito unanimemente aceito, cada um dos profissionais que trabalha com o tema salienta o aspecto que mais interessa

31 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas: Russell Editores, 2004, p. 42.

à sua disciplina. Assim, os psicólogos, psiquiatras e médicos do trabalho frisam seus estudos nas consequências à saúde enquanto os juristas visam objetivar ao máximo a definição, colocando em evidência, em regra, a intencionalidade ou finalidade da conduta. Nesse sentido, afirma que

Pessoalmente, prefiro uma definição que leve em consideração esse tipo de comportamento sobre as pessoas. (...) *o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.*³²

Márcia Guedes, Juíza do Trabalho na Bahia, define *mobbing* como

todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.³³

Maria Alkimin ao falar das condutas e da reiteração bem como dos sujeitos envolvidos, salienta que a prática é realizada “com clara intenção discriminatória e perseguidora, visando eliminar a vítima da organização do trabalho.”³⁴ A autora Hádassa Dolores Bonilha Ferreira, propõe um conceito jurídico, embora não destaque a questão da intencionalidade, extraíndo das definições de outros autores as características próprias do assédio moral, no sentido de que

Juridicamente, é importante enfatizar que o assédio moral viola a dignidade da pessoa humana do trabalhador e por isso deve ser coibido. Pode-se dizer que o assédio moral é um processo composto por ataques repetitivos que se prolongam no tempo, permeado por artifícios psicológicos que atingem a dignidade do trabalhador, consistindo em humilhações verbais, psicológicas, públicas, tais como o isolamento, a não-comunicação ou a comunicação hostil, o que acarreta sofrimento ao trabalhador, refletindo-se na perda de sua saúde física e psicológica.³⁵

32 HIRIGOYEN, M. F. **Mal-Estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral, p. 17.

33 GUEDES, M. N. Obra citada, p. 32.

34 ALKIMIN, M. A. Obra citada, p. 37.

35 FERREIRA, H. D. B. Obra citada, p. 49.

Liliana Andolpho Magalhães e Adriana Odalia Rimoli em estudo sobre o tema concluem que

o mobbing ou assédio psicológico no trabalho é uma *síndrome psicossocial multidimensional*: *síndrome* porque se apresenta comumente com um complexo de sintomas físicos e psíquicos específicos e inespecíficos não redutíveis a uma configuração típica e facilmente diagnosticável; *psicossocial* porque afeta o indivíduo, o grupo de trabalho e a organização produzindo disfunções em nível individual e coletivo e *multidimensional* porque se origina e desenvolve permeando e afetando a todos os níveis hierárquicos da organização e também com importantes repercussões externas.³⁶

Com base nos conceitos acima vistos, e extraído de cada um os aspectos principais, pode-se definir assédio moral no ambiente de trabalho como sendo uma espécie de violência insidiosa, partindo de um colega, de um grupo de colegas, de um subordinado, de um superior ou da direção, contra uma pessoa determinada, conscientemente perpetrada através de reiteradas condutas que formam um processo de manipulação e destruição da esfera psíquica da vítima, podendo atingir a integridade física por meio de sintomas psicossomáticos, assim como provoca prejuízos à própria organização e à sociedade como um todo. De um modo geral, a perseguição visa que a vítima desacredite de sua competência e se afaste do local de trabalho. Apresenta variadas causas, as quais se resumem no fato de a vítima se tornar de alguma forma incômoda para o sujeito ativo. Embora não represente um problema de origem recente, apenas atualmente tem recebido a devida importância, com estudos não somente no âmbito do Direito, como também da Psicopatologia do Trabalho e da Medicina, por exemplo.

Os Tribunais diante dos casos reais que se apresentam, dão aplicabilidade aos conceitos formulados pela doutrina, inclusive de outras áreas, a fim de garantir uma resposta jurídica ao trabalhador, ao qual muitas vezes só resta este caminho, em meio à recusa generalizada de comprometimento em fornecer ajuda. São casos aptos a demonstrar que o estudo deve sair do campo restrito da doutrina e atingir o legislativo, no sentido de uma prevenção, vez que se não for este o caso resta

³⁶ GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. “*Mobbing*” (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 22, n. 2, 2006, p. 189. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php>> Acesso em: 02 Jul 2008.

apenas recorrer ao judiciário, situação que por vezes acarreta ainda mais sofrimento ao trabalhador que apenas quer ver seus direitos respeitados e resgatar um mínimo de dignidade. Nesse contexto, apresentam-se os seguintes julgados, tanto para demonstrar o dever de respeito do empregador para com o trabalhador como para exemplificar a gravidade que pode assumir o assédio moral.

**PROCESSO TRT/15ª REGIÃO Nº 01711-2001-111-15-00-0 RO
(20534/2002-RO-2)**

RECURSO ORDINÁRIO DA VARA DO TRABALHO DE TIETÊ

RECORRENTE: COMERCIAL SELLER LTDA

RECORRIDO: LUCIANO LEANDRO DE ALMEIDA

EMENTA: ASSÉDIO MORAL - RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – CABIMENTO. O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do Contrato de Trabalho. Autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando inclusive, indenização por dano moral.(...)

VOTO (...)

Pois bem, o autor alegou em sua peça exordial que *“foi colocado em uma cadeira num dos corredores da empresa e que o empregador determinou ao reclamante para que ali permanecesse ociosamente, até “segunda ordem”* (fls. 03, primeiro parágrafo). Também alegou o reclamante que, tal determinação implicou na exposição do mesmo à humilhação perante seus colegas de trabalho, chegando até mesmo a lavrar boletim de ocorrência.

Ora, diferentemente do que sustenta a recorrente, o autor desvencilhou-se do encargo probante que lhe competia de demonstrar que sofreu assédio moral, relatado em sua peça exordial, a medida em que sua única testemunha, assim declarou:-

“... que viu o reclamante sentado em uma cadeira, durante todo o dia de trabalho, por 03 dias, sem fazer nada, que não sabe dizer porquê; que durante esses 03 dias a sala onde o reclamante trabalhava permaneceu fechada; que o reclamante trabalhava sozinho nesse sala; que viu o reclamante lendo a bíblia no primeiro dia; que não sabe dizer se foi proibido ou não, só que não viu mais o reclamante lendo tal livro.” (fls. 20). (...)

ACÓRDÃO Nº: 20060388646 Nº de Pauta:295

PROCESSO TRT/SP Nº: 01346200304102000

RECURSO ORDINÁRIO - 41 VT de São Paulo

RECORRENTE: 1. BANCO BRADESCO S/A

2. CILENE BARBOSA DA SILVA

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. ISOLAMENTO. AMBIENTE DEGRADADO. APELIDOS HUMILHANTES. MAJORAÇÃO DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O confinamento da empregada por meio ano num porão da instituição, local sujo, mal iluminado, isolado e impróprio para o cumprimento do contrato de trabalho, submetendo-a a gerência, ainda, a apelidos jocosos ("ratazana", "gata borralheira", "cinderela"), ofensivos à

sua dignidade, personalidade e imagem perante os colegas, afetando-a no plano moral e emocional, pelas características da discriminação e reiteração no tempo, configura assédio moral. Justifica-se assim, maior rigor na imposição de indenização reparatória em importe mais expressivo que aquele fixado na origem: a uma, em face da capacidade do ofensor, um dos maiores Bancos privados do país; a duas, pelo caráter discriminatório, prolongado e reiterado da ofensa; a três, pela necessidade de conferir feição pedagógica e suasória à pena, mormente ante o descaso do ofensor, que insiste em catalogar a prática como "corriqueira". Recurso a que se dá provimento parcial para incrementar a condenação por dano moral. (...)

2.4. O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL.

Tratam-se de condutas que se colocam ao lado do assédio moral mas que com ele não se confundem, e conforme lição de Hádassa Ferreira constituem outras espécies do gênero sofrimento no trabalho. A importância em diferenciar está no fato de que “A vitimação excessiva termina por prejudicar a causa que se quer defender. Se, com ou sem razão, enxergamos o assédio moral a todo instante, o conceito corre o risco de perder a credibilidade.”³⁷

Hirigoyen trata do assunto com profundidade e a partir de suas lições estudaremos o tópico. Ao contrário do assédio moral, no qual prepondera a má intenção do sujeito ativo, o estresse é gerado pelo imperativo de produzir cada vez mais e melhor em menos tempo, ou seja, tem como objetivo aumentar o desempenho do funcionário. “Se a gestão pelo estresse provoca consequências desastrosas sobre a saúde, é por uma alteração imprevista, uma dosagem errada (...) não existe intencionalidade maldosa.”³⁸ São dois, portanto, os fatores de distinção: a intenção e a determinação do sujeito passivo, ou seja, na gestão pelo estresse todos de um mesmo setor são afetados, não há um tratamento exclusivo para determinada(s) pessoa(s).

Entretanto, o assédio moral pode apresentar uma fase de estresse, ou seja, busca-se atingir a vítima por meio da precarização de suas condições de trabalho ou mediante sobrecargas. Nessa fase, ela ainda não possui consciência de que foi escolhida como alvo de um tratamento exclusivo e hostil. Somente alcança essa

37 HIRIGOYEN, M. F. **Mal-Estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral, p. 75.

38 HIRIGOYEN, M. F. *Idem*, p. 23.

consciência quando as condutas ficam mais claras e diretas. A partir deste segundo momento, as consequências à saúde serão mais severas na medida em que a vítima se sente rejeitada.

Outra das condutas que se distinguem do assédio moral, o conflito é uma forma aberta e direta de expor ao outro o que está errado, circunstância que evita a comunicação insidiosa típica do assédio moral. As diferenças são resolvidas às claras e cada um tem a possibilidade de defender suas posições, sem golpes baixos. Portanto, o conflito é visto por Hirigoyen como uma oportunidade de renovação e reorganização, afastando o que não funciona bem. Embora positivo, as organizações não permitem que se instaure, sobretudo pela necessidade de passarem uma imagem de que tudo vai bem. “No assédio moral, não se observa mais uma relação simétrica como no conflito, mas uma relação dominante-dominado, na qual aquele que comanda o jogo procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade.”³⁹

A gestão por injúria é definida como “o tipo de comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os ou insultando-os, com total falta de respeito”⁴⁰, cujos malefícios são partilhados e conhecidos por todos da empresa. Zeno Simm faz referência ao mesmo problema sob o nome de exercício arbitrário do poder diretivo do empregador, e apenas uma ação conjunta e a denúncia por parte do sindicato são capazes de fazer cessar essa espécie de sofrimento no trabalho. O mesmo autor, citando Luelmo Millán⁴¹, salienta que embora a prática seja encarada como forma de estimular o pessoal, por sinal desumana, acarreta em grande parte dos casos a consciência e a intenção daquele que a utiliza de promover a destruição psíquica do outro e a saída daquele que não é mais útil.

A prática também se distingue das agressões pontuais, frutos de desentendimentos naturais diante do convívio, como um estado de exaltação não

39 HIRIGOYEN, M. F. *Idem*, p. 27.

40 HIRIGOYEN, M. F. *Idem*, p. 28.

41 LUELMO MILLÁN, Miguel Angel. **Acoso moral: una reforma normativa y cinco propuestas de objetivación jurídica**, 125. Apud: Zeno Simm, *Obra citada*, p. 105-106.

passível de premeditação, ou seja, uma reação espontânea diante de uma adversidade. Além de não serem conscientemente pensadas não se repetem com a frequência necessária para a caracterização do assédio moral.

Para diferenciar assédio moral das más condições de trabalho, por sua vez, deve-se dar relevo à questão da intencionalidade. A precariedade das condições físicas do espaço e a sobrecarga devem ser consideradas assédio moral quando restritas a um ou a alguns trabalhadores determinados. A distinção é dificultada, no entanto, porque no assédio moral a degradação é feita progressivamente, de modo que a vítima demora para perceber, e como depende de uma impressão subjetiva sobre sua condição reprime seu desejo de protestar. Deve-se estar atento, ainda, para as situações em que as condições são precárias pela própria natureza da função a ser exercida.

Também não devem ser vistas como assédio moral as alterações legítimas das condições de trabalho bem como as críticas profissionais pertinentes. É ínsito às relações de emprego uma certa subordinação e dependência. Hirigoyen ressalta, porém, que os administradores devem aprender a repassar as queixas sobre o trabalho da pessoa de forma educada e respeitosa.

O assédio moral, da mesma forma, não pode ser confundido com o assédio sexual, o qual representa um tipo penal previsto no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro (acrescentado pela Lei nº 10.244/91). Trata-se da hipótese em que o agente constrange alguém com o intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se de sua condição de superior hierárquico ou ascendência decorrente do exercício de emprego, cargo ou função. Para que seja caracterizado se faz necessária a resistência da vítima, e embora a previsão legal se limite aos casos de assédio sexual em que o agente é superior hierárquico, não restam dúvidas que também pode ocorrer entre colegas de trabalho. Tanto o assédio moral quanto o sexual, no entanto, causam sofrimento psíquico na vítima, e a recusa da vítima em ceder às investidas do agressor pode gerar neste o desejo de vingança, sendo comum que se passe ao assédio moral.

Zeno Simm acrescenta que também se distingue do assédio moral a síndrome de *burn out*. Trata-se de uma frustração no trabalho, ocasionada pela não correspondência das expectativas do profissional com os resultados obtidos, em

regra sentida por quem trabalha em contato com outras pessoas, as quais dependem do desempenho de suas atividades (como, por exemplo, médicos, enfermeiros, assistentes sociais e professores). Representa um mal-estar gerado pela natureza da atividade e por conta das condições disponibilizadas para sua realização. Desenvolve-se quando o profissional chega ao limite de suas forças, resultado da exposição por um período prolongado ao estresse laboral. Como assevera o autor, o assédio moral pode constituir causa para o *burn out*, havendo referências, inclusive, a um processo chamado de *burn in*, ou seja, circunstância que acomete progressivamente o trabalhador dedicado e que não vê reconhecimento por parte da organização, e que culmina no *burn out*. “Em síntese, *burn out* significa, pois, queimar totalmente, consumir-se até o fim, esvaír-se ou exaurir-se completamente.”⁴² Para tratamento da síndrome, ao contrário do estresse, não basta se afastar dos fatores de risco mas também se faz necessária ajuda médica. Como entre os sintomas está a desmotivação para o trabalho, a queda do rendimento, por sua vez, pode acarretar a prática de assédio.

Ainda, como bem explica Hirigoyen, há situações em que algumas pessoas assumem a posição de vítima, aproveitando-se dessa circunstância. É uma forma de afastar responsabilidades e transferir a culpa de seus erros a um terceiro. Nessas condições, o assediante pode se tornar a vítima, visto que o sujeito passivo angaria colaboradores para a sua causa, principalmente porque é capaz de despertar pena.

No mesmo contexto, com base na mesma autora, os juízes devem atentar para pedidos que não expressam situações reais de assédio moral. Assim, a paranóia, que se traduz em um sentimento de perseguição, pode ensejar falsas afirmações da prática. O paranóico, diferentemente da verdadeira vítima, não deseja a solução do problema e encontra na alegação de assédio a base ideal para desenvolver seu sentimento de perseguição. Alegações de assédio também podem ocultar situações de perversidade do empregado, que por conta de uma mera crítica se faz de ofendido, instaurando um clima de mal estar no ambiente de trabalho, com o objetivo de no futuro obter vantagens materiais de sua condição de vítima.

42 SIMM, Z. Idem, p. 102.

3. CARACTERÍSTICAS.

Zeno Simm, ao contrário de Hirigoyen, defende que no início de todo processo de assédio moral existe um conflito mal resolvido, que para configurar o fenômeno estudado deve assumir uma determinada intensidade, ou seja, deve preencher certas características. Cita as lições de Rodolfo Pamplona Filho⁴³, para quem são elas: a conduta abusiva; a natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; a reiteração da conduta; a finalidade de exclusão. María José Romero⁴⁴, referida pelo mesmo autor, enumera como elementos: os sujeitos; as condutas pelas quais se exterioriza o assédio moral e seus efeitos sobre as relações e a saúde da vítima; o elemento volitivo, isto é, a intencionalidade; a reiteração; o entorno laboral, o qual a vítima enfrenta a cada novo dia de trabalho; a produção de danos ao sujeito passivo, de ordem psíquica e/ou física. No mesmo contexto, Maria Alkimin diferencia o assédio moral de práticas semelhantes com base nos seguintes aspectos: sujeitos; conduta; reiteração; consciência do agente⁴⁵.

