

Assédio moral – Da sua indefinição no contexto globalizante à violência perversa no cotidiano

Leandro Augusto de Paula Santos

Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais e Advogado. OAB: 145.271. Licenciado em Educação Física pela Universidade Federal de Minas Gerais.

Resumo: Costuma-se associar o fenômeno do assédio moral ao contexto globalizante, como se ele fosse um resultado natural das práticas capitalistas. Longe de excluir essa variável, facilmente verificável, o presente artigo busca agregar novos elementos para a ampliação da compreensão de um fenômeno complexo e que agrega variáveis muito diversas que exigem, por consequência, conhecimentos também diversos, de vários ramos do saber. Nesse esteio, ressalta-se, aqui, o relacionamento interindividual e a noção de progresso que permeia a sociedade em geral como elementos que merecem atenção e agregam novos instrumentos para a compreensão de como o fenômeno se operacionaliza como prática perversa.

Palavras-chave: Assédio moral. Globalização. Capitalismo. Ciência. Progresso.

Sumário: 1 Introdução – 2 Caracterização do assédio moral – 3 Legislação pertinente – 4 A compreensão da sociedade em que se vive como arcabouço para as relações travadas no âmbito laboral – 5 Considerações finais – Referências

1 Introdução

As dimensões que integram a vida humana são múltiplas e incontáveis: a familiar, a do lazer, a do trabalho, a social, a financeira, a política, a ambiental. Longe de estabelecer uma hierarquia entre elas, tendo em vista que encontram-se imbricadas e sobrepostas, com nítidos e elevados graus de intersecções, a dimensão laboral agrega muitas delas, convergindo elementos que a colocam na condição de mediadora da integração social, seja por seu valor econômico (subsistência), seja pelo aspecto cultural (simbólico). Realmente, o trabalho é dimensão que congrega aspectos intersubjetivos, proporcionando interação social, mas é também elemento ou dimensão fundamental na constituição da subjetividade, oportunizando ou dificultando o crescimento pessoal.

A vida humana absorve, pois, uma série de interesses relacionados a bens morais e econômicos, através dos quais as necessidades e os anseios se realizam. O labor sintetiza bem essa busca de realização nos campos moral, afetivo, psicológico, existencial e no campo patrimonial, econômico, financeiro, porque é (ou foi), simultaneamente, fonte de sobrevivência e *locus* para a inserção social e o aperfeiçoamento de habilidades e valores que transcendem o campo da técnica ou do saber fazer.

A dinâmica da modernidade vem dialogando de forma mais incisiva com a construção da personalidade do indivíduo, na medida em que não há mais tempo suficiente para este promover adaptações a um panorama instável, de eterna novidade. Zygmunt Bauman traz interessante analogia para ilustrar esse processo de profundas transformações, por meio de uma comparação com a vida conjugal: do casamento à coabitação. Desse modo, entende que as novas formas de exploração, notavelmente favorecidas pela desregulação do trabalho e pelo desenvolvimento do emprego temporário, fragilizam os mecanismos de defesa dos trabalhadores contra as peripécias do capital, tendo em vista que capital e trabalho apenas coabitam, não são mais casados. Apesar da independência do capital em relação ao trabalho ainda não ser completa, o nível de dissociação entre eles já se faz sentir na precarização das relações trabalhistas, que não são mais travadas a longo prazo e não mais (ou muito pouco) ostentam a característica da reciprocidade. São unilaterais e os empreendimentos não são mais comuns. Assim, a consideração do trabalho como elemento fundamental na constituição da subjetividade, oportunizando o crescimento pessoal, deve ser problematizada nesse novo contexto, até mesmo porque em períodos antecedentes, problemas com relação a essa construção positiva da subjetividade já existiam. A diferença é que os problemas são, agora, novos.

Realmente, essa nova versão “fluida” e desregulada da modernidade anuncia o advento do capitalismo leve e flutuante, marcado pelo desengajamento e enfraquecimento dos laços que prendem o capital ao trabalho e dá lugar a práticas desumanas e degradantes da saúde física e psicológica dos trabalhadores, como o assédio moral, denominação consagrada no Brasil.

O sociólogo polonês lembra, ainda, que as principais fontes de lucro na atualidade são as ideias e não os objetos materiais que as concretizam. Os “manipuladores de símbolos” preponderam sobre os trabalhadores de rotina, presos às linhas de montagem ou às redes de computadores e equipamentos eletrônicos automatizados como pontos de controle, como quer a modernidade. Nesse sentido reforça:

O capital depende, para sua competitividade, eficácia e lucratividade, dos consumidores — e seus itinerários são guiados pela presença ou ausência de consumidores ou pela chance da produção de consumidores, de gerar e depois fortalecer a demanda pelas idéias em oferta. [...] a presença de força de trabalho é apenas uma consideração secundária. (BAUMAN, 2001, p. 174)

Essa nova forma de operar do capital constituiria forte razão para a diminuição do interesse dos trabalhadores por seu trabalho e pelo local de trabalho e para o desaparecimento de seu desejo de investir raciocínio e energia moral no que faz.

Em todas as formas de trabalho, da escultura a servir refeições, as pessoas se identificam com tarefas que as desafiam, tarefas difíceis. Mas nesse lugar de trabalho flexível, com seus trabalhadores políglotas que entram e saem irregularmente, com ordens radicalmente diferentes a cada dia, o maquinário é o único padrão de ordem, e portanto tem que ser fácil de operar por qualquer um. A dificuldade é contraproducente num regime flexível. Por um terrível paradoxo, quando diminuimos a dificuldade e a resistência, criamos as próprias condições para a atividade acrítica e indiferente dos usuários. (BAUMAN, 2001, p. 175)

Nesse contexto da precariedade como valor, da instabilidade como imperativo, da desordem e da incerteza surgem novas formas de dominação pelo capital e também novas formas de reações por parte dos trabalhadores, ambas marcadas pela sutileza. Mister, então, caracterizar essas novas formas de dominação que ganham corpo no estímulo constante ao atingimento de metas cada vez mais exigentes e que desagregam o espírito de equipe, tão amplamente propalado até então.