3.1. CONDUCTAS DO AGRESSOR.

No processo de assédio moral o agressor pode se valer de várias espécies de condutas, como escritos, gestos, palavras, risos e olhares, entre outras, sendo que em um primeiro momento geralmente apenas na vítima nasce a sensação de que algo está errado, sem que, no entanto, consiga responder o que exatamente lhe aflige. As condutas inicialmente são sutis e apenas com a reação da vítima se tornam abertas e declaradas.

43 PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista LTr Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 70, n. 9, p. 1079-1089, set. 2006, p. 1080-1081. Apud: Zeno Simm, Idem, p. 112.

44 ROMERO RODENAS, María José. **Protección frente al acoso en el trabajo**. Albacete: Bomarzo, 2004, p. 21-34. Apud: Zeno Simm, Idem, p. 112.

45 ALKIMIN, M. A. Obra citada, p. 41.

3.1.1. Fases do processo de assédio moral.

Márcia Guedes, adota a construção de Harald Ege sobre o assunto, o qual, por sua vez, adaptou para a realidade italiana os ensinamentos de Leinz Heimann, acrescentando duas novas fases às quatro descritas por este. O critério utilizado é o da qualidade do conflito, originado em um ambiente favorável ao tratamento degradante entre uns e outros. Na fase um, temos a individualização da vítima pelo agressor, por algum dos motivos que serão estudados. Na segunda, o sujeito ativo, seja o(s) colega(s), o superior ou a direção, dá continuidade ao fenômeno, com consciência de suas atitudes. Na fase três, a vítima começa a manifestar sintomas psicossomáticos os quais se agravam na fase quatro, determinando baixa produtividade e licenças médicas, circunstância que passa a ser mal vista pela gerência. Nessa fase, ocorre a objetivação e a publicidade da prática sem que a vítima obtenha uma intervenção externa benéfica. Na sequência, fase cinco, os sintomas evoluem para um quadro de depressão e ao mesmo tempo a pessoa passa a sofrer advertências e sanções disciplinares. Por fim, ocorre a exclusão da vítima, por demissão, dispensa ou licença saúde, ou ainda nos casos mais graves em decorrência de suicídio.

Continua a autora, destacando que em conjunto com qualquer das fases pode ocorrer o que chama de assédio moral doméstico. A pessoa desconta na família e nos amigos a frustração que sente, a ponto de desencadear o afastamento destes e, por conseqüência, gerar solidão e ainda mais insafistação.

Hirigoyen divide o processo de assédio moral em dois momentos: o da sedução perversa e o da violência declarada. A primeira fase é a de dominação psicológica da vítima por meio de uma manipulação perversa, que visa fragilizar a pessoa a ponto de não ter forças e vontade de reagir. Além da sedução, opera-se um enredamento do sujeito passivo, ou seja, o agressor usa de sua influência para determinar as atitudes do outro, impondo-se insidiosamente sem que a pessoa perceba e reaja. Trata-se, como diz a autora, de um “'roubo' moral”⁴⁶. Toma-se a

46 HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral**: A violência perversa no cotidiano. Tradução: Maria Helena Kühner. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 109.

espontaneidade e a consciência da vítima, que passa a agir passivamente. Nesse estágio, é estabelecida uma relação recíproca de medo. As investidas do agressor serão agravadas quanto mais se sintam ameaçados pela vítima. A vítima, por sua vez, fica inerte por conta da manipulação sofrida, por medo e como forma de ignorar que está sendo rejeitada.

Na segunda fase, as circunstâncias se esclarecem para a vítima, na medida em que o agressor exterioriza o ódio que sente desde o início do processo. Esta parte leva à violência declarada, que embora verbal e direta permanece sutil, a qual é desencadeada a partir do momento em que a vítima passa a ser uma ameaça à sua segurança, ao tentar escapar de suas amarras. O agressor inverte as situações aos olhos das testemunhas, e ao promover a reação incisiva da vítima faz com que passe a ter uma imagem negativa de si mesma. Sem intervenção externa a condição de cada uma das partes se acentua, e o ciclo não encontra um fim.

3.1.2. O que deflagra a passividade do sujeito passivo.

Não é o medo de perder o emprego que faz a vítima se submeter ao assédio moral, em atitude passiva diante das hostilidades que lhe são dispensadas. Segundo Hirigoyen, o que determina a sujeição é a utilização de métodos perversos pelo agressor, semelhantes aos empregados nos campos de concentração e que fragilizam e dominam psicologicamente o sujeito passivo, impedindo sua reação.

Continua a autora, afirmando que para subjugar a pessoa escolhida, o agressor a isola, o que torna ainda mais difícil sua defesa. Esse comportamento pode representar sua exclusão do grupo quando iniciado por um dos colegas, ou pode partir dos superiores, ao restringirem seu convívio com os demais empregados por meio da transferência de seus objetos para uma sala isolada, por exemplo. Conjugam-se ao isolamento a recusa da comunicação direta, a fim de rebaixar a vítima, como se não existisse. É interrompida quando fala e suas opiniões não são consideradas. Usa-se colocar a vítima em quarentena, fazendo com que permaneça no local de trabalho durante todo o expediente sem que lhe seja concedido serviço, embora todo o resto do pessoal mantenha o mesmo ritmo de trabalho.

Outra maneira de desestabilizar a vítima é desqualificar seu trabalho, fazendo com que descredite de sua competência. Geralmente essa agressão não é verbal e direta mas sim insidiosa, por meio de olhares, gestos, suspiros, indiferença, subentendidos e “brincadeiras” maldosas, entre outros comportamentos, o que dificulta a descrição e a prova das práticas pela vítima e até mesmo a percepção do problema. Tratam-se de críticas ao trabalho da vítima que, no entanto, representam mero pretexto para ataques pessoais. Da mesma forma, a atribuição de tarefas sem valor, não correspondentes à qualificação da pessoa, ou a exigência de volume de tarefas incompatível com o tempo de trabalho, como forma de fazer a vítima acreditar que é incapaz, são comportamentos que objetivam vexar e humilhar e, portanto, se inserem no processo de assédio moral. Assim também ocorre quando a fiscalização ultrapassa os limites da normalidade. Ainda, a vítima pode ser induzida a cometer erros, o que a faz questionar suas habilidades e se sentir responsável pelas críticas severas e reiteradas que recebe.

Segundo Hirigoyen, os manipuladores se valem também da circunstância de não esclarecem as razões da perseguição, causando na vítima a perda do sentido, o que a faz se questionar incessantemente sobre se deu causa ao tratamento que lhe está sendo perpetrado. Ou seja, o perverso busca anular o senso crítico do sujeito passivo e, por consequência, este perde sua capacidade de reconhecer se é ou não culpado pela situação.

Márcia Guedes, partindo principalmente dos estudos de Leymann e de Hirigoyen, acrescenta entre as condutas do sujeito ativo a destruição da auto-estima da vítima, que entre outras formas é obtida por meio de críticas que não se restringem ao aspecto profissional, sendo endereçadas ao íntimo da pessoa. Visa-se acabar com a imagem que possui de si e no meio social, mediante ridicularizações.

Leymann, em um trabalho denominado Leymann Inventory of Psychological Terrorism – LIPT, enumerou os possíveis comportamentos do sujeito ativo propondo uma lista de quarenta e cinco itens, subdivididos nos seguintes grupos de comportamentos: ações destinadas a romper as relações da vítima no local de trabalho, impedindo sua comunicação; atitudes no sentido de destruir a reputação da vítima; um terceiro grupo tendente a atingir a vítima por meio da desqualificação profissional. As autoras Liliana Guimarães e Adriana Rimoli, que nos fornecem a

informação acima exposta, pontuam que uma quarta categoria de comportamentos foi acrescentada ao estudo de Leymann por Suárez, condizente com a manipulação das contrapartidas laborais (tratamento distinto para a vítima em relação ao dispensado aos demais empregados).⁴⁷

Portanto, ao ser alvo de tais condutas, a pessoa não consegue esclarecer suas dúvidas, ou seja, se está ou não recebendo tratamento diferenciado e se este decorre de sua culpa ou não. As circunstâncias não são claras e se fazem perceber apenas pela vítima e por mais ninguém. São subentendidos que a fazem perceber que existe algo errado mas sem saber exatamente o quê.

3.1.3. Fase da violência declarada - psicoterror.

Na fase da violência declarada, a relação de ódio que estava submersa em subentendidos se revela claramente, ao menos para a vítima. Inicia-se uma fase de ataques severos e diretos, porém sutis, diante da reação da vítima no sentido de estabelecer limites ao poder do agressor sobre si, voltada a readquirir uma esfera de liberdade em seus atos. A realidade se mostra para a vítima, escancarando aquilo que desconfiava. Nessa fase, a agressão visa sobretudo o afastamento da vítima, na medida em que se mostrou ameaçadora pelo fato de reagir ao controle imposto. A vítima busca resolver a situação por meio do diálogo, o que não é aceito pelo sujeito ativo, o qual por sua vez consegue reverter a situação a favor de si. O ódio tem origem na inveja porém muitas vezes o agressor justifica suas condutas como uma reação a uma perseguição da outra parte, como ocorre com os paranóicos, invertendo-se os papéis. Ele coloca a vítima como sua inimiga e antecipa sua defesa.

Reputa-se de grande importância nessa fase o aspecto da repetição das ofensas, isoladas representam mero percalço da vida em relação. As atitudes do agressor dificilmente serão físicas, mas consegue a decadência moral da vítima, circunstância que leva a uma certeza de impunidade. O agressor se vale da frieza

⁴⁷ GUIMARÃES, L. A. M.; RIMOLI, A. O. Obra citada, p. 185.

ao falar com a vítima a qual pode ser levada ao erro de reagir mais incisivamente, passando a ser taxada de agressiva. Tem-se de um lado ódio por parte do agressor e por parte da vítima medo, sentimentos que se ampliam com a evolução do processo, o que exige uma intervenção exterior para a solução do problema.

Na primeira fase o objetivo do agressor é a inércia da vítima enquanto na segunda desencadeia-se sua reação, e tudo é manejado para lhe inculcar a culpa do conflito. O indivíduo assume uma posição defensiva que é interpretada pelos expectadores como paranóia. “Ela está capturada em um duplo entrave e, faça o que fizer, não consegue sair dele: se ela reage, é geradora do conflito; se não reage, deixa desenvolver-se uma destruição letal.”⁴⁸ As fraquezas da vítimas são exploradas pelo perverso e mostradas ao público, o que a faz se justificar como se fosse culpada. Por fim, sem saída a vítima pode passar a se valer do mesmo sistema de perversidade. Assim, a vítima recebe o que há de negativo do agressor, imagem que será usada por ele como forma de mostra aos demais que ela é o grande culpada.

3.2. REITERAÇÃO.

Cada conduta, tomada individualmente, não teria força suficiente para atingir a vítima, porém, somadas e em conjunto, apresentando-se reiteradamente, caracterizam um processo que culmina na depreciação do indivíduo. A prática acontece de forma silenciosa, e não é raro que a vítima em um primeiro momento não se dê conta da situação.

O assédio moral na empresa pode agregar o abuso de poder, mas o que efetivamente caracteriza e distingue essa violência é a manipulação perversa. Se, por um lado, o abuso de poder, que, normalmente, descamba para a administração por estresse, pode ser facilmente desmascarado, a manipulação insidiosa causa maior devastação, porque é sub-reptícia e, na fase inicial, até mesmo a vítima não enxerga a intenção malévola do sujeito perverso, oculta em comportamentos aparentemente normais.⁴⁹

48 HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral**: A violência perversa no cotidiano, p. 137.

49 GUEDES, M. N. Obra citada, p. 37.

Na sequência e aos poucos a vítima internaliza a situação, e sua esfera psíquica passa a ser atingida. Na busca de saída para seu problema se depara com a dificuldade de decidir a quem recorrer. Além desse obstáculo, reagindo estará abrindo uma nova fase do processo, a fase do conflito declarado, também chamada de psicoterror por Márcia Guedes. Nesse contexto,

a vítima fica indefesa: se tenta reagir, provoca a contra-reação do agressor, através de uma hostilidade declarada, visando sua destruição moral, o que pode levar a seu total aniquilamento psíquico, ou em casos extremos, até mesmo ao suicídio. Se não reage, paulatinamente tem destruído seu amor próprio e segurança para desenvolver até mesmo trabalhos rotineiros.⁵⁰

3.3. INTENÇÃO DE PREJUDICAR.

Na maioria dos casos de assédio moral a prática é orientada pela intenção de afastar uma pessoa determinada de seu posto de trabalho ou ao menos impedir que se destaque, supostamente ofuscando a importância dos colegas. Considerando que se trata de um processo, em que uma conduta segue a outra até que se atinja o fim almejado, é difícil descaracterizar a intenção do sujeito ativo. Caso contrário, observados os efeitos negativos de suas condutas ao colega ou ao subordinado o agressor se conteria e buscaria outra forma de solucionar o problema. Mas, no assédio, quanto mais a vítima reage mais severas se tornam as investidas do agressor.

Nesse sentido, as condutas que juntas dão origem ao assédio são abusivas e extrapolam o poder legítimo conferido ao empregador de dirigir a prestação do serviço. Visa-se com a prática perseguir o sujeito passivo e as condutas irão perdurar até que este desista de resistir e abandone o emprego ou busque ajuda de terceiros.

Dessa forma, o assédio moral se distingue das discussões ocasionais e

50 SALADINI, Ana Paula Sefrin. Trabalho, medo e sofrimento: considerações acerca do assédio moral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, a. 32, n.59, p. 113-130, jul./dez. 2007, p.128.

pontuais bem como das decisões legítimas do empregador no sentido de dirigir a prestação dos serviços.

3.4. SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL.

Hádassa Dolores explica que “as figuras do empregado e do empregador, ou superior hierárquico, não possuem posições definidas de vítima e agressor, respectivamente, em relação ao assédio moral.”⁵¹ Assim, todos os que participam do ambiente de trabalho podem ocupar tanto uma como outra posição.

O que cumpre destacar é que além dos sujeitos imediatos do assédio moral existem os sujeitos mediatos ou intervenientes, como, por exemplo, as próprias empresas, os sindicatos e o Poder Público (pela via do Ministério Público do Trabalho ou pela via da fiscalização). À empresa cabe zelar por um ambiente de trabalho sadio, que permita o desenvolvimento pessoal de seus empregados, os quais representam mais do que um mero fator de produção. Entretanto, o que se vê é que muitas empresas ao invés de coibirem a prática do assédio moral, seja entre colegas ou partindo de um executivo, ficam inertes ou mesmo aprovam e estimulam a prática como forma de afastar empregados que não servem mais aos interesses econômicos. Trata-se do que se convencionou chamar de *mobbing* estratégico, tema que requer estudo próprio pela complexidade e nuances que apresenta. Aos sindicatos cumpre, entre outras atitudes, informar a classe sobre o problema bem como estimular a denúncia da prática, além de propor e negociar soluções com a empresa.

Entretanto, as referidas esferas encontram dificuldade de atuação sobretudo diante da ausência de legislação específica sobre o assunto, sendo que muitas das vítimas do fenômeno, pela dificuldade de acesso a essas instâncias, não encontram a quem recorrer, recaindo no Judiciário, circunstância que tende a aumentar seu sofrimento pelas complicações que gera.

⁵¹ FERREIRA, H. D. B. Obra citada, p. 50.