Insero neste panorama, o assédio moral pode ser encarado como um modo de gerir que persegue pessoas atípicas como os sindicalizados, as pessoas excessivamente competentes, as pessoas resistentes à padronização, as pessoas aliadas a grupos divergentes da administração, as pessoas com proteção das Leis trabalhistas, as pessoas “improdutivas”, as pessoas adoecidas, as pessoas com altos salários, os criativos, os com alto senso de justiça que constituem um rol interminável e cambiante aos desejos do capital.

2 Caracterização do assédio moral

2.1 Generalidades acerca de um conceito inacabado

Apesar da identificação do fenômeno do assédio moral, o seu conceito ainda encontra-se em fase de acabamento. Bem identificado e tendo recebido

e consolidado a devida denominação, resta-lhe demarcar os limites da sua abrangência, bem como estabelecer as distinções em relação a outras formas de violência psicológica ou de sofrimentos que ocorrem no ambiente de trabalho.

Diante da sua importância e relevância nas relações trabalhistas da atualidade, o assédio moral não ficou limitado ao espaço organizacional e passou a ser tema de estudos em várias áreas do conhecimento humano. A convergência das atenções dos vários estudiosos para a temática não pode, porém, vulgarizar-lhe o tratamento, necessitando, dessa maneira, que, pelo menos, se realize um esboço prévio das suas principais características, que fornecerão o ponto de partida para o fomento dos debates.

Digo esboço porque, sabe-se, o conceito de assédio moral é cambiante, efêmero no tempo e no espaço, apesar de que a primeira ideia que surge a seu respeito aponta para os abusos do poder diretivo do empregador, na figura de um superior hierárquico assediando um subordinado, modalidade denominada na doutrina como assédio moral vertical descendente. Como constatado por Bauman, e dito anteriormente, a mudança se concentra nas formas de abuso, cada vez mais sutis e incrementadas por artifícios ardilosos a serviço dos desejos do empregador, do subordinado ou mesmo dos pares. Isso porque, para além do assédio moral vertical descendente, citam-se também o assédio moral vertical ascendente (de subordinado para superior) ou até mesmo o assédio moral horizontal, que se verifica entre pessoas que se encontram no mesmo grau de hierarquia, como um colega de trabalho.

Acerca do assédio moral como um conceito em construção, Oliveira (2010, p. 197), bem argumenta:

Não há dúvidas de que o empregador detém a gestão do empreendimento e o empregado deve obediência aos seus comandos. Mas até onde o exercício do poder diretivo do empregador pode ser considerado regular e a partir de que ponto passa a ser considerado abusivo? Não há limites precisos, nem demarcações estáveis. Pode-se mesmo assegurar que há uma zona gris entre os dois extremos, qual seja, aquela situação de tratamento exigente ou até mal-educado por parte do empregador, mas que não chega a caracterizar perseguição, hostilidade ou constrangimento. Na medida do progresso da civilização, as balizas dessa região fronteira estão se deslocando na direção do maior respeito à dignidade do trabalhador, de modo que comportamentos do empregador que no passado eram avaliados como normais, hoje estão localizados no território do assédio moral. Igualmente, outras atitudes da direção que hoje são consideradas apenas incômodas ou indelicadas amanhã poderão ser classificadas como intoleráveis, ampliando o rol das hipóteses que caracterizam o assédio moral.

As relações pautadas na hierarquia, por si só, não constituem uma ameaça aos subordinados, não caracterizando assédio moral as críticas respeitadas e bem fundamentadas do empregador ou seus prepostos, a simples fixação de metas, como forma de organização dos afazeres, a exigência de prestação de contas, como forma de mitigar os riscos do empreendimento assumidos pelo empregador, a exigência para a confecção de relatórios sobre o trabalho, as técnicas motivacionais razoáveis para aumentar a produtividade, as ordens e os comandos quanto à forma de execução das tarefas, o rigor no controle de qualidade do serviço.

Realmente, a nossa ordem econômica e financeira tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. Ora, a atividade empresária regular e viável em muito contribui para a consecução desse fim, na medida em que gera bens e riquezas que, individualmente, não somos capazes de produzir, arca devidamente com os tributos devidos, gera empregos, cumprindo, assim, a função social que lhe é exigida. Coerente, portanto, com o sistema, uma Lei de Falências e Recuperação Judicial (Lei nº 11.101/2005) que busca preservar a atividade empresária quando regular e viável.

A hierarquia, inserida nesses propósitos constitucionais, não pode ser desvirtuada para uma assimetria injustificada entre empregador-empregado. Ora, a própria CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) atribui poderes ao empregador, que possui a prerrogativa de decidir os rumos do seu empreendimento, atividade esta de risco. Senão vejamos:

Art. 2º, CLT – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, *assumindo os riscos da atividade econômica*, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (grifos nossos)

Certo é que a direção da atividade econômica envolve importante noção que integra um dos requisitos para a configuração da relação de emprego, qual seja, a subordinação. Entretanto, tal noção não é compreendida de forma atécnica, leiga ou subjetiva, mas como bem ressalta Delgado (2011, p. 291):

Como se percebe, no Direito do Trabalho a subordinação é encarada sob um prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. É, portanto, incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (*status subjectiones*). Não obstante essa situação de sujeição possa concretamente ocorrer, inclusive com inaceitável

frequência, ela não explica, do ponto de vista sociojurídico, o conceito e a dinâmica essencial da relação de subordinação. Observe-se que a visão subjetiva, por exemplo, é incapaz de captar a presença de subordinação na hipótese de trabalhadores intelectuais e altos funcionários.