3.4.1. A vítima (profissional eficiente).

É conveniente acreditar que a vítima é culpada pelo tratamento que recebe, seja por incompetência ou por fraqueza. Isto justifica a inércia das testemunhas e a pouca preocupação em ajudar.

Entretanto, a situação real é distinta. A prática incide justamente sobre aqueles profissionais que possuem uma qualidade a mais para oferecer como, por exemplo, qualificação e/ou dedicação. Pode incidir também sobre aqueles que recusam se padronizar aos ditames da empresa, o que aos olhos dos administradores representa falta de capacidade de adaptação. É o caso de o trabalhador se recusar a cumprir tarefas que sabe serem abusivas ou até mesmo imorais, como no caso em que a vítima seja forçada a passar informações incompletas ou até mesmo falsas, e a recusa em cumprí-las representa um entrave aos olhos do patrão a justificar a exclusão do funcionário.

Além desses fatores o fenômeno pode ser motivado por discriminação, nunca admitida, como demonstra Margarida Barreto no resultado de sua pesquisa

Consubstanciada nas conversas clínicas e nas análises dos discursos, concluo que os mais humilhados são: as mulheres; os adoecidos e os acidentados no trabalho; os acima de 35 anos e com altos salários; os criativos e com alto senso de justiça; os honestos e que trabalham mesmo doentes; os que se sensibilizam com o sofrimento alheio; os questionadores das políticas de metas inatingíveis e da expropriação do tempo vivido em família; aqueles que constroem amizades facilmente; aqueles que têm filhos menores de 10 anos de idade e, por fim, as grávidas e os ativistas sindicais.⁵²

Zeno Simm partilha a idéia de que no Brasil em razão da possibilidade de dispensa sem justa causa, apenas ensejando multa de 40% sobre o FGTS do respectivo empregado, são em menor número os casos de assédio moral. Porém, ressalva que o setor público, ao contrário, diante da necessidade de motivação para a dispensa, é mais vulnerável a esse tipo de prática.⁵³

De qualquer forma as características da vítima são incômodas ao sujeito

52 BARRETO, M. M. S. Obra citada, p. 206.

53 SIMM, Z. Obra citada, p. 91.

ativo, ou porque o rendimento não atinge mais padrões de excelência ou porque se destacam demais podendo ofuscar a importância do agressor. Mostra-se útil ao perverso somente enquanto seduzida e atada em sua teia, após uma reação sobra apenas ódio.

O agressor age sobre os pontos fracos da vítima, sobre suas debilidades. “A relação com o perverso funciona como um espelho negativo: a boa imagem de si é transformada em desamor.”⁵⁴ Ela passa a se questionar e imagina-se culpada pela situação, uma vez que suas falhas são realçadas pelo agressor. Põe-se a trabalhar, aumentando ainda mais a dedicação, a fim de compensar as faltas que acredita ter cometido, o que acarreta, de certa forma, seu isolamento do grupo. Pressionada a “fazer tudo certo” o efeito final é inverso, passa a cometer erros de execução e incompreendida pela direção, que não busca conhecer seus problemas, recebe sanções disciplinares.

Por muito tempo foram consideradas masoquistas pela atitude passiva, e apenas recentemente o foco de estudo se transferiu para as atitudes do agressor, como um perverso. A manipulação extingue a possibilidade de reação, sendo que “O erro essencial da vítima está em não ter desconfiado antes, em não ter levado em consideração as violentas mensagens não verbais”⁵⁵, permitindo-se dominar. No masoquismo, ao contrário, busca-se sofrimento para saciar o desejo de castigo e a qualquer tempo é possível retirar-se do processo havendo vontade neste sentido.

3.4.2. O agressor.

O agressor pode ser tanto um sujeito perverso quanto uma pessoa de bem que acaba reagindo dessa forma, como exemplo, por medo de perder o emprego. Não existe um perfil prévio e rígido para o sujeito agressor, pois este pode ser inclusive uma pessoa que contraria o próprio senso moral para agir em prejuízo de outrem, repudiando o que faz. No mesmo sentido, pode ser tanto o superior

54 HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral**: A violência perversa no cotidiano, p. 154.

55 HIRIGOYEN, M. F. *Idem*, p. 156.

hierárquico como o subordinado.

3.4.2.1. O sujeito perverso.

Hirigoyen nos fala do sujeito perverso e de como ele age. Inicia seu processo conquistando a confiança daqueles mais influenciáveis do grupo, que passarão a seguir suas atitudes. Assim, “cada indivíduo não perde com isso todo o seu senso moral, mas, tornando-se dependente de um indivíduo sem escrúpulos, perde todo o senso crítico”⁵⁶. Caso um indivíduo reprove sua forma de agir, logo estará excluído do grupo e passará a ser perseguido. Visa conquistar ou se manter no poder, ou ao menos se afirmar e assim esconder suas fraquezas. Não se satisfaz com a conquista da posição desejada, mostrando-se necessária a decadência daqueles que lhe oferecem resistência. Encontra campo fértil em empresas mal estruturadas e que não oferecem uma clara definição de papéis, pois permite que visualize um espaço de poder que possa conquistar.

É comum que em determinadas ocasiões as pessoas façam uso de mecanismos perversos e não é raro encontrar nelas características narcísicas, tais como egocentrismo, necessidade de ser admirado e intolerância a críticas, que em si não são patológicas. Distinguem-se dos perversos, pois passando o sentimento de raiva nasce o arrependimento e além disso essa forma de resolver as coisas se mostra ocasional e excepcional. Os perversos sentem prazer com o sofrimento da pessoa submetida e de forma alguma experimentam um sentimento de culpa ou remorso. “A noção de perversidade implica uma estratégia de utilização, e depois de destruição do outro, sem a menor culpa.”⁵⁷

O narcisista constrói sua imagem valendo-se do outro como espelho. “Sua vida consiste em procurar seu reflexo no olhar dos outros.”⁵⁸ São superficiais em suas relações, sem capacidade para desenvolver afeto, e embora careçam de

56 HIRIGOYEN, M. F. Idem, p. 86.

57 HIRIGOYEN, M. F. Idem, p. 139.

58 HIRIGOYEN, M. F. Idem, p. 143.

admiração não dispensam ao outro nada equivalente. Passam à perversidade na medida em que por serem vazios buscam se afirmar e construir sua imagem sugando a energia do outro, que não é respeitado em sua subjetividade mas apenas como um objeto, um espelho. Atingem o que há de melhor no outro, características das quais possuem inveja, fazendo com que se torne inseguro e sobretudo desconfie de suas qualidades. Não agem propositalmente sendo essa forma a única que possuem para viver, não sabem agir de outro modo. A reação da vítima pode desestabilizar a segurança do perverso que, então, passa a um comportamento destrutivo.

O perverso narcisista apresenta-se como megalômano, ou seja, realça as falhas dos outros para destacar as qualidades que acredita possuir. Não admite seus erros e nem críticas. Todos lhe devem dedicação mas em contrapartida não recebem nenhum tipo de reconhecimento, e enquanto úteis são mantidos perto.

Marie-France nos fala ainda do que chama de vampirização. Trata-se do mecanismo utilizado pelos perversos para absorver as qualidades da vítima, a qual é constantemente criticada e levada, assim, a duvidar de si mesma. Aumentam seu poder e mascaram suas fraquezas na proporção em que desestabilizam e atingem o amor próprio do sujeito passivo. Esse processo decorre da inveja que sentem mas para eles não basta conseguir o que querem, é prazeroso destruir e prejudicar o outro. Além disso, os perversos manipulam as circunstâncias e invertem os papéis, fazem-se de vítimas e nunca se questionam sobre seus fracassos, atribuem a responsabilidade de tudo que lhes acontece de mau aos outros.

O perverso se aproxima da personalidade paranóica na medida em que, após a reação da vítima no sentido de se liberar do enredamento, sente-se ameaçado e por isso se precipita na agressão antes que o outro o faça. Na verdade o que vê no outro é a projeção de sua própria maldade. "... a perversão narcísica é um mecanismo que permite evitar a angústia, projetando no exterior tudo que é mau. Trata-se, no caso, de uma defesa contra a desintegração psíquica. Atacando o outro os perversos visam sobretudo proteger-se."⁵⁹ O bode expiatório passa a receber tudo o que o perverso não consegue suportar em si mesmo.

⁵⁹ HIRIGOYEN, M. F. *Idem*, p. 151.

3.4.2.2. O recrutamento de pessoas de bem.

Christophe Dejours aborda a questão da participação de pessoas de bem, ou seja, que não representam perversos nem paranóicos, na imputação de sofrimento a outrem. Coloca, nesse sentido, a questão sobre qual o destino do senso moral dessas pessoas que conscientemente reproduzem a injustiça. O autor explica que os perversos e paranóicos⁶⁰ desempenham um importante papel na reprodução do sistema, na maioria das vezes como líderes. Entretanto,

A colaboração zelosa, ou seja, não somente passiva mas voluntária e ativa, é de uma maioria de sujeitos que não são perversos ou paranóicos, ou seja, que não apresentam maiores distúrbios no senso moral, e que possuem, como a maioria da população, um senso moral eficiente.⁶¹

Quanto aos gerentes, mesmo conhecendo as dificuldades reais do próprio trabalho e dos subordinados, eles mantêm o discurso da descrição gerencial, e sobretudo confiam nela. O medo e a falta de deliberação coletiva entre eles explica o silêncio sobre a situação, enquanto o zelo na realização do trabalho, em vista da competitividade, gera o consentimento.

A confiança nesse discurso, no entanto, decorre da falsa informação veiculada na empresa. Ninguém individualmente consegue avaliar os resultados globais da organização. Trata-se de uma estratégia de distorção comunicacional iniciada na mais alta hierarquia mas que passa por todas as camadas. A falsa informação conta com a participação ativa e voluntária mesmo daqueles que conhecem a mentira que se veicula. Não parte apenas de uma equipe especializada mas de cada um, na medida em que são convidados para entrevistas ou para redigir textos.

Para envolver pessoas de bem, na manipulação do mal como sistema de

⁶⁰ Dejours informa que nos perversos o particular funcionamento das instâncias morais permite que em determinadas circunstâncias o sujeito atue moralmente enquanto em outras desconsidere a moral. Os paranóicos possuem a mais rígida moral conhecida na psicologia mas, entretanto, ela se constrói sobre premissas falsas. Acreditam que estão agindo em favor do bem enquanto perpetraram injustiças ao demais.

⁶¹ DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Tradução: Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 2005, p. 75.

gestão, faz-se um apelo a sua virilidade, que representa o instrumento principal para a distorção de mal em bem e é medida pela violência que o sujeito é capaz de expressar. Trata-se da “ativação da escolha em função da racionalidade pática, em detrimento das escolhas em função da racionalidade moral-prática”, sendo a primeira relacionada ao psicológico e ao sofrimento subjetivo. Assim, o medo da perda da identidade perante os pares, de ser desprezado e de perder o pertencimento ao coletivo, no caso de recusa a desencadear o mal, fazem parte da racionalidade pática, e comprometem o senso moral, o qual permanece mas os valores que o regem são invertidos. A racionalidade ética não é abolida mais invertida. O senso moral funciona com base em uma subversão de valores. No entanto, a virtude, sem o processo de subversão, seria justamente negar o trabalho sujo mesmo que isso gerasse o afastamento do grupo. A racionalidade pática, no entanto, não é suficiente para que a conduta não seja recriminada por terceiros, é necessário a justificação do mal sob o pretexto da boa execução do trabalho.

Assim, para não serem considerados fracos, e não viris, muitos executam o trabalho sujo, negando o sofrimento dos subordinados e colaborando na distorção comunicacional. Essa circunstância, no entanto, lhes causa sofrimento ético ou moral, ou seja, de fazer algo que reprova moralmente. Partem então para o uso de ideologias defensivas, no sentido de uma racionalização do mal. A primeira estratégia é opor ao sofrimento moral uma negação coletiva, ou seja, tudo se justifica pelo trabalho, sem nenhum problema ético. Da estratégia coletiva de defesa do cinismo viril parte-se para um ideologia defensiva do realismo econômico. Tudo é visto como força de caráter ou como um forte senso de responsabilidade em relação à execução do trabalho, ou melhor, a favor da empresa e do país no contexto de uma guerra econômica. Tudo se justifica na defesa de interesses supra individuais. As vítimas existem, mas é inevitável. Apenas os mais fracos sucumbem, pensamento que preconiza uma seleção darwinista e acarreta o desprezo pelas vítimas. Por fim, aqueles que admitem realizar o trabalho sujo tornam-se propagandistas do poder e da racionalidade estratégica das empresas.

não é a racionalidade econômica que é causa do trabalho do mal, mas a participação progressiva da maioria no trabalho do mal que recruta o argumento economicista como meio de *racionalização* e de justificação

posterior da submissão e da colaboração no trabalho sujo.⁶²

Até agora falamos dos mecanismos de defesa coletivos. Há também a defesa individual, explicada pela psicodinâmica do trabalho como uma normopatia setorial por clivagem, correspondentes em por “antolhos voluntários” ou “bancar a avestruz”⁶³. Também é instaurada contra o medo da precarização. Não se trata de uma personalidade normopática mas sim de um comportamento defensivo normopático, sendo que “a 'faculdade' de pensar só é suspensa num setor preciso da relação com o mundo e com o outro: o setor psíquico diretamente relacionado com a adversidade alheia. Em compensação a faculdade de pensar continua se exercendo apropriadamente em todos os demais aspectos da vida”⁶⁴. Trata-se de uma conduta generalizada e não excepcional como a da personalidade normopática (nessas pessoas a personalidade funciona sempre de forma normopática, tanto em relação aos riscos externos quanto aos conflitos intrapsíquicos, e em todos os aspectos da vida).

A escolha pela estratégia individual ou pela coletiva de defesa é determinada pela proximidade entre o sujeito e o ambiente onde a violência é perpetrada. Os gerentes que diretamente manipulam a ameaça de demissão e precarização participam de mecanismos coletivos de defesa (ideologia defensiva do cinismo viril). O medo que sentem, pois também são vítimas de ameaças, e o sofrimento que sentem em impor adversidades aos outros causam um mal extra intenso que não seria suportado pela utilização de mecanismos de defesa individuais. A imagem das vítimas se manifesta na consciência de modo pungente pela proximidade que inviabiliza a defesa individual. Os que não estão diretamente envolvidos nas operações de manipulação, não fazem parte do espetáculo direto, sabendo da condições dos outros pela informação de terceiros, podem partir pra antolhos voluntários. A divisão social do trabalho implica que apenas se conhece o que está próximo, ignora-se e não se tem domínio sobre as atividades dos outros. A informação sobre a condição dos que se encontram além do mundo proximal

62 DEJOURS, C. Idem, p. 94.

63 DEJOURS, C. Idem, p. 120.

64 DEJOURS, C. Idem, p. 118-119.

depende de terceiros e assim nunca se sabe se é legítima ou não. Trata-se de uma ignorância que confere inocência e serenidade. Abrange os que nas próprias empresas assumem postos administrativos, em seus escritórios e afastados da realidade ou que naquele momento não estão expostos ao processo de manipulação. Na maioria das vezes possuem um emprego estável, somente atingido por fusões ou privatizações. Só conhecem a injustiça pela mídia ou palavra alheia.

Tem-se uns colaboradores e outros anuentes, mas todos cooperam no mal. A cooperação parte das estratégias utilizadas, que são distintas, conforme a proximidade com palco do mal. São por um lado forma de manter a saúde mental frente ao sofrimento e de outro condição “sem a qual não” da banalização do mal. Caso se recusam a participar, sua voz se torna inaudível.

Quando ocorre uma desestabilização da empresa, com reformas estruturais, as estratégias defensivas podem ceder frente às novas condições. Os diretamente envolvidos na prática do mal se colocam então na situação de passarem a usar os meios individuais de defesa. Nessa passagem de uma forma à outra alguns sucumbem e outros logram êxito. Nesse contexto que se verificam as descompensações psicopatológicas, ou no sentido do desespero ou no sentido de uma reação violenta.

Outra questão é saber como a normopatía setorial ou a clivagem da personalidade atinge todas as pessoas de um mesmo modo, desconsiderando assim a história particular de cada um. “Como são possíveis a generalização e a unificação das clivagens pela sociedade? Como se pode chegar a uma normopatía defensiva setorial, monolítica, coordenada, de massa?”⁶⁵

O senso moral é suspenso e, portanto, também a capacidade de pensar, em todos, no que se refere ao medo das adversidades sociais geradas pelo neoliberalismo sob o nome de precarização (tanto na esfera do emprego quanto no que diz respeito às condições sociais e existenciais). Essa esfera da realidade negada pelo sujeito é substituída pelo recurso aos estereótipos, produzidos pelo discurso dominante, por meio da distorção comunicacional, e absorvidos pelo sujeito, que tem nesse aspecto suspensa sua capacidade de julgar. Trata-se de produzir informações distorcidas sobre a realidade das condições de trabalho, e

65 DEJOURS, C. Idem, p. 124.

divulgá-las amplamente, como uma descrição gerencial e conveniente ao capital, que muito se distingue da descrição subjetiva. O processo de banalização do mal passa necessariamente pela racionalização economicista, para a qual a distorção comunicacional é decisiva.

Tem-se assim três estágios a serem percorridos para a banalização do mal, os quais impedem uma mobilização social contra as injustiças.

O primeiro estágio é constituído pelos líderes da doutrina neoliberal e da organização concreta do trabalho do mal no teatro das operações. O perfil psicológico mais típico é representado por uma organização da personalidade de tipo perverso ou paranóico. Existem muitos estudos psicológicos a seu respeito. Seu engajamento não é defensivo, mas sustentado por uma vontade que se situa no prolongamento direto de seus impulsos inconscientes.

O segundo estágio é constituído pelos colaboradores diretos, que atuam no próprio campo das operações ou em suas proximidades. Aqui as estruturas mentais são muito diversas. Sua unificação, sua coordenação e sua participação ativa se obtêm mediante estratégias coletivas e ideologias de defesa. Nesse caso é a *defesa* que é a mola do engajamento, e não o *desejo* (estratégia coletiva de defesa do cinismo viril).

Por fim, o terceiro estágio é constituído pela massa dos que recorrem a estratégias de defesas individuais contra o medo. A unificação dessas estratégias, que resulta na anuência em massa à injustiça, é garantida pela utilização comum dos conteúdos estereotipados de racionalização que são colocados à sua disposição pela estratégia da distorção comunicacional.⁶⁶

Para combater essa situação deve-se antes de lutar contra a injustiça lutar contra o processo de banalização. Para tanto deve-se partir para o conhecimento de seus mecanismos e da ação no sentido de modificá-los.

3.4.3. Classificação quanto aos sujeitos.

As motivações para o início do processo de assédio são variadas e segundo Hirygoen “Na origem dos procedimentos de assédio, não existem explicações óbvias, mas, sim, um conjunto de sentimentos inconfessáveis.”⁶⁷ Entre elas, a autora enumera a recusa da distinção; a inveja, o ciúme e a rivalidade; o medo; e o

⁶⁶ DEJOURS, C. Idem, p. 125-126.

⁶⁷ HIRIGOYEN, M. F. **Mal-Estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral, p. 37.

inconfessável, ou seja, regras de conduta implícitas que se não aceitas por um membro do grupo faz gerar o assédio sobre ele. Assim, entendemos as razões que levam os sujeitos à prática do assédio moral, podendo se dar entre colegas ou em relação hierárquica.

3.4.3.1. Horizontal.

Acontece quando a vítima é perseguida por um de seus pares ou pelo grupo, e neste último caso se torna uma espécie de bode expiatório⁶⁸. Pode ter como causa a intolerância do grupo diante de uma diferença (raça, sexo, deficiência física, opção sexual, religião, posição política etc.⁶⁹) ou a não aceitação pela vítima de regras de condutas implícitas e inconfessáveis criadas e respeitadas pelo grupo. Da mesma forma, pode dar início ao processo a competição e a rivalidade, ou seja, a necessidade de se sobressair aos olhos do patrão, bem como o sentimento de inveja em relação a uma qualidade que a pessoa possui a mais. Também, nem sempre é possível separar o pessoal do profissional, e uma inimizade originada fora da empresa pode se transformar em assédio moral.

3.4.3.2. Vertical ascendente.

Trata-se da espécie menos comum, ocorrendo quando um superior é hostilizado por seus subordinados. Embora sua função tenha como característica inerente a autoridade, ao exercê-la não alcança o respeito daqueles que deve coordenar. Cabe à pessoa manter a ordem sem que consiga se impor, o que gera transtornos e sua depreciação perante a direção. Em regra, a referida circunstância se verifica quando um novo chefe assume, fazendo uso de métodos distintos e

68 GUEDES, M. N. Obra citada, p. 39.

69 Márcia Novaes Guedes acrescenta que no Brasil o elevado índice de emigração de nordestinos para o sudeste do país em busca de empregos desencadeia o processo de assédio por conta de racismo e xenofobia. (Márcia Novaes Guedes, Idem, p. 39.)

geralmente mais rigorosos que do anterior, ou quando um dos empregados é promovido e passa a dar ordem aos demais. Muitas vezes, é a direção que estabelece novas metas de serviço, as quais o novo supervisor terá que gerenciar, o que faz aumentar a carga de trabalho dos empregados, que culpam-no uma vez que desconhecem as decisões da direção. O grupo é contagiado pela insatisfação na medida em que não aceita a nova forma de administração ou o fato de que um dos antigos colegas agora estabeleça regras e emane ordens.

3.4.3.3. Vertical descendente.

Essa forma possui como pressuposto a relação de subordinação que se instaura a partir do contrato de trabalho. Deve-se atentar também para o baixo poder de barganha do trabalhador diante do excesso de recursos humanos a espera de emprego, circunstância que o empurra a aceitar os desmandos do empregador, inclusive, se for o caso, em prejuízo de sua saúde. E, conforme afirma Márcia Novaes, “o grau de subordinação do empregado é irrelevante; no contrato de emprego, a sujeição do empregado é a priori, pois teme perder o emprego”⁷⁰, ou seja, pode se dar inclusive entre profissionais do alto escalão da empresa, sendo comum contra executivos.

A manipulação do medo e do sofrimento do empregado, que pode partir da direção ou de um superior hierárquico, decorre, em regra, de dois fatores: da perversidade pura e simples do sujeito ativo ou da adoção ou aceitação pela empresa desse método como forma de estimular a produção ou forçar a saída do funcionário. Visa forçar o empregado que não é mais considerado útil a se desligar do emprego (ex: acidentados), e quando parte de um superior hierárquico pode decorrer do medo de que alguém assuma sua função. Ainda pode servir como represália do empregador descontente com alguma atitude do obreiro (ex: retorno ao trabalho por reintegração).

Márcia Guedes analisa a questão do mobbing estratégico, visando o

70 GUEDES, M. N. *Idem*, p. 38.

afastamento do empregado por parte da direção da empresa. Segundo afirma, é uma prática utilizada pelas empresas para descartar os profissionais que não servem ao modelo flexível de produção. Uma das maneiras de se efetuar esse processo é pelo método da geladeira, ou seja, a pessoa não recebe nenhuma informação importante sobre as decisões da organização por um longo período, o que faz com que se sinta diminuída e, principalmente, no caso de sua eventual saída, não tenha dados atualizados para fornecer aos concorrentes.

3.5. CONSEQÜÊNCIAS – ABRANGÊNCIA DOS DANOS CAUSADOS.

Ao longo do tempo, diferentes formas de se compreender a saúde foram conhecidas, sem respeitar um processo linear. Simplificadamente, apresentou-se tanto como mera relação de causa e efeito, isto é, parte-se da análise dos sintomas a fim de se conhecer as causas da doença, quanto como uma totalidade, relacionada às condições do ambiente no qual se insere a pessoa. Conforme a primeira noção, que se afirmou no século XVII, saúde significa a ausência de sintomas, sensíveis externamente. Nesse período, assim,

Esquecidos os conceitos hipocráticos do dinamismo e da totalidade da doença, a natureza, concebida como equilíbrio e harmonia no homem e fora do homem, cede lugar à idéia do homem-máquina e do homem-mercadoria, passível de restauração por conserto e trocas de peças.⁷¹

A partir do século seguinte, passou a ser construída uma nova concepção de saúde, como reflexo das relações sociais e pessoais, interligada a tudo o que circunda a pessoa, ou seja, um processo biopsicossocial. Assim é que Bader Burihan Sawaia, responsável pela apresentação do livro de Margarida Barreto, afirma

Está é a contribuição teórica mais substantiva do presente livro: evidenciar que a vida psíquica e o funcionamento fisiológico não só constituem uma unidade, como estão inscritos na história das sociedades. Portanto, a saúde não pode ser pensada somente nos planos biológico ou psicológico, ou

71 BARRETO, M. M. S. Obra citada, p. 47.

ainda na relação entre eles, mas tem que ser analisada na sua dimensão política e ética.⁷²

Margarida Barreto, com base em pesquisa de campo, restrita ao setor químico de São Paulo, destaca o tratamento hostil dispensado aos empregados adoecidos ou que sofreram acidentes de trabalho. Por medo de perder o emprego as pessoas exercem suas atividades mesmo sentindo dor e retardam a procura por tratamento médico adequado. Ao buscarem ajuda enfrentam o preconceito do médico da empresa e dos médicos do INSS, assim como esbarram no pouco caso dos sindicatos. Outro fator agravante é que nem sempre encontram na família conforto e compreensão, o que faz piorar o quadro apresentado.

A autora em seu trabalho pauta-se nos efeitos que a emoção e a afetividade, ou seja, as condições do entorno, podem acarretar à saúde do trabalhador. Pautada nessa concepção desenvolve seu trabalho, no sentido de que

Abordagens diversificadas – como as de Marx, Vygotsky, Espinosa, Asa Laurell, Breilh, Ribeiro, Sawaia e outros pesquisadores – nos instigam a olhar a relação saúde-doença através das emoções e da afetividade, levando-me a eleger a humilhação como o microcosmo dessa relação e dela com a sociedade.⁷³

Nesse contexto, nos fala da dor da humilhação, capaz de aumentar a dor existente em decorrência da doença bem como por si só tem o poder de trazer abalos à saúde, sendo descrita pela autora como “gritos de tristeza infinita que se parecem a 'um mal-estar' que não acaba”⁷⁴. Trata-se, portanto, colocando-se ao lado dos riscos objetivos, de “uma nova dimensão de riscos invisíveis e adoecimentos do e no trabalho, que se manifestam em rebaixamentos variados, repetitivos e diversificados, afetando a existência, que é o risco da afetividade negativa”⁷⁵.

A humilhação é uma forma de controle, causa dor à vítima e medo a seus pares de sofrerem tratamento igual. Quando a vítima deste tipo de violência procura ajuda médica, os profissionais em atitudes superficiais desprezam suas emoções e

72 BARRETO, M. M. S. Idem, p. 12.

73 BARRETO, M. M. S. Idem, p. 55.

74 BARRETO, M. M. S. Idem, p. 191.

75 BARRETO, M. M. S. Idem, p. 193.

sentimentos. “Esse abalo que transforma a existência nos exige pensar a doença além da aparência, do corpo, de órgãos, sistemas e hormônios, sem separar, como lembra Laplantine (1991), o sofrimento biológico do sofrimento social.”⁷⁶

A reação contra a dor da humilhação depende do desejo manifestado em ato e ação de superar o medo e recuperar o seu ser. A afetividade positiva e os bons encontros geram alegria, e impulsionam esse desejo, processo que passa necessariamente pela relação com o outro. Esse, segundo a autora, é o verdadeiro significado de saúde, ou seja, potência de ação no sentido da emancipação e da liberdade. O sindicato, nesse sentido, deve se apresentar como um espaço para bons encontros, permitindo que nele se encontre forças para lutar.

O assédio moral maneja sobretudo as emoções da vítima, sua subjetividade, e por consequência sua dignidade. Tornada insuportável a convivência no ambiente de trabalho, diante da manipulação das emoções do subordinado, tem-se a predisposição para que o biológico passe a sofrer.

Mesmo sabendo que não está propriamente doente, o operário esgotado e á beira da descompensação psiconeurótica não pode abandonar a fábrica sem maiores explicações. O sofrimento mental e a fadiga são proibidos de se manifestarem numa fábrica. Só a doença é admissível. Por isso, o trabalhador deverá apresentar um atestado médico, geralmente acompanhado de uma receita de psicoestimulantes ou analgésicos. A consulta médica termina por disfarçar o sofrimento mental: é o processo de medicalização (53), que se distingue bastante do processo de psiquiatrização (14), na medida em que se procura não somente o deslocamento do conflito homem-trabalho para um terreno mais neutro, mas *a medicalização visa, além disso, a desqualificação do sofrimento, no que este pode ter de mental.*⁷⁷

Apresenta como sintoma, inicialmente, um quadro de estresse, com eventuais distúrbios funcionais tais como fadiga, nervosismo, problemas digestivos e relacionados ao sono. Progredindo as humilhações, a pessoa passa a um estado de depressão, que exige acompanhamento médico. Trata-se de um sentimento de tristeza profunda, que desestimula a pessoa para todos os afazeres e a impede de reagir, podendo convergir para tentativas de suicídio.

Em qualquer das fases, a vítima pode apresentar distúrbios

⁷⁶ BARRETO, M. M. S. Idem, p. 202.

⁷⁷ DEJOURS, Christophe. **A loucura no trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução: Ana Isabel Paraguay; Lucia Leal Ferreira. São Paulo: Cortez; Obore, 1992, p. 121.

psicossomáticos, como, por exemplo, emagrecimento, aumento de peso excessivo, favorecimento à dependência química, e ainda que afastada do emprego e, portanto, do agressor, o sofrimento pode continuar sob o nome de estresse pós traumático.

Somando-se, a vítima pode apresentar ainda distúrbios psíquicos, que reconhece e que geram em seu interior ainda mais vergonha. Assim, pode desenvolver paranóia bem como delírios relacionados ao trabalho. Esses fatores a princípio são concebidos como prejudiciais, porém, podem despertar a vítima para uma reação, após o devido acompanhamento médico.

Entretanto, o que mais infringe dor à vítima é o fato de ter sido inferiorizada, ridicularizada, desmerecida, conjuntamente com o sentimento de impotência diante da situação. A dúvida sobre o que deflagrou a forma ríspida com que é tratada enche a pessoa de incertezas e a faz assumir um sentimento de culpa, como se merecesse tudo o que lhe está acontecendo. As agressões são negadas pelo sujeito ativo quando questionado, embora suas atitudes confirmem o sentimento da vítima. Essa desconformidade entre o que diz e como se comporta o agressor gera na vítima um questionamento sobre se está enlouquecendo, sobre se o que sente corresponde ao que acontece na realidade.

As condições do ambiente onde se passa a prestação de serviços interfere decisivamente na qualidade de vida da pessoa, tendo em vista o tempo que o emprego consome bem como a importância que a ele é atribuída. Nesse sentido, é fundamental que o ambiente de trabalho seja íntegro, pois havendo condutas humilhantes a disposição para o trabalho bem como a auto estima do subordinado serão afetadas, refletindo inclusive na esfera familiar e na socialização do empregado.

Não bastasse o mal estar no ambiente de trabalho, o empregado carrega para as relações pessoais toda a angústia que sente. A vítima não consegue dissociar as preocupações do trabalho das atividades familiares, mostrando-se o assédio moral perverso também para a família do trabalhador, bem como em relação a todo o convívio social. Abate-se de tal forma que deixa de aproveitar momentos de lazer, o que acaba por agravar os sintomas, em um círculo vicioso. Porém, não atinge apenas o trabalhador e sua família, como também a própria organização que perde em produtividade e passa a suportar o absenteísmo.