Percebe-se, diante do exposto, que a subordinação, encarada sob o prisma objetivo, como deve ser, é legítima e, uma compreensão que destoe do conceito técnico-jurídico é considerada anômala, anormal, mesmo que verificada com frequência. Dessa forma, o Direito do Trabalho vem se instrumentalizando e se aperfeiçoando no estudo de ações que extrapolam a devida compreensão do propósito de uma relação assim pautada, disponibilizando um escudo protetor, uma tutela ao trabalhador que se veja afrontado por atitudes e ações que destoem do curso ordinário que deve ser seguido por uma relação de emprego. Eis a sua função primordial.

Nessa dinâmica são cabíveis discussões e atritos pontuais em relações que se mostrem transparentes e alicerçadas em uma comunicação simétrica. O cotidiano numa organização é mesmo marcado por conflitos, atritos, falta de entendimento entre as partes envolvidas, sendo comuns discussões entre chefes e subalternos, entre colegas da mesma posição hierárquica ou mesmo entre subalterno e seu superior.

O conflito entre os indivíduos, sem a extensão de violência para uma das partes, situa-se num patamar de normalidade e equilíbrio no contexto organizacional. O relacionamento conflituoso, sem a presença da perversidade entre os indivíduos, é, a princípio, algo construtivo porque existe a comunicação simétrica entre as partes, as vozes são ouvidas, as palavras são ditas, há uma igualdade teórica entre as partes em busca de identidade, pelo convencimento da palavra e com o uso de uma comunicação aberta e incentivada.

Segundo Gil (2009, p. 78), o aperfeiçoamento da comunicação deve ser uma constante e,

A qualidade da comunicação tem muito a ver com a atitude de escuta, que não é espontânea nem fácil. Escutar significa estar atento para ouvir, dispor-se a ouvir o máximo com a maior fidedignidade possível, o que significa não se distrair enquanto o interlocutor fala, não avaliar ou interpretar o que está sendo dito e não se preocupar com a resposta a ser dada.

Além disso, a comunicação implica tornar algo comum, fazer-se entender, provocar reações no interlocutor, sendo que a busca da superação dos atritos no ato comunicativo será sempre bem-vinda e até mesmo aconselhável e desejada.

A cena de um conflito aberto, conduzida com esse propósito de fazer-se entender, apresenta início, meio e fim, sem a extensão da violência e da perseguição, mostrando o funcionamento diário (e desejável) em qualquer tipo de organização, quer seja industrial, comercial, bancária ou de serviços.

O conflito, assim desencadeado, resulta em renovação e reorganização do dinamismo organizacional que passa a receber incrementos advindos do diálogo e da tolerância. Aqui, a transparência das ações e das informações desencadeia o fluxo de ideias, o seu embate e a sua síntese. A participação do trabalhador nesse processo de melhoria das relações no trabalho propicia o exercício da originalidade, da contribuição singular, dimensão mais excelsa do humano.

O exercício da cognição é fator de realização pessoal e envolve a capacidade de raciocínio, de planejamento, de enfrentamento de circunstâncias imprevisíveis. Tal atributo humano é, em si, um aprimorar constante, a procedência do pleno desenvolvimento das demais habilidades humanas, não devendo, dessa forma, ser mitigado.

Ultrapassada a fronteira do conflito explícito, desejável e até certo ponto benéfico, vislumbram-se procedimentos de astúcia dolosos. O cultivo de intrigas, brigas, discussões, formação de grupos é resultado da ausência de um poder regulador e ético. Realmente, a busca por apoio de um superior acaba reforçando o processo: logo surgirão boatos que aludem ao favoritismo ou a favores sexuais.

A inabilidade das empresas para lidarem com esse tipo de situação constitui fomento para a disseminação de práticas perniciosas no ambiente laboral. Tal é o entendimento de Marie-France Hirigoyen:

Na maior parte das vezes, o processo é assim reforçado devido à incompetência dos chefes menores. Realmente, muitos responsáveis hierárquicos não são administradores. Em um trabalho de equipe designa-se como responsável aquele que é o mais competente no plano profissional, e não aquele que é mais capaz em termos de direção. Mas mesmo que sejam, no caso, muito competentes, inúmeros responsáveis não conhecem a dinâmica de uma equipe e não têm consciência dos problemas humanos que suas responsabilidades envolvem. Ou pior, quando tomam consciência desses problemas, muitas vezes apenas ficam com medo, não sabendo de que maneira intervir [...]. (HIRIGOYEN, 2010, p. 73-74)

A deficiência dos gestores para lidar com esse tipo de situação conflituosa traduz-se em cumplicidade para com o indivíduo perverso, fortalecendo as suas atitudes. Este robustecer ocorre porque o assédio moral se perpetua no tempo e a sua propagação se dá de forma insidiosa e sutil. Assim, não se trata de um

ato isolado com início, meio e fim, como se dá em um descontrole emocional momentâneo do superior hierárquico e muito menos trata-se de uma exposição clara de um desgosto ou insatisfação tendente a aperfeiçoar e a conferir maturidade às relações entre gestores e subordinados. Não é à toa que Marie-France Hirigoyen utiliza, em sua clássica definição, vocábulos pluralizados que expressam a constância das manifestações assediadoras. Senão vejamos:

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por *comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos* que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2010, p. 65 – grifos nossos)

A repetição ou sistematização da conduta abusiva sugere a sutileza do processo no cotidiano, ao ponto de a vítima sequer conseguir perceber que está sendo alvo desse tipo de prática. Assim, os sinais do assédio moral não aparecem em momentos de explosão dos protagonistas. Pelo contrário, surgem mascarados, invisíveis e em pequenas doses que matam aos poucos, com a vítima perdendo uma parte de si mesma a cada nova empreitada do agressor. A alta frequência e a longa duração das condutas hostis resultam em consideráveis prejuízos para a vítima: sofrimento mental, psicossomático e miséria social.