4. LIMITES AO EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR.

No contexto atual, à luz dos fundamentos constitucionais de um Estado centrado no princípio da dignidade da pessoa humana, o poder diretivo, abrangidos os aspectos do poder regulamentar, fiscalizatório e disciplinar, deve ser exercido apenas no que tange às condições de prestação dos serviços, não se estendendo sobre a pessoa do trabalhador.

Nesse contexto, segundo Maurício Godinho Delgado, o poder empregatício como uma dimensão específica do poder “sofre os efeitos da configuração global do fenômeno no conjunto da sociedade (o contexto democrático ou autoritário mais amplo da sociedade influi na estrutura e na dinâmica do poder internas ao estabelecimento e à empresa).”⁷⁸

Conforme coloca Aldacy Rachid Coutinho⁷⁹, a subordinação jurídica, assim chamada por decorrer do direito de direção do empregador, não representa a sujeição irrestrita da pessoa do empregado, que aceita ser dirigido no que se refere às suas atividades, mas não punido. Possui como base o fato de que não se admite ao empregado interferir nas decisões da empresa. Às vezes, conforme explica a autora, o empregador estende seu controle sobre os aspectos pessoais do trabalhador, inculcando a ele um dever de lealdade e assistência, como se fossem seus os objetivos da empresa.

Esse poder é auferido do art. 3º da CLT e é visto como um controle jurídico atribuído ao empregador, sob o fundamento da assunção dos riscos do empreendimento por este, devendo ter como objeto a estrutura que administra⁸⁰.

Diante da nova ordem principiológica estabelecida pela Constituição, não se admite mais uma concepção de poder diretivo enquanto direito subjetivo ou potestativo do empregador. Assim,

78 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 630.

79 COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999, p. 207.

80 DELGADO, M. G. Obra citada, p. 633.

A natureza jurídica que conferem a esse poder empresta ao fenômeno uma essência e um posicionamento classificatório só compatíveis com a configuração despótica de organização intra-empresarial; tal tipo de natureza jurídica somente seria compatível, portanto, com o pressuposto da impermeabilidade do espaço empresarial interno aos avanços democráticos experimentados nas sociedades civil e política envolventes.⁸¹

Até mesmo a concepção desse poder como “direito-função”⁸², conforme explica Maurício Godinho Delgado, no sentido de ser exercido de acordo com interesses alheios e não apenas próprios, funda-se no unilateralismo, visto o empregador como único titular de poder. Assim, propõe o estudo do tema a partir da concepção de relação jurídica contratual complexa, a única vertente capaz de abordar a questão do poder em toda a sua historicidade, seja no contexto de relações de trabalho mais assimétricas e rígidas ou de relações mais igualitárias e participativas. A complexidade dessas relações pode ser avaliada em qualquer contexto histórico, tanto subjetivamente (sobre a questão da participação do empregado nas decisões da empresa) quanto objetivamente (em relação ao nível real de assimetria entre as partes do contrato).

Por todo o exposto, tem-se que o poder do empregador encontra limites em valores e princípios tutelados pela ordem jurídica, sobretudo nos direitos fundamentais, no dever de boa-fé objetiva e na função social do contrato de trabalho, o que faz com que os poderes de controle, de fiscalização e disciplinar devam ser exercidos mantendo-se o respeito à pessoa do empregado, que não se despe de seus direitos ao entrar na fábrica.

4.1. APLICAÇÃO HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS.

No contexto do Estado Liberal os direitos fundamentais eram vistos como direitos de defesa, visando impedir que o Estado interferisse na esfera jurídica dos particulares. Pressupunha-se uma igualdade formal e, para tanto, contava-se com

81 DELGADO, M. G. *Idem*, p. 655.

82 DELGADO, M. G. *Idem*, *Ibidem*.

uma prestação negativa, de abstenção de interferências por parte do Estado. Essa primeira dimensão compreende o que hoje se costuma chamar de direitos individuais e direitos políticos.

Em um segundo momento, surgem os direitos fundamentais prestacionais ou sociais de conteúdo fático. Tratam-se de pretensões exigíveis de um Estado Social, que deve atuar de forma positiva a fim de propiciar uma igualdade substancial. Segundo André Ramos Tavares⁸³, os direitos compreendidos nessa dimensão visam sobretudo assegurar condições materiais de exercício dos direitos individuais, e somente dessa forma a democracia encontra condições para se efetivar.

São direitos de terceira geração aqueles de titularidade coletiva, também chamados de direitos de solidariedade ou fraternidade. Estes encontram obstáculos quanto à proteção jurídica, no sentido de que tanto a Administração como o Judiciário se restringiram até o momento a salvaguardar direitos de índole individual. André Ramos Tavares, ainda, nos fala de uma quarta geração, cujo conteúdo se diferencia de autor para autor, e que para ele compreende “uma diferenciação de tutela quanto a certos grupos sociais, como, por exemplo, as crianças e os adolescentes, a família, os idosos, os afro-descendentes etc.”⁸⁴

Embora didática, salienta o autor, essa classificação não deve ser tomada em termos absolutos, uma vez que cada direito se enquadra ao mesmo tempo em mais de uma dimensão, circunstância que se soma ao fato de que o desenvolvimento desses direitos não ocorreu de forma linear sendo certo que além de avanços observaram-se retrocessos. Além disso, a categoria de direitos fundamentais permanece aberta e variável, sem que se tenha obtido uma unanimidade de opiniões sobre o tema. Nessa seara, propugna-se uma indivisibilidade dos direitos fundamentais, tema que não será objeto de abordagem no presente trabalho em razão de comportar uma constelação de peculiaridades.

Zeno Simm⁸⁵ expõe a evolução dos direitos sociais, ressaltando que essa

83 TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 456-457.

84 TAVARES, A. R. *Idem*, p. 459.

85 SIMM, Z. *Obra citada*, p.23-25.

categoria não se restringe ao direito dos obreiros, os quais se desenvolveram como reação às más condições econômicas e humanas dispensadas aos assalariados no contexto do Estado Liberal quando da Revolução Industrial. Diante da autonomia privada e da concepção de igualdade formal, aos trabalhadores eram perpetradas condições desumanas de trabalho. O Estado por meio do Direito do Trabalho assume a responsabilidade de compensar a desigualdade econômica entre as partes mediante uma proteção jurídica ao trabalhador. Nesse contexto, os direitos não mais se colocam contra o Estado, exigindo respeito entre os particulares.

Salienta que com a passagem para um estágio de Estado Social os direitos fundamentais se estenderam para a esfera privada, no sentido de que cabe ao Estado garantir condições para que a liberdade seja efetivamente direito de todos.

Nesse contexto, a questão que interessa abordar é a da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, havendo divergência se são aplicáveis diretamente nas relações privadas ou se dependem da intermediação de uma lei para incidir nessa esfera. As opiniões contrárias à primeira posição se apegam no princípio da autonomia privada, a qual teria seu conteúdo restringido por essa concepção. A segunda opinião se coloca no sentido de não serem os direitos fundamentais invocáveis como subjetivos no seio de relações privadas, em que ambas as partes os titularizam, salvo se previstos em lei, mediante cláusulas gerais, admitindo-se sejam renunciados.

Realmente, com a eficácia direta e imediata corre-se o grave risco, especialmente no Brasil, de constitucionalizar todo o Direito e todas as relações particulares, relegando o Direito privado a segundo plano no tratamento de tais matérias. Como produto dessa tese ter-se-ia, ademais, a transformação do STF em verdadeira Corte de Revisão, porque todas as relações sociais passariam imediatamente a ser relações de índole constitucional, o que não é desejável. Mas, de outra parte, não se pode negar, em situações de absoluta omissão do legislador, que os direitos 'apenas' constitucionalmente fundados sejam suporte para solução imediata de relação privada. A Constituição do Brasil não previu a vinculação dos particulares, mas também não a proibiu expressamente. Se o problema é a abstratividade, as 'cláusulas gerais' da legislação (porta de entrada para os direitos fundamentais) são tão imprecisas quanto as previsões constitucionais desses direitos. Ademais, não se pode negar a inércia legislativa que tem sepultado diversos direitos constitucionais.⁸⁶

86 TAVARES, A. R. Obra citada, p. 487.

Ingo Sarlet⁸⁷ ao tratar do assunto, ressalta a existência de normas de direitos fundamentais que pelo próprio conteúdo restringem-se a vincular o Poder Público, como, por exemplo, as que se referem aos direitos políticos e à nacionalidade. Possuem eficácia no âmbito das relações privadas apenas na mediada em que vinculam o legislador privado bem como os Juízes e Tribunais na aplicação do Direito Privado. Da mesma forma, algumas dessas normas expressamente estabelecem como destinatários os particulares, não exclusivamente, como é o caso dos direitos dos trabalhadores (artigo 7º da Constituição Federal), campo no qual, portanto, não existem motivos para dúvidas sobre a incidência, e de forma direta, aos particulares. Sendo assim, afirma que o estudo proposto

não poderá desconsiderar a lição de Robert Alexy, para quem são dois os principais aspectos a serem enfrentados: como e em que medida (isto é, qual o alcance) se dá a vinculação dos particulares, o primeiro sendo um problema de construção e o segundo um problema de colisão, ambos resultando da característica peculiar de se tratar, em princípio e diversamente das relações particular/Estado, de uma relação na qual ambos os pólos são titulares de direitos fundamentais.⁸⁸

A aplicação dos direitos fundamentais no âmbito do Direito Privado abrange duas vertentes, a da eficácia vertical e da eficácia horizontal no contexto desse ramo. A eficácia vertical, pode-se dizer não passível de discussões, a não ser no quanto de sua abrangência, é a que atinge o legislador privado bem como o Judiciário na solução dos conflitos de natureza privada. Sobre a eficácia horizontal, ou seja, que estabelece os particulares como destinatários das normas de direitos fundamentais é que nasce a dúvida sobre a forma dessa vinculação, se direta ou mediata.

Tendo-se em conta que a nossa Constituição Federal não apresenta dispositivo que permita auferir a vinculação aos direitos fundamentais dos particulares em suas relações, mais ainda gera dúvida a forma dessa vinculação, se direta ou indireta. Em relação aos casos em que expressamente se verifica essa vinculação, como nas hipóteses dos direitos dos trabalhadores, a aplicação,

87 SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais e direito privado: algumas considerações em torno da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais. **Boletim Científico – Escola Superior do Ministério Público da União**, Brasília, v.4, n. 16, p. 193-259, jul./set. 2005. p. 193-259.

88 SARLET, I. W. Idem. p. 204.

segundo o autor, deve ser direta, embora saliente que na doutrina ainda restam controvérsias. Quanto aos casos em que a própria vinculação dos particulares é controversa, ou seja, quando a norma assim não evidencia, há ainda mais razão para as dúvidas sobre a forma dessa incidência.

A teoria da eficácia imediata toma como base a força normativa da Constituição, circunstância a que se soma o princípio da unidade da ordem jurídica. Não existe razão para que o Direito Privado fique alheio à aplicação direta dos direitos fundamentais. Ainda, admite-se uma nova função dos direitos fundamentais, que não apenas de defesa contra as ingerências do Estado, na medida em que se fizeram evidenciar os efeitos da opressão econômica. A concepção da eficácia mediata, por sua vez, admite que “o reconhecimento de uma eficácia direta no âmbito das relações entre particulares acabaria por gerar uma estatização do direito privado e um virtual esvaziamento da autonomia privada.”⁸⁹ Para os adeptos desta

os direitos fundamentais não são – segundo essa concepção – diretamente oponíveis, como direitos subjetivos, nas relações entre particulares, mas que carecem de uma intermediação, isto é de uma transposição a ser efetuada precipuamente pelo legislador e, na ausência de normas legais privadas, pelos órgãos judiciais, por meio de uma interpretação conforme os direitos fundamentais e, eventualmente, por meio de uma integração jurisprudencial de eventuais lacunas, cuidando-se, na verdade, de uma espécie de recepção dos direitos fundamentais pelo Direito Privado.⁹⁰

Na Constituição Federal da mesma forma como não há previsão da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais não há essa previsão para o Poder Público, sendo, porém, inquestionável em relação a este, como consequência direta da própria eficácia das normas de direitos fundamentais. Ambas as teorias consentem a esse respeito bem como em relação à superação da concepção de que tais direitos vinculariam apenas o Estado. Divergem, portanto, em relação à forma de como ocorre essa vinculação. Ainda, dividem o entendimento de que nas relações privadas em que se verifica a existência de um poder social, da mesma forma que para o Estado, essa vinculação se dá de forma direta (como exceção para a concepção da eficácia mediata).⁹¹

89 SARLET, I. W. Idem. p. 211.

90 SARLET, I. W. Idem. p. 212.

91 SARLET, I. W. Idem. p. 232.

Conforme explica Ingo Sarlet, a teoria da eficácia mediata dos direitos fundamentais confunde a questão da vinculação do legislador privado e do Judiciário a esses direitos com a questão dos particulares como destinatários dos mesmos. Assim,

O fato de o legislador dispor, em princípio, da prerrogativa e da primazia da concretização das normas de direitos fundamentais no âmbito das relações jurídico-privadas (o que guardadas certas distinções, também ocorre no direito público) é, em última análise, corolário da própria vinculação direta do legislador (como órgão estatal) aos direitos fundamentais, situação que não pode ser confundida com o problema específico da vinculação dos particulares⁹².

Da mesma forma, o autor combate o argumento de que admitindo-se a eficácia direta restaria prejudicado o princípio da autonomia privada, também fundamental, rebatendo que o conflito entre este e outro direito fundamental eventualmente violado restaria resolvido pela ponderação, como qualquer outro conflito entre direitos fundamentais, guardadas as especificidades.

Para o autor, portanto, todos os direitos fundamentais, ressalvados aqueles que expressamente vinculam unicamente o Estado, de alguma forma aplicam-se diretamente aos particulares. Afirma que,

a opção por uma eficácia direta traduz uma decisão política em prol de um constitucionalismo da igualdade, objetivando a efetividade do sistema de direitos e garantias fundamentais no âmbito do Estado social de Direito, ao passo que a concepção defensora de uma eficácia apenas indireta encontra-se atrelada ao constitucionalismo de inspiração liberal-burguesa.⁹³

O autor ressalta ainda a circunstância de serem os direitos fundamentais assegurados na Constituição como concretizações do princípio da dignidade da pessoa humana, também positivado,

de tal sorte que todas as normas de direitos fundamentais, ao menos no que diz com o seu conteúdo em dignidade humana (e na medida desse conteúdo), vinculam diretamente Estado e particulares, posição essa, aliás, admitida por boa parte da doutrina⁹⁴.

92 SARLET, I. W.. Idem. p. 235.

93 SARLET, I. W. Idem. p. 240.

94 SARLET, I. W. Idem. p. 243.

O princípio da dignidade da pessoa humana, nesse contexto, serve de parâmetro para verificação da medida da vinculação direta dos particulares aos direitos fundamentais, ressalvados os casos em que essa vinculação é expressa no próprio texto. Não é porque não são absolutos e, portanto, passíveis de um certo grau de disponibilidade, que se pode afastar a aplicação direta.

Por fim, segundo o autor, tem-se que tanto os direitos ditos de defesa quanto os prestacionais possuem o condão de atingir diretamente os particulares, salvo os casos em que a norma se restringe ao Estado, e quanto aos últimos, temos como exemplos de normas constitucionais que estabelecem direitos prestacionais devidos por particulares a seus pares o direito ao salário mínimo e ao adicional de periculosidade e insalubridade.

4.2. O PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA NOS CONTRATOS.

Fernando Noronha mostra a relação entre Direito do Trabalho e Direito das Obrigações, salientando que os contratos de trabalho “apesar da minuciosa regulamentação legal, continuam sendo negócios jurídicos, regidos, ainda que a título subsidiário, pelas normas e princípios mais fundamentais do direito contratual. É o que se enfatiza no art. 8º, parágrafo único, da CLT⁹⁵. Os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, por sua vez, passam a ser adotados pelos outros ramos do Direito Privado. “Isto é verdadeiro sobretudo quanto aos princípios que podem ser considerados desdobramentos de dois princípios mais gerais, que [...] podem ser designados como da justiça (ou do equilíbrio) contratual e da boa-fé⁹⁶”, os quais se colocam ao lado de um terceiro princípio regente dos contratos, qual seja o da autonomia privada.

Foi no Direito do Trabalho que se sentiu necessidade de desenvolver o princípio do equilíbrio do contrato, a fim de satisfazer uma justiça substancial, do

95 NORONHA, Fernando. **Direito das obrigações**: fundamentos do direito das obrigações: introdução à responsabilidade civil. v. 1. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 326.

96 NORONHA, F. Idem. p. 326-327.

qual decorrem o princípio da proteção e da razoabilidade. Deve-se preservar a autonomia, mas a proteção em vista de um equilíbrio deve se fazer presente sempre que não seja verificada igualdade formal na realização do negócio jurídico. A preocupação com um justo equilíbrio no seio dos contratos é idéia que primeiro surtiu efeitos no âmbito do Direito do Trabalho. As especificidades do Direito do Trabalho, no fundo, atendem ao aspecto social da relação empregatícia, que joga em detrimento da autonomia privada.

Todo o Direito evoluiu no sentido de não se prender mais ao normativismo, ao positivismo, buscando uma resistemização. Nesse contexto, ganha importância a principiologia, os princípios além de representarem fonte de interpretação e integração das lacunas assumem a condição de normas impositivas de condutas.

Especificamente, o princípio da boa-fé é um princípio geral do Direito Civil. Não é conceituado porque se pauta na comparação da ação do sujeito dentro do negócio jurídico com a ética da sociedade. Trata-se de uma constatação e não de um conceito apriorístico. Essa análise é do perfil objetivo da boa-fé. A intenção, que divide espaço com a ação, encaminha para a análise da boa-fé subjetiva. Tal intenção significa, sucintamente, a crença de que se está agindo corretamente e sem “agredir” a esfera jurídica de outra pessoa. Quanto à má-fé, só existe a subjetiva, visto que ação é atitude destituída de intenção (não pode ser boa ou má). O perfil subjetivo ganha maior densidade no campo dos Direitos Reais e do Direito de Família. No Direito das Obrigações prevalece o perfil objetivo da boa-fé. Parte-se de uma análise fria do comportamento externalizado, independentemente da intenção.

O princípio de que se fala desempenha no sistema as seguintes funções, entre outras: serve como critério de interpretação e integração dos atos e negócios jurídicos (artigo 13 do Código Civil); funciona como critério para a conversão substancial do negócio jurídico conforme o artigo 130 do C.C.; dele decorrem deveres de conduta anexos ou laterais ao negócio, ou seja, deveres não contratados (artigo 422 do C.C.); é instrumento da função social do contrato (a partir da valoração das ações das partes, se conformes ou não à ética social e, por consequência, conformes ou não à boa-fé, pode-se averiguar se a obrigação cumpre ou não sua função social).

A boa-fé no artigo 422 do C.C. é referida no seu aspecto objetivo. Ela impõe deveres anexos ou laterais que quando não observados, geralmente, levam ao cumprimento defeituoso da obrigação nascendo, assim, a necessidade de reparar os danos causados à outra parte. Tais deveres são indispensáveis ao cumprimento real da obrigação, segundo concepção de Carl Larenz. O cumprimento hoje não coincide mais com o simples cumprimento da prestação debitória, deve ser real, deve satisfazer verdadeiramente o interesse do credor. Dirigem-se tanto ao credor quanto ao devedor o que evidencia o caráter complexo da relação obrigacional. Trata-se dos deveres de lisura, lealdade, de satisfazer a parte contrária, etc.

Por fim vale fazer referência aos momentos em que o princípio da boa-fé deve estar presente na relação obrigacional. Conforme o artigo 422 do C.C. o sujeito deve observar tal princípio na conclusão (formação) e execução do contrato. A doutrina, entretanto, faz uma crítica apropriada do Código no sentido de estender às tratativas preliminares e ao momento pós-eficacial (pós cumprimento da obrigação principal) a necessidade de agir sob a égide de tal princípio. Nesse sentido, o artigo 422 cria novas modalidades de descumprimento das obrigações além do inadimplemento e da mora. À isso dá-se o nome de violação positiva do contrato.

Eduardo Milléo Baracat⁹⁷ discorda daqueles que classificam o contrato de trabalho como espécie de negócio jurídico por entenderem ser a CLT em relação ao Código Civil a legislação especial que se vale da aplicação subsidiária deste. Para o autor, a vontade na formação do contrato de trabalho é um fenômeno social que tem existência na consciência do indivíduo e por isso não é espécie de negócio jurídico, pois inexistente vontade individual das partes contratantes. Afirma que o princípio da boa-fé é a via pela qual os princípios constitucionais do pleno emprego e da valorização do trabalho humano se irradiam no ordenamento jurídico. Este princípio possibilita ver no emprego uma forma de inserção socioeconômica, tendo três funções básicas: hermenêutica-integrativa, limitativa do exercício de direitos subjetivos e criação de deveres, e permite uma ressystematização do microsistema trabalhista pela atuação do juiz, conformando a regra aplicada ao caso concreto aos princípios constitucionais e de Direito do Trabalho. A relação de emprego neste

97 BARACAT, Eduardo Milléo. **A boa-fé no direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 267-269.

contexto apresenta-se como uma ordem de cooperação entre as partes. Propõe uma nova classificação do contrato de trabalho como sinônimo de ato-fato onde o importante não é a vontade de contratar, mas sim o fato de que o trabalhador tenha desempenhado uma conduta socialmente típica.

4.3. FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO DE TRABALHO.

Fernando Noronha afirma que toda obrigação tutelada pelo Direito possui uma finalidade social que estabelece limites aos interesses do credor. No caso de desatendimento à finalidade social configura-se o abuso de direito (art. 187 do CC), como conduta antijurídica. Assim, para o autor “quando se fala em função social da obrigação, quer-se dizer que é necessário que o interesse do credor possa ser valorado, do ponto de vista social, como sério e útil, porque, se isso não acontecer, a própria obrigação em causa será antijurídica⁹⁸”, ou seja, o interesse não pode ser fútil ou gerar prestações excessivamente desproporcionais. As próprias Constituições fazem referência à função social dos direitos, sendo seus mandamentos parâmetros para o estudo dos demais ramos. Portanto, “*o interesse do credor tem que ser legítimo, para ser digno de tutela jurídica.*”⁹⁹

Aldacy Rachid Coutinho salienta que o contrato atribui conotação jurídica a uma operação econômica, mas não só, também permite a manutenção da dinâmica dessas relações. Serve para a proteção e segurança do trabalhador como também é instrumento necessário à perpetuação da exploração da força de trabalho pelo capital. Assim, se direito e economia se relacionam, não se pode admitir que

a neutralidade do direito permita transformá-lo em simples instrumento de um sistema econômico. [...] Se o contrato tem como função permitir a circulação de riquezas, como aponta ROPPO, tem também num caráter constitutivo ambivalente, como função limitar o desenvolvimento de atividades econômicas segundo parâmetros e valores sociais¹⁰⁰.

98 NORONHA, F. Obra citada, p. 26-27.

99 NORONHA, F. Idem, p. 28.

100 COUTINHO, Aldacy Rachid. Função social do contrato individual de trabalho. In: COUTINHO, Aldacy Rachid; DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.). **Transformações do direito do trabalho**. Curitiba, Juruá, 2000, p. 44.

Conforme a autora, o caráter contratualista atribuído ao Direito do Trabalho e a roupagem jurídica atribuída aos fatos econômicos e sociais, não conseguem absorver toda a complexidade do que se apresenta na realidade, ocultando a historicidade na qual as relações se constroem. O conflito de classes se transforma em acordo de vontades na concepção contratualista, sendo os sujeitos vistos apenas como partes de um contrato, apenas enquanto trabalhador, abstraindo-se das condições do trabalhador enquanto pessoa e não apenas enquanto força de trabalho. Expõe a autora que “o contrato de trabalho tem como função primordial abrir um espaço de concretização das necessidades reais da pessoa gente, incluídas condições materiais de sobrevivência e, ainda, abstratas ligadas à constituição da personalidade do ser trabalhador.¹⁰¹”

O Direito do Trabalho, segundo afirma, mascara a exploração da força de trabalho na medida em que o contrato representa um acordo livre de vontades no sentido da subordinação de um pelo outro, sendo a entrega da força de trabalho e a respectiva contraprestação em dinheiro prestações comutativas e, nesse sentido, a mais valia é tida como inexistente. Também a subordinação deve atender à função social do contrato, e assim o poder de direção do empregador estaria restrito à ordenação da execução do contrato, sem se estender, como acontece, sobre a pessoa do empregado. Outro aspecto relevante é o de que embora o trabalho justifique a propriedade privada, a discussão sobre a função social da propriedade dos meios de produção se restringe à esfera civil, não adentrando o campo do Direito do Trabalho, e, sendo assim, a propriedade do empregador é garantida a qualquer preço, inclusive mediante revistas íntimas aos empregados ou por meio do poder punitivo a ele atribuído.

A nova perspectiva de repersonalização do direito impõe que se atribua ao contrato outra função além da econômica, no sentido de permitir a produção de bens e serviços dentro de parâmetros de respeito ao trabalhador e tendo em vista uma mais justa distribuição de riquezas. Dessa forma,

os valores econômicos estão e devem se subordinar aos valores da ordem político social, permeados na malha jurídica, quer retratem preocupações

101 COUTINHO, A. R. Idem, p. 45-46.

com o próprio sujeito trabalhador, revelados nos direitos fundamentais, como por exemplo, um tratamento para além do direito a um adicional de insalubridade, visando assegurar o direito à saúde e a um meio ambiente de trabalho saudável, quer retratem questões de abrangência social, como a justiça contratual, boa-fé, lealdade e confiança contratual ou instrumentalização do contrato como garantia de melhor distribuição de renda.¹⁰²

Assim, o caráter oneroso do contrato o faz instrumento de distribuição de riquezas, devendo garantir a manutenção do poder aquisitivo do empregado, e da mesma forma, a força obrigatória dos contratos deve se fazer presente para garantir a boa-fé e a confiança entre as partes, sempre desde que respeitada a dignidade de ambas. Diante da fácil aceitação pelo empregado de condições desfavoráveis, tendo em conta sua necessidade para sustento da família, deve ser garantida a possibilidade de revisão de cláusulas a qualquer tempo, relativizando-se em favor da pessoa a intangibilidade das cláusulas contratuais. Quanto a esse último aspecto, salienta Márcia Novaes Guedes que

sendo a relação de trabalho marcada pela sujeição do empregado e sendo que a corrente de interpretação jurídica, ainda dominante, afere a ilicitude dos atos pelo primado da autonomia privada *pacta sunt servanda*, a intimidade dos trabalhadores está sempre em risco. Assim, diversas situações de flagrante desrespeito da dignidade são relativizadas como aspecto normal do contrato individual de trabalho em nome da defesa do patrimônio do empregador.¹⁰³

5. REPERCUSSÕES JURÍDICAS.

Para albergar a atribuição de conseqüências jurídicas ao assédio moral são vários os dispositivos até agora aplicados, embora sejam demasiadamente amplos, como por exemplo o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, da CF), o direito à saúde (art. 6º da CF), o direito à honra (art. 5º, inciso X, da CF) e as hipóteses de rescisão por falta grave do empregador (art. 483). Uma legislação específica de caráter geral ou ao menos dispositivos específicos sobre o tema, aptos a delimitar a abrangência da noção de assédio moral, evitariam ações infundadas e

102 COUTINHO, A. R. *Idem*, p. 47-48.

103 GUEDES, M. N. *Obra citada*, p. 32.

atuariam como meio de prevenção, conferindo aos empregadores a certeza da responsabilização diante de condutas caracterizantes da prática, caso demandados. Nesse sentido, trata-se de um tema instigante, presente na realidade como fato social porém a espera de disciplina jurídica específica.

Zeno Simm¹⁰⁴ ao tratar do bem jurídico afetado pelo acoso psíquico, que constitui um ato ilícito, salienta que essa análise serve para a identificação da prática bem como para a escolha da medida processual adequada a cada caso.

Entretanto, mostra que a doutrina não apresenta uma posição unânime sobre qual seria esse bem jurídico, e mesmo para quem reconhece que se trata de uma conduta pluriofensiva há divergência sobre qual seria o bem jurídico mais diretamente afetado. Citando Luelmo Millán¹⁰⁵, o autor expõe que “Pondera esse autor que afetando a conduta acossadora múltiplos direitos fundamentais melhor seria 'um tratamento normativo de caráter mais genérico que de alguma maneira os englobasse a todos, através da proteção de um princípio integrador como é o da dignidade'.”¹⁰⁶

O autor conclui que não apenas bens jurídicos, mas também valores e princípios consagrados pelo Direito são atingidos pela prática do assédio moral, compondo um rol não taxativo, a ser completado na medida das circunstâncias concretas. A saúde psíquica do trabalhador, como também seu direito à integridade psicofísica, entendida a pessoa como uma unidade entre corpo e alma, são atingidos pela situação criada pelo assédio moral. Este atinge inclusive o direito à vida - na medida em que pode gerar graves enfermidades e até mesmo o suicídio -, a qual deve ser resguardada a partir de uma existência com dignidade e saúde. Da mesma forma, segundo o autor, os direitos de personalidade e os princípios da igualdade e da não discriminação, além de outros auferidos no caso concreto, são violados, e, no mesmo sentido

o acoso vulnera, outrossim, tanto o direito ao trabalho, assegurado pelo art. 6º da Constituição da República, como o da liberdade de trabalhar, previsto

104 SIMM, Z. Obra citada, p. 132-137.

105 LUELMO MILLÁN, Miguel Angel. **Acoso moral: uma reforma normativa y cinco propuestas de objetivación jurídica**, 127. Apud: Zeno Simm, Idem, p. 132.

106 SIMM, Z. Idem, p. 132.

no inciso XIII do seu art. 5º, além de subtrair do labor o seu valor social (art. 1º, IV), quando se retira do empregado o exercício de toda e qualquer função, ou lhe são dadas tarefas estranhas ao seu contrato ou humilhantes e flagrantemente inferiores à sua qualificação profissional.¹⁰⁷

O assédio moral apenas recentemente passou a ser reconhecido pelos Tribunais, com base principalmente em uma interpretação sistemática, vez que ainda não dispõe de previsão legal específica no Direito brasileiro, embora existam projetos de leis e leis esparsas contendo regulamentação. Apenas recentemente, portanto, passou a ensejar consequências jurídicas, tais como a rescisão indireta do contrato e a responsabilidade civil pelos danos morais causados à vítima, e nesse sentido seu estudo representa desafio.

5.1. DISPOSITIVOS APLICÁVEIS.

Não há, salvo algumas leis municipais já aprovadas voltadas para o serviço público - como, por exemplo, no âmbito do Estado do Paraná a Lei Municipal nº 3.243/01 de Cascavel -, legislação específica no direito brasileiro que trate do assédio moral. Porém, as leis trabalhistas vigentes fornecem instrumentos para coibir a prática, sendo cabível além da reparação civil pelos danos causados a rescisão indireta do contrato de trabalho, e na hipótese de um empregado assediar um colega é possível a rescisão do contrato por justa causa.

Hádassa Ferreira¹⁰⁸ faz menção ao Projeto de Lei Federal nº 5.970/01 que prevê uma nova alínea para o artigo 483 da CLT, inserindo a hipótese de coação moral como causa para rescisão indireta, bem como uma nova alínea para o parágrafo 3º do artigo 484-A da CLT, prevendo que nos casos de rescisão indireta fundada em coação moral do empregador o juiz aumentará pelo dobro a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador. Ressalta, entretanto, que tais alterações não são aptas a oferecer solução às vítimas, uma vez que se restringem aos casos de assédio moral advindo de um superior hierárquico, o qual já é reconhecido e coibido pelos Tribunais com base no artigo 483 da CLT.