A capacidade destrutiva do fenômeno encontra-se, em parte, na repetição dos vexames, das humilhações, sem qualquer esforço no sentido de abrandá-las. Guedes (2003, p. 84) lembra-nos que o assédio moral não se confunde com a lesão moral. Enquanto o primeiro pode ser regular, sistemático e de longa duração, a lesão moral não está diretamente relacionada ao fator tempo e sim à intensidade da agressão. Certo é que o fato de a vítima sofrer a violência em um único momento não diminui em absoluto o dano psicológico.

Nesse esteio, pode-se compreender o assédio moral como espécie da qual o dano moral é gênero e por este pode-se entender como o que atinge a pessoa em sua esfera íntima, podendo estender seus reflexos na esfera subjetiva da intimidade, que é a mais interna, relacionada com o plano psíquico, emocional, ou se limitar à esfera objetiva da intimidade, que é a menos interna, relacionada com o plano social, exteriorizada nos elementos do nome, da reputação e da imagem, conforme magistério de Donizetti e Quintella (2012, p. 400). Ocorre que o assédio moral, devido à sua forma de expressão, temporalidade e frequência apresenta peculiaridades.

Para além da sua dissipação no tempo e da sua forma de operacionalização marcada pela tenuidade, o assédio moral também apresenta a característica da circularidade, aspecto que degenera as defesas da vítima e proporciona a sua lenta, porém eficaz, destruição.

Quando o processo de assédio se estabelece, a vítima é estigmatizada: dizem que é de difícil convivência, que tem mau caráter, ou então que é louca. Atribui-se à sua personalidade algo que é consequência do conflito e esquece-se o que ela era antes, ou o que ela é em um outro contexto. Pressionada ao auge, não é raro que ela se torne aquilo que querem fazer dela. Uma pessoa assim acossada não consegue manter seu potencial máximo: fica desatenta, menos eficiente e de flanco aberto às críticas sobre a qualidade de seu trabalho. Torna-se, então, fácil afastá-la por incompetência profissional ou erro. (HIRIGOYEN, 2010, p. 69)

Dizer que o fenômeno é circular importa salientar a progressão ruínosa do processo. Incute-se na vítima uma crença subestimadora das suas habilidades e capacidades advinda de um alteamento dos seus pontos fracos por parte do agressor. Desestabilizada, o medo e a desconfiança provocam na vítima comportamentos patológicos que servirão de álibis para justificar retroativamente a agressão. Ela reage, na maior parte das vezes, de maneira veemente e confusa. Qualquer iniciativa que tome, qualquer coisa que faça, é voltada contra ela pelo perseguidor. O objetivo de tal manobra é transtorná-la, levá-la a uma total confusão que a faça cometer erros e culmine em sua demissão.

Em termos gerais, tem-se que a ausência de um poder regulador e ético, preparado para lidar com esse tipo de situação, constitui um primeiro fator que propicia a falta de clareza e objetividade nas relações travadas na dinâmica laboral. Opta-se por uma manutenção das dificuldades a um desgosto momentâneo, porém resolutivo, diante de situações conflitantes.

Características como a constância, a sutileza e a circularidade apontam para uma possível identificação desse fenômeno complexo, que desestabiliza a vítima por meio do ataque aos seus pontos fracos.

2.2 Evolução dos conceitos doutrinários

Atribui-se a Heinz Leymann o mérito da concentração dos esforços de vários estudiosos para o tema do assédio moral, especialmente nos países de língua germânica, ao tentar definir o assédio moral, apesar da rápida superação do seu conceito, devido à sua restrita abrangência. Realmente, o estudioso alemão

elaborou sua definição debruçando-se apenas sobre os casos mais graves, afastando, de certa forma, o fomento à busca por medidas preventivas capazes de erradicar tal prática danosa em seus primeiros vestígios. Senão vejamos:

Mobbing é “a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exerce uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns seis meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego”.

A grande aceitação da definição elaborada pela psiquiatra e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen adveio, justamente, da sua constatação de que o fenômeno não necessita chegar aos seus extremos para fins de sua configuração. Percebe-se, em sua definição, a utilização de conceitos em aberto, a serem preenchidos em tempo e local determinados, por sinal, técnica consentânea com o caráter cambiante do assédio moral, que ganhará novas roupagens com a modificação das circunstâncias, sejam elas de que ordem for:

Considera-se assédio moral no trabalho “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”.

A partir desse marco conceitual, consolidou-se o entendimento de que para caracterizar o assédio moral basta demonstrar o abuso ou desvio de comportamento de quem o pratica, independentemente de ter gerado ou não consequências à saúde do trabalhador. O que importa, na sua definição, é que tal conceito perpassa pelo comportamento do assediador, e não pelo resultado danoso, pois desnecessário, e até mesmo indesejável, a ocorrência do dano explícito ou o adoecimento comprovado do trabalhador para configurar o assédio moral. Se assim fosse, pouca contribuição teria a Ciência do Direito a dar, tendo em vista o esgotamento dos efeitos do ato.

Dito isto, o que se pune é o comportamento, a conduta abusiva, analogamente ao que ocorre no Direito Penal nos crimes denominados de mera conduta.