¹⁰⁷ SIMM, Z. Idem, p. 136.

¹⁰⁸ FERREIRA, H. D. B. Obra citada, p. 107.

O Projeto de Lei Federal nº 4.742/01, por sua vez, com o intuito de tipificar como crime o assédio moral, mediante a inserção do artigo 146-A no Código Penal, foi alterado pela Comissão de Constituição e Justiça e de Redação, e após recebeu modificações gerando um novo Projeto, agora sob o nº 5.971/01, prevendo a inserção do artigo 203-A no Código Penal. Da mesma forma, ambos os projetos apresentados reduzem-se aos casos de assédio moral descendente, ou seja, o que se observa é uma falta de preparo e estudos sérios por parte dos legisladores sobre o assunto.

Vale lembrar, como faz a autora referida, que a solução penal deve ser vista como *ultima ratio*, devendo por primeiro haver medidas administrativas, no sentido de que “é preciso potencializar a aplicabilidade das normas trabalhistas garantindo o efetivo cumprimento de seus princípios e garantias protecionistas.”¹⁰⁹

5.2. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO.

Embora ainda ausente legislação específica, os Tribunais buscam solução para os casos de assédio moral que se apresentam partindo de uma concepção sistemática do ordenamento, à luz dos preceitos da Constituição Federal. A reparação civil pelos danos causados, sobretudo morais, não esgota as possibilidades de proteção jurídica à vítima, ainda porque trata-se de hipótese tendencialmente posterior ao término do contrato de trabalho pelo pedido de demissão ou se verifica quando o estado psíquico da vítima está por completo afetado, pela sua permanência no posto de trabalho diante das necessidades. A tempo de reagir, no curso do contrato, pode a vítima postular a rescisão indireta do contrato de trabalho, garantindo seus direitos trabalhistas prejudicados em caso de demissão. Vale constar que ao empregado que assedia um colega as medidas cabíveis são o pedido de reparação pelos danos sofridos e a despedida por justa causa, sendo esta hipótese, porém, dependente da atitude da empresa (artigo 482, alíneas *a* e *j*, por exemplo).

Como visto, uma das conseqüências da configuração do assédio moral,

109 FERREIRA, H. D. B. Obra citada, p. 112.

admitidas pela doutrina e jurisprudência, é a rescisão indireta do contrato de trabalho. Diante das ofensas sofridas torna-se impossível a continuidade da relação de emprego, e embora o empregador tenha como objetivo de suas condutas o pedido de demissão por parte do empregado, nada afasta que seja atribuída uma justa causa para a rescisão a ele, devendo arcar com as verbas rescisórias acrescidas da multa de 40% do FGTS. Vale lembrar que o assédio moral representa violação, por parte do empregador, não apenas de deveres contratuais e legais como também do dever geral de respeito à dignidade e aos direitos de personalidade do empregado¹¹⁰.

O que torna complexa a situação, no entanto, é a necessidade de ser auferida a justa causa do empregador pela via do Judiciário, o que requer tempo e aumenta ainda mais o desgaste emocional do trabalhador, bem como o fato de que apenas nas hipóteses das alíneas *d* e *g* do artigo 483 da CLT é permitido ao trabalhador escolher se deseja continuar ou não trabalhando até final solução pelo Judiciário. Nas demais situações, o empregado deve se afastar de suas atividades imediatamente sob pena de ser presumido o perdão ao empregador e o consentimento na continuidade do contrato de trabalho.

Nesse contexto, com base nas características das condutas que identificam o assédio moral - desde que representem tratamento reiterado e exclusivo à vítima, transparecendo índole de perseguição -, estas podem corresponder a várias das hipóteses constantes no artigo acima referido. Assim, mediante a exigência de serviços superiores a capacidade física ou intelectual do empregado (alínea *a* do art. 483), seja pela complexidade ou pela quantidade de trabalho, pode o empregador objetivar o aniquilamento do empregado, que passará a questionar sua própria competência. Da mesma forma, valendo-se de chantagens o empregador pode impor à vítima que exerça atividades contrárias aos bons costumes ou mesmo ilegais (art. 483, *a*), que vão de encontro com a própria moral da pessoa, circunstância que pode gerar seu sofrimento psíquico principalmente considerando sua necessidade de permanecer no emprego. Na seqüência, a exigência de serviços alheios ao contrato ou mesmo a atribuição de tarefas muito aquém da qualificação profissional (art. 483, *a*), podem decorrer do intuito malévolo do empregador e,

110 ALKIMIN, M. A. Obra citada, p. 92.

portanto, configurar, dado o caso concreto, uma situação de assédio moral.

O tratamento com rigor excessivo (art. 483, *b*), com exigências ou críticas desmedidas bem como por meio de sanções disciplinares ausentes de fundamento, da mesma forma, podem atingir a esfera moral da pessoa, que dedica esforços, zelo e empenho em suas atividades sem receber o devido reconhecimento. Até mesmo pode-se alegar como assédio moral a hipótese em que por decisão do empregador, de caráter persecutório, o empregado é posto a trabalhar em condições de correr perigo de mal considerável (art. 483, *c*), como, por exemplo, o caso citado no início do presente estudo, em que uma funcionária de um Banco é obrigada a exercer suas atividades em um porão, sem ventilação e sem condições satisfatórias de higiene. Ou mesmo, como salienta Maria Aparecida Alkimin, a própria prática do assédio moral resulta em um manifesto mal considerável, na medida em que gera prejuízos à saúde, como já estudado supra¹¹¹.

O descumprimento pelo empregador das obrigações contratuais (art. 483, *d*) pode eventualmente se restringir a gerar danos materiais, mas representa meio hábil para a prática do assédio moral, sobretudo quando envolve os deveres laterais oriundos do princípio da boa-fé objetiva¹¹². Ainda, os atos do empregador ou de seus prepostos contra a honra e a boa fama do funcionário (art. 483, *e*), também comprometem a continuidade do contrato podendo inclusive configurar assédio moral, se presentes as características exigidas para tanto. Por fim, ao reduzir a quantidade de trabalho de quem recebe por peça ou tarefa, de forma a interferir sensivelmente no *quantum* do salário (art. 483, *g*), sem um justo motivo para tanto, o empregador prejudica o próprio sustento da pessoa e, portanto, suas condições mínimas para viver com dignidade, podendo também essa hipótese configurar assédio moral.

Hádassa Ferreira lembra que essa abordagem somente é válida para os casos de assédio moral descendente, e ainda assim para os casos em que se verifica uma conduta positiva do sujeito ativo, sem abranger, portanto, os casos de

111 ALKIMIN, M. A. *Idem*, p. 95.

112 Maria Aparecida Alkimin exemplifica essa hipótese, também, pelo exercício excessivo do *jus variandi* pelo empregador no sentido de violar disposições de ordem pública e modificar as condições de trabalho em prejuízo do empregado, ainda que com a anuência deste, o que não é admitido conforme artigos 444 e 468 da CLT, p. 94.

omissão (que acontece, por exemplo, na hipótese de isolamento).

A par disso, não prevê a lei trabalhista o assédio moral ascendente, sofrido pelo superior hierárquico, ou, ainda, o assédio moral misto ou simétrico, advindo dos próprios colegas de trabalho, sem relação hierárquica. Portanto, ainda que os tribunais entendam pela possibilidade do pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado assediado moralmente por superior hierárquico, haveria casos que careceriam de respaldo legal.¹¹³

Vale lembrar que as hipóteses acima vistas evocam a questão do abuso do poder diretivo por parte do patrão, já analisado, seja na organização do trabalho, na fiscalização ou controle ou na aplicação de medidas disciplinares.

5.3. RESPONSABILIDADE CIVIL PELOS DANOS CAUSADOS.

Somado ao pleito de rescisão indireta do contrato de trabalho é cabível o pedido de reparação civil dos danos causados, sobretudo de danos morais, esfera que encontra proteção jurídica inclusive na seara constitucional. A esfera moral é a primeira a ser atingida, estendendo-se os danos à esfera psíquica, física e patrimonial. Assim, “o ato ilícito lesivo à moral ou patrimônio material da vítima, além de gerar a responsabilidade trabalhista, também incide na responsabilidade civil que implica o dever de indenizar o mal causado pela conduta antijurídica.”¹¹⁴

Com base nas lições de Fernando Noronha¹¹⁵, a responsabilidade civil enseja a obrigação de reparar os danos causados a outrem de forma antijurídica. Entendida dessa forma, divide-se em duas vertentes: a responsabilidade civil em sentido estrito ou responsabilidade civil geral e a responsabilidade civil negocial. A primeira delas não pressupõe negócio jurídico. Entretanto, pode ser verificada no âmbito de relações negociais desde que o dano a ser reparado decorra da violação de deveres gerais de respeito. É calcada na teoria subjetiva, ou teoria da culpa,

113 FERREIRA, H. D. B. Obra citada, p. 106.

114 ALKIMIN, M. A. Obra citada, p. 114.

115 NORONHA, F. Obra citada, p. 430.

atualmente também admitindo como fundamento a teoria do risco, e advém da violação de uma obrigação imposta por princípios gerais de direito, impostos a toda a sociedade, ou é atribuída pela lei diante de dano decorrente do risco da atividade. Nesse sentido cabe ao prejudicado o ônus da prova do dano sofrido, da autoria e do nexo causal para ter direito à indenização. Considerada no sentido estrito, portanto, resulta da violação do dever de *neminem laedere* (não lesar ninguém), valendo lembrar que pode se configurar mesmo que tal violação não seja culposa (e nesse sentido é feita referência à antijuridicidade e não à ilicitude), e no caso configura-se a responsabilidade objetiva.

Entre os atos ilícitos, o Código Civil de 2002, em seu artigo 187, prevê o abuso de direito, sobre o qual “não se trata, neste caso, da violação de um direito de outrem, ou da ofensa a uma norma tuteladora de um interesse alheio, mas do exercício anormal do direito próprio. O exercício do direito em termos reprovados pela lei, ou seja, respeitando a *estrutura formal* do direito, mas violando a sua *afecção substancial, funcional* ou *teleológica*, é considerado como *ilegítimo*.”¹¹⁶ Sempre que houver excesso manifesto aos limites impostos pelo fim econômico ou social do direito, pela boa-fé ou pelos bons costumes, se incorrerá nesse instituto.

Fernando Noronha¹¹⁷, compreende como pressupostos da responsabilidade civil o fato antijurídico, o nexo de imputação, o dano, o nexo de causalidade e a lesão de bem protegido. O fato, ação ou omissão, independentemente da vontade, deve ser antijurídico, ou seja, contrário ao direito, bem como, para que se verifique a obrigação de reparar, deve ser imputado a alguém, que tenha agido com culpa ou que por exercer determinada atividade responda pelos riscos criados. Os pressupostos até aqui expostos integram a noção de fato gerador, a qual se coloca ao lado da noção de dano. Os demais elementos dizem respeito ao dano, que deve ser efetivo, e deve decorrer do fato gerador (nexo de causalidade). Ainda, necessário se faz que o dano recaia sobre um bem juridicamente tutelado. Paulo Luiz Netto Lôbo, de forma semelhante, assim sintetiza os pressupostos da responsabilidade civil: “Com a redução do papel da culpa, a responsabilidade civil

116 VARELA, Antunes. **Das obrigações em geral**. v.1, 9. ed. rev. e atual. Coimbra: Almedina, 1996, p. 563.

117 NORONHA, F. Obra citada, p. 467-484.

passou a assentar-se nos seguintes pressupostos fundamentais, de caráter objetivo, comuns às três espécies: a) o dano; b) a contrariedade a direito; c) a imputabilidade e d) o nexo de causalidade.¹¹⁸

Portanto, para ser ressarcível o dano deve ter sido provocado de forma injusta e corresponder a uma lesão de interesses juridicamente protegidos (econômicos ou não). Deve ser certo e efetivo, sendo indispensável a verificação da relação causal com a conduta do agente, requisitos que geram dificuldade de prova quando se trata de dano moral.

6. DANOS MORAIS.

A responsabilidade civil do agressor pelos danos morais pode ter a característica de uma responsabilidade negocial, quando por meio de violações ao contrato de trabalho se quer perseguir o empregado, ou pode representar uma responsabilidade extracontratual, quando violados deveres de respeito ou violadas normas de condutas que vão além do contrato, ou seja, normas legais e preceitos gerais do Direito, no sentido de se violar o dever geral de não lesar ninguém.

O assédio moral repercute nas esferas moral, psíquica, física, familiar, social e econômica do sujeito, que pelo abalo moral ou mesmo econômico sofrido pode ter suas chances de crescimento profissional restringidas. Assim é que além dos danos morais verificados o assédio moral pode ensejar a perda de oportunidades por parte da vítima, gerando tanto efeitos negativos na esfera moral como na patrimonial, sendo esta uma teoria ainda em desenvolvimento no campo da responsabilidade civil. O benefício almejado e obstaculizado pelas condutas do agressor é meramente hipotético, porém, o que se está a ressarcir é a perda da oportunidade de obter referido benefício, deixando a vítima em condições desiguais. Além da perda de oportunidades o assédio moral pode gerar também prejuízos à vida em relação, no aspecto familiar e social, posto que pelos prejuízos morais e econômicos a vítima perde qualidade em suas relações extraprofissionais.

¹¹⁸ LÔBO, Paulo Luiz Netto. **Direito das obrigações**: teoria geral das obrigações; atos unilaterais; responsabilidade civil. Brasília: Brasília Jurídica, 1999, p. 135.

6.1. DANO MORAL – CONTEXTO DE SEU DESENVOLVIMENTO.

De acordo com Carlos Alberto Bittar¹¹⁹, sob a égide do Código Civil de 1916 muito se discutia sobre a reparabilidade dos danos morais e a posição predominante da jurisprudência era a de que somente podia ser admitida nos casos expressos na lei. O argumento daqueles que se recusavam a reconhecê-la tinha como base o fato de que não seria possível atribuir um preço à dor humana. Entre a doutrina, embora em geral se aceitasse a tese da plena reparabilidade, havia divergências sobre se o legislador a teria adotado, sendo que a corrente majoritária fazia referência sobretudo ao artigo 159 do antigo Código, no sentido de que este ao disciplinar de forma geral a responsabilidade aquiliana compreendia inclusive os danos morais. Yussef Said Cahali¹²⁰ afirma que no contexto do Código de 1916 a jurisprudência não admitia a indenização pelo dano moral em si mesmo mas apenas quando refletisse na esfera patrimonial, e na medida do prejuízo sentido nesta. Não havia, portanto, conforme explica, a possibilidade de cumulação de danos morais e patrimoniais sendo que a reparação destes abrangeria a compensação daqueles.

O desenvolvimento da teoria dos direitos da personalidade e a redação do artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal de 1988 encerram a discussão, estabelecendo que todo aquele que viole o dever geral de não lesar ninguém e produza como resultado um dano injusto a outrem, seja material ou moral, comete um ato ilícito e gera para si a obrigação de reparar. O reconhecimento de direitos inerentes à condição de pessoa bem como a principiologia instituída pela Constituição Federal colaboraram para a queda da concepção patrimonialista vigente até então, encartada no Código Civil de 1916, em prol de uma repersonalização. A pessoa passa a ser protegida como um fim em si mesmo, e não mais como um indivíduo que se realiza apenas na medida em que é titular de bens.

119 BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação civil por danos morais**. 3. ed. rev. e atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1997, p. 81-98.

120 CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. 3. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. p. 50-51.