A consagração dessa escolha pode ser vislumbrada nos conceitos posteriores, constantes até mesmo em diplomas legais nos quais depreende-se que o bem jurídico tutelado é o direito ao meio ambiente do trabalho saudável, ou

seja, a garantia dada ao trabalhador de que a prestação de serviços ocorra com o devido respeito à sua dignidade e seu bem-estar físico, mental e social. Ora, nessa temática do direito ao meio ambiente do trabalho saudável, é imperativo mencionar a origem e os fundamentos desse direito, que podem ser vislumbrados na grande conquista dos brasileiros trazida pela Carta Política de 1988: a criação do SUS (Sistema Único de Saúde), universal e igualitário. Dentre as suas atribuições se compreende a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. É o que prescreve o artigo 200, inciso VIII, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que alçou a saúde a uma dimensão excelsa, qual seja, a saúde como direito do cidadão e dever do Estado.

Não é outra a conclusão a que se chega por meio de uma leitura, mesmo que superficial, de normas que cuidam da temática no Brasil e em outros países, comprovando a grande aceitação do conceito de Marie-France Hirigoyen, que comporta razoabilidade e vislumbra aspectos na elaboração de medidas preventivas.

O Código de do Trabalho de Portugal, em seu art. 29º, I, aprovado pela Lei nº 7, de 12 fev. 2009, assim dispõe:

Entende-se por assédio o *comportamento indesejado*, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado quando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. (grifos nossos)

Na mesma linha, Lei brasileira do Município de São Paulo nº 13.288/2002 conceitua o assédio moral em seu art. 1º, parágrafo único, nos termos seguintes:

Parágrafo único. Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, *tais como*: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

Ora, o rol de exemplos de condutas típicas é não taxativo, reconhecendo-se, mais uma vez, o carácter cambiante do conceito que poderá, dessa forma,

comportar acréscimos ou supressões. Ele deixa claro, também, a noção de que a punição dá-se pelo comportamento do agente e não pelo resultado.

Nessa trilha, os demais conceitos ao ressaltarem que a importância está no meio empregado e não no fim colimado:

É verdade que o assédio moral é um fenômeno subjetivo por natureza, mas isso não lhe retira os aspectos objetivos. Aferir o assédio moral tendo-se em mente somente os danos causados, isto é, as conseqüências geradas no trabalhador que dele foi vítima, seria demasiado injusto, visto que nem todas as pessoas reagem da mesma forma diante das situações hostis, humilhantes e degradantes. Por um lado, existem pessoas que, depois de certo tempo de luta, acabam sucumbindo física e psicologicamente às agressões, o que desencadeia o desenvolvimento de diversos tipos de doenças. Por outro lado existem pessoas mais resistentes sem sofrer de qualquer doença física ou psicológica, mas que nem por isso deixam de ser afetadas por ele. Assim, julgar a questão somente pela ótica dos danos físicos e psicológicos gerados significaria condenar aqueles que são psicologicamente mais fortes a serem submissos às condições degradantes de trabalho só porque não adoecem diante do tratamento hostil que lhes é direcionado.¹

Vejamos, então, a conceituação de Margarida Barreto sobre o assunto:

É a *exposição* dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, *repetitivas e prolongadas* durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de *longa duração*, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, *forçando-o a desistir* do emprego.²

Para Candy Florêncio, Juíza do Trabalho de Campinas, o assédio moral:

caracteriza-se como um processo de repetidos ataques psicológicos ao assediado, mediante atos diversos que vão desde aqueles, aparentemente, inocentes, até os ostensivamente humilhantes que afetam a psiquê do empregado e provocam uma degradação psicológica em suas condições de trabalho.³

¹ FERREIRA. *Assédio moral nas relações de trabalho*, p. 126-127.

² Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em: jun. 2012.

³ THOME. *O assédio moral nas relações de emprego*, p. 155.

Agra Belmonte, Desembargador do Trabalho, assevera:

O assédio moral no trabalho pode ser juridicamente conceituado como o conjunto de reiteradas atitudes abusivas, degradantes do relacionamento digno no ambiente de trabalho.⁴

Longe de transcrever exaustivamente conceitos de assédio moral dos mais renomados doutrinadores nacionais e internacionais que se debruçam sobre o assunto, insta salientar que o processo de construção conceitual, em um primeiro momento, perpassou outras ciências, em especial a Psicologia e a Sociologia, não existindo, portanto, um conceito jurídico autônomo.

Além disso, há uma insistência dolosa no ato, com o emprego de meios espúrios, aliados a práticas de “psicoterror”. A prática insistente conduz à conclusão lógica de que condutas isoladas não caracterizam o assédio moral, podendo, entretanto, estas enquadrarem-se no âmbito do dano moral, que comporta condutas pontuais e mais evidentes.

No assédio moral ocorrem “microagressões” que se perpetuam no tempo, não podendo o conceito de dano moral ser elástico para abarcar-lhe o conteúdo, tendo em vista as suas peculiaridades, quais sejam:

1. Intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego);
2. Direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório);
3. Temporalidade (durante a jornada, por dias e meses);
4. Degradação deliberada das condições de trabalho;
5. Repetição sistemática.

Um ato isolado de humilhação não possui força para constituir, então, o assédio moral. Assim se coloca a jurisprudência:

Agravo de instrumento. Dano moral. Assédio moral. Matéria fática. Desprovimento.

O assédio moral caracteriza-se por atos repetidos de violência moral, de tortura psíquica, e de intenção de degradar as condições de trabalho do empregado. Todavia, um problema subsiste, o de saber o que se entende por atos repetidos e quando tais atos acarretariam a degradação das condições do trabalho. Em tal situação, é dever do juiz analisar a prova de modo a evitar que o empregado entrave ou conteste o exercício moral do poder diretivo do empregador, com suas alegações de assédio moral. Destarte, o assédio moral demanda que a prova do prejuízo moral

⁴ BELMONTE. O assédio moral nas relações de trabalho: uma tentativa de sistematização. *Revista LTr*, p. 1330.

do empregado seja notória e convincente, suficiente a demonstrar o desrespeito à sua dignidade. Essa proteção da dignidade humana passa, evidentemente, pela proteção contra todas as formas de discriminações, em obediência aos princípios fundamentais de proteção ao trabalho e ao Homem. No caso em tela, a empregada não produziu prova convincente do assédio moral, por parte do empregador, razão pela qual não prospera a sua pretensão de reparação pecuniária. Aplicação da Súmula n. 126 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST. 6ª Turma. AIRR nº 67/2003-002-06-40.0, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, *DJ*, 20 mar. 2009)

O assédio moral tem que ser bem delineado para não se correr o risco de caracterizar qualquer atitude de um superior, ou de um colega de trabalho — que de alguma forma vai de encontro às expectativas e aos sentimentos do trabalhador — como assédio moral. A atitude do superior, ou do colega, para que se configure assédio moral, tem que ser abusiva, vexatória e prolongada durante a jornada de trabalho, a ponto de causar ao assediado profundo sofrimento, trazendo-lhe um dano psíquico-emocional.

Vejamos, de forma ilustrativa como se posiciona a jurisprudência ao tratar da temática:

Processo: 3.0001861-33.2011.5.03.0129 RO(01861-2011-129-03-00-0 RO)

Órgão Julgador: Segunda Turma

Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira

Revisor: Luiz Ronan Neves Koury

Vara de Origem: 2ª Vara do Trabalho de Pouso Alegre

Publicação: 12.12.2012

Divulgação: 11.12.2012. *DEJT*. Página 83. Boletim: Sim.

Tema: *ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO*

EMENTA: ABUSO DO EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO PELO EMPREGADOR - EXPOSIÇÃO PÚBLICA DA AVALIAÇÃO NEGATIVA DE DESEMPENHO - PUNIÇÃO POR META NÃO ALCANÇADA - *ASSÉDIO MORAL*. O empregador tem o dever de propiciar um ambiente de trabalho saudável, com a finalidade de manter a integridade física e mental do empregado. Não cumpre esse dever o empregador que adota condutas rudes e agressivas de forma reiterada a um determinado empregado ou grupo específico de empregados de um determinado setor, mediante a exposição pública da avaliação negativa de desempenho perante os demais colegas de trabalho ou mesmo a aplicação de técnicas punitivas que causem dificuldades no desempenho da atividade profissional ou produtividade, podendo refletir diretamente no valor da remuneração. Retratada tal situação fática

nos autos em relação ao autor, resta caracterizado o *assédio moral*, sendo cabível reparação indenizável, por ensejar a degradação do ambiente de trabalho e a violação dos direitos de personalidade do trabalhador.

Veja-se a necessidade da configuração de um fato concreto que permita a identificação do fenômeno, afastando-se, assim, o tratamento da questão em termos genéricos.

Ressalte-se, também, conforme razoável entendimento, que, conforme exposto em linhas supracitadas, punem-se condutas e não o resultado do processo assediador. Assim, o entendimento de Alice Monteiro de Barros sustentando que, para a configuração do *assédio moral*, é necessário que efetivamente a conduta reiterada produza um dano psíquico ao trabalhador, uma enfermidade, que deve ser provada por diagnóstico clínico (*in: Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 931), destoa em muito do atual propósito de punir o instituto.

O cerne do processo assediador é a sua finalidade, independentemente de ser atingida ou não. Desde que extraídos dados concretos da relação de emprego que permitam o vislumbrar de atitudes tendentes a causar dano psíquico ou moral à vítima, perturbando o exercício de seu trabalho e marginalizando-o no seu ambiente laboral, tem-se violência psicológica prolongada no tempo, requisito essencial para a configuração do assédio moral.

Recordando, o assédio moral (também denominado *mobbing* ou *bullying*) caracteriza-se, no âmbito do contrato de trabalho, pela situação em que uma pessoa ou grupo de pessoas, com ascendência hierárquica ou não sobre a vítima, exerce sobre esta uma violência psicológica intensa, prolongada no tempo, com a finalidade de lhe causar dano psíquico ou moral, destruindo sua reputação, perturbando o exercício de seu trabalho e marginalizando-o no seu ambiente laboral até conseguir, melhor dizendo, tendente a conseguir, por fim, que ele deixe o emprego, que peça aposentadoria precocemente, que saia de licença para tratamento de saúde ou que solicite uma remoção ou transferência.

3 Legislação pertinente

No Brasil, ainda não existe legislação específica que ampare o trabalhador da esfera privada e os servidores federais, existem sim, legislações municipais e estaduais que têm por objetivo a prevenção dos ataques de assédio moral.

Somada a essa grande dificuldade de ausência de um diploma legislativo nacional que unifique o tratamento do instituto, tem-se a questão das provas

processuais, que constitui um desestímulo à proposição de demandas no âmbito judicial. Isso porque o principal meio probatório nestes casos é o testemunhal, colegas de trabalho que presenciaram a perseguição reiterada, mas que, muitas vezes, têm medo de prestar depoimento que possa comprometer seus empregos. Isso acaba dificultando o êxito das demandas, pois as tornam excessivamente dependentes do depoimento pessoal do atingido.

Não há nenhuma lei específica que criminalize o assédio moral. Porém, o suporte imediato que ampara a vítima, apesar de não ser o mais adequado, devido às especificidades que integram uma demanda dessa natureza, se encontra no âmbito das reparações civis.