Nesse contexto, transcreve-se lição de Yussef Said Cahali

as preocupações do direito concentravam-se no patrimônio e não na pessoa; essa visão restritiva limitava o homem na amplitude de sua personalidade, ao levar em consideração a sua aptidão para produzir riquezas, na medida em que o reduzia à sua esfera econômica (daí a transcendência dada ao corpo e, dentro dele, às extremidades, aos braços e às pernas), atendo-se às incapacidades total e parcial, permanente ou temporária, e de outro ângulo, ao “dano emergente” e ao “lucro cessante”; a referência a outros menoscabos à pessoa encontrava uma barreira insuperável na concepção, também vigorante, do dano como lesão a um direito subjetivo, que deveria estar expressamente reconhecido pela norma legal, em enumeração clausurada, por imposição da segurança jurídica para impedir o arbítrio judicial: daí porque o dano à pessoa era, basicamente, a violação dos direitos reconhecidos: a vida e a honra; os direitos personalíssimos ou absolutos não iam além disso.¹²¹

Além de ressaltar a importância da proteção dos direitos de personalidade, a Constituição os elevou ao patamar de direitos fundamentais e, portanto, cláusulas pétreas, conforme dispõe o artigo 60, § 4º, da Lei Maior. Destaque-se, ainda, que o direito à reparação por dano moral, consagrado no artigo 5º, incisos V e X, tem aplicação imediata, não constituindo meras normas programáticas no sistema, consoante prescreve o parágrafo 1º do mesmo artigo.

Portanto, a evolução da proteção da esfera moral da pessoa ganha espaço com a Constituição Federal, a qual ao conceber o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento da República estabeleceu uma cláusula geral de proteção dos direitos de personalidade¹²², compondo a base principal da responsabilização civil por danos contra situações jurídicas subjetivas extrapatrimoniais.

Nesse contexto, a proteção da esfera moral da pessoa contribui, vez que são necessárias outras garantias, para a consecução da dignidade da pessoa humana, entendida “como produto do reconhecimento da essencial unicidade de cada pessoa humana e do fato de esta ser credora de um dever de igual respeito e proteção no âmbito da comunidade humana”¹²³, segundo Ingo Wolfgang Sarlet.

121 CAHALI, Y. S. *Idem*, p. 61.

122 MORAES, Maria Celina Bodin de. *Danos à pessoa humana: Uma Leitura Civil-Constitucional dos Danos Morais*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 132.

123 SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. In: Ingo Wolfgang Sarlet (Org.). **Dimensões da Dignidade: ensaios de Filosofia do Direito e de Direito Constitucional**. Porto

Posto isso, não se pode conceituar dignidade da pessoa humana apenas como uma característica inerente a cada ser humano, e sim em uma perspectiva intersubjetiva, como característica que faz com que cada pessoa humana seja respeitada por seus pares e também pelo Estado.

No ambiente das relações de emprego, nesse contexto, como meio de assegurar a dignidade da pessoa humana, o empregador deve garantir um ambiente de trabalho saudável, sem permitir a caracterização do assédio moral, sendo que, no Brasil, embora não exista previsão legal específica sobre a matéria, os Tribunais, partindo de uma interpretação sistemática, com ênfase nas leis trabalhistas e na Constituição, admitem que o assédio moral constitui motivo para rescisão indireta do contrato, bem como causa a ensejar a responsabilidade civil pelos danos morais e eventualmente patrimoniais causados à vítima.

Portanto, o princípio da dignidade da pessoa humana, ou melhor, toda a principiologia instituída pela atual Constituição, deve nortear as relações sociais, inclusive e principalmente as relações de emprego, marcadas pela subordinação e em contrapartida pelo poder inerente ao empregador, características que tornam propícia a prática do assédio moral. O empregador mesmo que detenha vantagens ou melhores condições em relação ao empregado deve reger suas condutas pelo respeito e pela consciência da condição humana e por isso carecedora de dignidade do empregado.

6.2. DANO MORAL – CARACTERIZAÇÃO.

A partir do momento em que o direito passa a reconhecer a pessoa humana na sua integralidade, e não mais apenas enquanto titular de bens, esta passou a receber proteção jurídica plena do ordenamento jurídico, inclusive em relação a sua esfera moral, razão pela qual passamos ao estudo dos danos morais, a ser procedido de forma simplificada.

Fernando Noronha¹²⁴ critica a contraposição feita por parte da doutrina entre

Alegre: Livraria do Advogado, 2005. p. 26.

124 NORONHA, F. Obra citada, p. 566.

dano patrimonial e dano moral, sendo patrimonial quando consistir na violação do patrimônio (complexo de direitos e de obrigações de uma pessoa suscetíveis de avaliação econômica), e moral quando resultar da violação de quaisquer interesses não suscetíveis de avaliação pecuniária. Conforme explica, os danos se classificam quanto ao aspecto econômico em patrimoniais e extrapatrimoniais (morais em sentido amplo), e quanto à esfera jurídica atingida em danos a coisas (danos materiais, sejam bens corpóreos ou incorpóreos) e danos à pessoa. Estes subdividem-se em danos corporais e danos anímicos (morais em sentido estrito, na medida em que nem sempre os danos extrapatrimoniais terão natureza moral). Embora reconheça entre os danos anímicos os danos morais e os psíquicos mantém a divisão dúplice da categoria danos à pessoa, tendo em vista a ausência de distinção jurídica entre esses dois últimos aspectos. Salaria o autor que pode ocorrer danos à pessoa ainda que não se verifique dano a direito de personalidade, embora geralmente assim ocorra.

Afirma, portanto, que as classificações econômica e em relação à esfera jurídica atingida se cruzam, sendo possível constatar a existência de danos à pessoa de ordem patrimonial (ex: redução da capacidade laborativa) ou extrapatrimonial, de forma exclusiva ou não, e embora os danos a coisas tenham sempre caráter patrimonial é possível que deles decorram também, pela via reflexa, danos anímicos. Os danos pessoais de ordem patrimonial são danos patrimoniais que, entretanto, não possuem como origem um dano a coisas.

Para Carlos Alberto Bittar¹²⁵ os danos morais atingem os aspectos mais íntimos da personalidade humana (o da intimidade e da consideração pessoal), ou o da própria valoração da pessoa no meio em que vive e atua (o da reputação ou da consideração social). Afirmo esse autor que os danos morais projetam-se ou na esfera íntima da pessoa ou na esfera de relações do interessado, e atentam contra a personalidade, ou seja, atingem características da pessoa que a identificam no ambiente social.

Em relação ao dano em si, Carlos Alberto Bittar¹²⁶ sustenta que devem ser estudados com base no critério da natureza do prejuízo final e não de acordo com a

125 BITTAR, C. A. Obra citada, p. 29-44.

126 BITTAR, C. A. Idem, p. 29-44.

natureza do bem lesado (assim, por exemplo, de uma lesão à personalidade pode advir apenas efeitos patrimoniais). Para efetuar a referida análise, o juiz deve se valer das características e nuances do caso concreto, sendo vários os elementos que interferem nas conseqüências da conduta lesiva, tais como as condições da vítima, suas reações, estado de espírito, a gravidade do fato violador e a intenção do agente.

Por dano se entende a violação antijurídica de interesses juridicamente tutelados, e quando apresenta como conseqüências dor, sofrimento, angústia, perturbação anímica e outros sentimentos negativos corresponde à esfera moral ou psíquica da pessoa.

Tendo em vista que não é possível quantificar a dor, por se tratar de uma circunstância subjetiva da pessoa, para a reparação dos danos morais não é necessária a prova do dano mas sim a demonstração da existência da ofensa e que esta possui potencial para causar as conseqüências alegadas. Trata-se de um *danum in re ipsa*, ou seja, “A simples análise das circunstâncias fáticas é suficiente para a sua percepção, pelo magistrado, no caso concreto.”¹²⁷

Deve-se atentar no sentido de conter a vitimação excessiva por danos morais, devendo ser reconhecidos como tais apenas aqueles que ultrapassam os limites da normalidade, vez que são comuns os desentendimentos da vida em relação.

Conforme afirma Clayton Reis, em sua obra “Os novos rumos da indenização do dano moral”,

para se proceder à avaliação do ‘preço da dor’ é necessário investigar a intimidade das pessoas, o seu nível social, o seu grau de sensibilidade, suas aptidões, o seu grau de relacionamento no ambiente social e familiar, seu espírito de participação nos movimentos comunitários, enfim, os padrões comportamentais que sejam capazes de identificar o perfil sensitivo do ofendido¹²⁸.

No entanto, muitos deste fatores são por demais subjetivos e podem não ser perfeitamente apreendidos pelo aplicador do direito em sua busca pelo critério

127 BITTAR, C. A. Idem, p. 137.

128 REIS, Clayton. **Os novos rumos da indenização do dano moral**. Rio de Janeiro: Forense, 2002, pág. 117.

quantificatório ideal.

Assim, no que atine especificamente aos danos extrapatrimoniais, verifica-se que é impossível se determinar com exatidão a quantidade de prejuízo causado, bem como se retomar o *status quo ante*. Destarte, o pagamento pecuniário pela causação de um dano imaterial visa compensar a dor sofrida pelo lesado, de forma a reduzir o seu sofrimento. Além disso, como já citado, é possível se considerar que a reparação também objetiva a punição do causador do dano gerado por uma conduta ilícita, de forma a desestimular a prática de atitudes análogas.

Não se pode, por outro lado, com base nesta dificuldade de mensuração da extensão dos danos morais, admitirem-se valores meramente simbólicos, que tenham o intuito apenas de castigar o autor da lesão; mas, pelo contrário, o juiz não pode se eximir de buscar o valor mais adequado possível à reparação do dano sofrido.

O reconhecimento da prática como assédio moral ganha importância na medida em que a gravidade das condutas e a duração influenciam na quantificação dos danos morais, ao lado dos critérios estipulados pela jurisprudência.

7. CONCLUSÃO.

O presente estudo se propôs a abordar o tema com seriedade, buscando parâmetros para estabelecer os limites de sua abrangência e, nesse sentido, foi analisado como o assédio moral se distingue do dano moral, sobretudo pelas características da reiteração e da determinação do sujeito passivo. O dano moral faz parte de suas conseqüências, mas ambos os institutos não coincidem.

Sejam as motivações que levam ao assédio moral mais ou menos reprováveis, na medida da perversidade ou do mero instinto de sobrevivência do sujeito ativo, o fato é que os valores atingidos merecem proteção jurídica adequada e eficaz. Não apenas a vítima sofre na sua esfera moral, psíquica e física, da mesma forma que na esfera profissional e social, como também seus familiares. Como se não bastasse, o ambiente de trabalho perde qualidade da mesma forma que se fazem evidentes os prejuízos da empresa em decorrência do absentismo e da

rotatividade dos empregados.

Faz parte da realidade de muitos trabalhadores conviver com o sofrimento gerado pelas humilhações a fim de assegurar a vaga de emprego, admitindo perder a saúde diante das adversidades. Caso contrário, assim concebe, decepcionaria a família, tornando-se um peso, e perderia parte de sua identidade. A tendência de flexibilização que se apresenta no atual contexto econômico influi sobretudo nas condições de trabalho, acirrando relações pautadas pela competitividade e impondo aos trabalhadores a ameaça do desemprego. Ao Direito cumpre o papel de estabelecer parâmetros e medidas aos anseios econômicos desenfreados, em conformidade com o princípio da dignidade da pessoa.

Os Tribunais, atentos ao problema que bate às portas do Judiciário, orientam-se pelos preceitos constitucionais para apresentar soluções à matéria, e com base em uma interpretação sistemática aplicam as disposições da legislação ordinária. O assédio moral carece de previsão legal própria, embora existam projetos de lei e leis esparsas contendo regulamentação, sendo que as consequências admitidas para a prática não são específicas, mas sim conjugadas a fim de dar tutela jurídica às vítimas.

Uma legislação específica de caráter geral ou ao menos dispositivos específicos sobre o tema, aptos a delimitar a abrangência da noção de assédio moral, evitariam ações infundadas e atuariam como meio de prevenção, conferindo aos empregadores a certeza da responsabilização diante de condutas caracterizantes da prática, caso demandados. O risco apresentado pela ação judicial, diante da ausência de parâmetros criteriosos de identificação do fenômeno, bem como o mal estar causado pela relação processual, afastam a verdadeira vítima de buscar proteção jurídica. Da mesma forma, o reconhecimento de consequências específicas para a prática, além das já admitidas, a serem objeto de estudo, colaboraria para a individualização do instituto e para a adequada compensação da vítima, tendo em vista a gravidade das ofensas.

O empregador deve reconhecer no empregado a condição de pessoa, bem como o fato de que embora proprietário dos meios de produção depende das atividades realizadas pelo outro, sem que seja possível estabelecer uma hierarquia de importância entre esses aspectos. Apenas assim, atentando-se para uma

fraternidade nas relações privadas, conforme os ditames constitucionais, é que se viabilizará a igualdade material, e por meio desta a liberdade de cada um.

Resta reconhecer que o tema não foi esgotado, diante da complexidade que assume, justamente por se tratar de relações que envolvem sentimentos e afetividade. Apresenta-se, ainda, vasto e instigante, exigindo-se estudos sob novas abordagens, como, por exemplo, a da abrangência processual do tema, seja quanto à prova ou sobre as medidas protetivas cabíveis, a do *mobbing* estratégico, a da gestão por injúria e, da mesma forma, a da questão do dano moral coletivo no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio Moral na relação de emprego*. 1. ed., 3. tir. Curitiba: Juruá, 2007.

BARACAT, Eduardo Milléo. **A boa-fé no direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

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

BAUMAN, Zygmunt. **Em Busca da Política**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000.

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação civil por danos morais**. 3. ed. rev. e atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1997.

CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. 3. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 32. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2007.

COUTINHO, Aldacy Rachid. *Função social do contrato individual de trabalho*. In:

COUTINHO, Aldacy Rachid; DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.). **Transformações do direito do trabalho**. Curitiba, Juruá, 2000.

_____. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Tradução: Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 2005.

_____. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução: Ana Isabel Paraguay; Lucia Leal Ferreira. São Paulo: Cortez; Obore, 1992.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell Editores, 2004.

GOMES, Orlando. **Obrigações**. 16. ed. rev., atual. e aumentada de acordo com o Código Civil de 2002, por Edvaldo Brito. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. “*Mobbing*” (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 22, n. 2, 2006, p. 189. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php>> Acesso em: 02 Jul 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução: Maria Helena Kühner. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

JAKUTIS, Paulo. **Manual de estudos da discriminação no trabalho**: estudos sobre discriminação, assédio sexual, assédio moral e ações afirmativas, por meio de comparações entre o direito do Brasil e dos Estados Unidos. São Paulo: LTr, 2006.

LAFARGUE, Paul Lafargue. **O direito à preguiça**. Tradução: J. Teixeira Coelho. 2. ed. São Paulo: Hucitec; Unesp, 1999.

MARTINS-COSTA, Judith. **A boa-fé no direito privado**: sistema e tópica no processo obrigacional. 1. ed., 2. tir. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2000.

NORONHA, Fernando. **Direito das obrigações**: fundamentos do direito das obrigações: introdução à responsabilidade civil. v. 1. São Paulo: Saraiva, 2003.

REIS, Clayton. **Os novos rumos da indenização do dano moral**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SALADINI, Ana Paula Sefrin. Trabalho, medo e sofrimento: considerações acerca do assédio moral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, a. 32, n.59, p. 113-130, jul./dez. 2007.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **A função social do contrato, a solidariedade e o pilar de modernidade nas relações de trabalho**: de acordo com o novo Código Civil brasileiro. São Paulo: LTr, 2003.

SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais e direito privado: algumas considerações em torno da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais. **Boletim Científico – Escola Superior do Ministério Público da União**, Brasília, v.4, n. 16, p. 193-259, jul./set. 2005.

_____. Direitos fundamentais sociais, mínimo existencial e direito privado. **Revista de Direito do Consumidor**, São Paulo, v. 16, n. 61, p. 90-125, jan./mar. 2007.

SIMM, Zeno. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho**: manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008.

TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Dano moral**. 4. ed., atual. e ampl. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2001.

VARELA, Antunes. **Das obrigações em geral**. v.1, 9. ed. rev. e atual. Coimbra: Almedina, 1996.

VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; MELAZO, F. **O novo contrato a prazo**: crítica, teoria e pratica. v.1. São Paulo, LTr, 1998.