Há tentativas louváveis com o fito de punir indiretamente as empresas que o admitem no cotidiano das suas relações de trabalho. A Lei nº 11.948/09, por exemplo, veda “a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente”.

A criação de um sistema legislativo de repúdio ao assédio moral não está restrito ao âmbito federal. A Lei nº 3921/2002 do estado do Rio de Janeiro prevê a vedação especificamente do assédio moral no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração direta, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público.

A Lei nº 12.250/2006, do estado de São Paulo, veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas. Recentemente, foi promulgada a Lei complementar nº 116/2011, em Minas Gerais, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual.

Por fim, a Lei nº 12.561/2006, do Rio Grande do Sul, dispõe sobre a ilicitude civil do assédio moral na administração estadual. Como estas, outros projetos de lei semelhantes tramitam atualmente na Bahia, no Ceará, Espírito Santo e Pernambuco. Como se pode observar, algumas leis estaduais preveem punição administrativa nos casos de assédio moral em funções públicas. Entretanto, fica evidente que as relações de trabalho privadas não são abrangidas nesse rol legislativo. Para esses trabalhadores, a saída para buscar tutela legal, ainda que não específica, é a aplicação do regramento do art. 483, cumulado com o art. 482,

alínea “b”, ambos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Nessa hipótese, a lei permite que o trabalhador obtenha a rescisão indireta do contrato de trabalho e indenização por conta de prática pelo empregador de “ato lesivo à honra e boa fama do empregado”, “incontinência de conduta ou mau procedimento”, dentre outras situações.

Há alguns projetos de lei que almejam tanto a proibição civil quanto criminal do assédio moral. Os Projetos de Lei nºs 2369/2003, 2593/2003 e 4593/2009 preveem a vedação do assédio moral nas relações de trabalho. Todos estes projetos foram apensados ao Projeto de Lei nº 6757/2010, que visa alterar a CLT, inserindo no seu art. 483 a coação moral como causa de rescisão indireta do contrato de trabalho, com possibilidade de indenização. Atualmente, todos esses projetos se encontram na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, com parecer favorável para ida ao plenário. Quanto à criminalização, o Projeto de Lei nº 4742/2001, juntamente com os projetos apensados nºs 4960/2001, 5887/2001 e 5971/2001, tipifica a conduta do assédio moral com pena de detenção de três meses a um ano e multa, tanto no âmbito público quanto privado. O projeto ainda está aguardando apreciação em sessão plenária.

A preocupação com o assédio moral não é só brasileira. A França já possui uma lei que veda e criminaliza o assédio moral no trabalho, seja público ou privado (LOI nº 2002-73, arts. 170-176). A Argentina também considera ilícita a prática de assédio moral para os funcionários e empregados da província de Buenos Aires (Ley 13.168/2004). Diversos projetos de lei que vedam e/ou criminalizam o assédio moral estão em tramitação no Chile, Portugal, Bélgica, Suíça e Uruguai.

Portanto, diante desta crescente preocupação legislativa e judicial em proteger as vítimas de assédio moral, as empresas devem cada vez mais estimular o bom convívio e o respeito mútuo entre os empregados, penalizando aqueles que promovem atos que prejudicam os colegas, notadamente seus subordinados. A criação de um setor de *compliance* e de um Código de Ética é um impulso inicial para que sejam difundidos os preceitos éticos que o ambiente de trabalho deve prezar, mesmo porque o bem-estar do empregado não é mera faculdade das corporações, mas dever constitucional ligado à própria noção de dignidade da pessoa humana.

Não se pode olvidar, ainda, do Anexo II da NR nº 17 da Portaria nº 3.214/78 do MTE, que disciplina os parâmetros mínimos para o trabalho em atividades de teleatendimento/telemarketing, vedando expressamente “a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como [...] a exposição pública da avaliação de desempenho dos operadores” (item 5.13, alínea “c”).

4 A compreensão da sociedade em que se vive como arcabouço para as relações travadas no âmbito laboral

A dinâmica da sociedade capitalista constitui importante componente para a compreensão do fenômeno do assédio moral na atualidade. Não há como deixar de assumir que a história da humanidade é, realmente, a história da luta de classes, em que a classe dominante ou vencedora busca forjar o mundo à sua imagem e semelhança. Partindo desse método de análise, não há como desvincular-se de uma visão global em que o político, o social, o ideológico e o econômico são áreas inseparáveis.

Como dito no início do presente trabalho, a dimensão laboral ocupa lugar de destaque na vida humana, sendo o *locus*, por excelência, da sociabilidade e da transformação do homem rumo ao processo de humanização.

A sociabilidade decorre do fato de essa forma de vida compartilhada constituir uma necessidade, se intrínseca ou não, não importa, mas constitui, sem dúvida, uma necessidade no sentido de que a solidariedade é a condutora dessa forma de vida. Assim, o suprimento das inúmeras e incontáveis necessidades humanas torna-se mais viável, menos dificultoso, pode-se dizer.

Quanto ao processo de humanização, tem-se a inegável constatação de que, pelo trabalho, o homem se transforma. Marques (2011, p. 201-202) bem sintetiza esse papel humanizador da atividade laboral:

O desenvolvimento do ser social, ao longo da história, foi um processo de humanização, por meio do qual as determinações naturais, sem deixarem de existir, jogam um papel cada vez menos relevante na vida humana. As barreiras naturais, em meio às quais se movem a sociedade e a própria naturalidade dos seres humanos, continuam existindo, mas as suas implicações para a vida decrescem à medida que, pelo trabalho, os seres humanos transformam a natureza e desenvolvem o conhecimento para atender às necessidades humanas.

O processo humanizador implica singularidade e reelaboração permanente. A Língua Portuguesa é tão sábia que não deixou de contribuir para chamar a atenção para o fato de que o verbo que precede, no caso, o adjetivo, é mais que um chamado, é um apelo para que a humanização aconteça: “ser humano”.

A humanização é o que singulariza o homem. A casa construída pelo pássaro conhecido como João-de-Barro, por exemplo, será sempre a mesma, passem as horas, os dias, os anos, os séculos. Agora, a casa construída pelo homem se modifica, se aperfeiçoa, ganha incrementos advindos das novidades da arquitetura e

da engenharia. Em suma, poderá ser um aperfeiçoar constante se o homem assim desejar, porque possui a faculdade de projetá-la antes em sua mente, adequando a natureza, de forma racional, às suas necessidades.

Marx já dizia acertadamente que o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla o seu intercâmbio com a natureza. Acrescenta ainda que atuando sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica a sua própria natureza. E finaliza dizendo que não se trata das formas instintivas, animais, de trabalho, pois o que distingue o pior arquiteto da melhor abelha é que ele figura na mente sua construção antes de transformá-la em realidade.

Esse panorama é um panorama ideal, de como o trabalho deveria ser visto e implementado. Porém, existem grandes descompassos que advêm de uma noção errônea, melhor dizendo, equivocada de progresso enraizada na sociedade e que constitui a alegoria do sistema capitalista.

A ideia de progressividade (o vocábulo aqui é utilizado no sentido de uma não linearidade; contrariamente ao conceito que integra a noção de progresso comumente) pode ser utilizada para diferenciar a sociedade humana da sociedade animal, sendo a primeira a possuidora dessa noção. Para exemplificar melhor pode-se pensar na sociedade das formigas na qual existe uma nítida divisão do trabalho, fenômenos de atividade militar, distinção de classes sociais e até mesmo escravidão. Pode-se considerá-la uma sociedade complexa, mas para considerá-la progressista, necessários seriam alguns elementos fundamentais como a linguagem que serve à comunicação das ideias e permite um diálogo quase permanente entre as sucessivas gerações, pelo qual elas transmitem umas às outras o produto da sua experiência e do seu trabalho.

Como já assinalado, a casa construída pelo João-de-barro nos galhos de uma árvore não passa por modificações profundas. A cadeira que o homem construiu há um século era desconfortável, hoje, já é mais anatômica e no futuro será...

Essa capacidade de exteriorizar, de aperfeiçoar, de rever, de modificar, enfim, de progredir conduz à ideia de ciência.

Morin (2003), entretanto, não aceita sem questionamentos a suposta ligação entre ciência e progresso. Para isso, lança mão da seguinte pergunta: a noção de progresso utilizada cotidianamente é verdadeiramente progressista ou ainda existe a necessidade de se fazer progredir a ideia de progresso?

O progresso é noção aparentemente evidente; sendo por natureza cumulativa e linear, traduz-se de forma simultaneamente quantitativa (crescimento) e qualitativa (isto é, por um “melhor”). (MORIN, 2003, p. 95)

Partindo do exposto, surge a evidência de que o crescimento econômico, por exemplo, traz ao desenvolvimento social e humano aumento da qualidade de vida e de que tudo isso constitui o progresso. Muitos políticos, aludindo à ideia do crescimento econômico, dizem da necessidade de primeiramente *aumentar o bolo para depois repartir as fatias*. Até hoje muita gente está esperando a sua, o que mostra claramente que

pode haver dissociação entre quantidade de bens, de produtos, por exemplo, e qualidade de vida. (MORIN, 2003, p. 95-96)

Dando sequência ao raciocínio exposto por Morin (2003), é frequente a ideia de progresso se encontrar intimamente associada à de racionalidade, ordem e organização. Assim, somente a ordem progride, somente a organização e não a desorganização comporta o impulso progressista. O que é desorganizado, desestabilizador vai para a “caixa preta”, formando as diversas lacunas do Conhecimento Humano. A esse respeito Chauí (1995) elenca muitos exemplos que desmentem a evolução e o progresso científicos. “A Filosofia das Ciências, estudando as mudanças científicas, impôs um desmentido às ideias de evolução e progresso” (CHAUÍ, 1995, p. 257). Porém ela alerta para o fato de que:

[...] isso não quer dizer que a Filosofia das Ciências viesse a falar em atraso e regressão científica, pois essas duas noções são idênticas às de evolução e progresso, apenas com o sinal trocado (em vez de caminhar causal e continuamente para frente, caminhar-se-ia causal e continuamente para trás). (CHAUÍ, 1995, p. 257)

E compreende que as elaborações científicas e os ideais de cientificidade são diferentes e descontínuos. Com essa noção, o filósofo Gaston Bachelard resume as diferentes maneiras de conhecer e construir os objetos científicos, de elaborar os métodos e inventar tecnologias na expressão *ruptura epistemológica*. A geometria clássica ou euclídeana opera com o espaço plano e a geometria contemporânea com o espaço tridimensional. Uma não surgiu da outra. São geometrias diferentes e formas de operar que não comungam de uma mesma linha de raciocínio.

Essas rupturas ou lacunas rompem com a ideia de progresso exposta anteriormente. No universo físico, tem-se um duplo jogo:

[...] é desintegrando-se, dispersando-se, contudo, que ele se organiza [...]. (MORIN, 2003, p. 96)

Os astros e os sóis que podem viver milhares de milhões de anos vão morrer por explosão ou extinção, assim como o Sol morreu provavelmente três ou quatro vezes e reconstituiu-se por gravitação. O próprio ciclo vital humano caminha nessa direção: nascemos, crescemos, reproduzimos, envelhecemos e morremos. O avançar da idade traz a nitidez de uma degradação que pode se renovar (através dos nossos descendentes, por exemplo). A própria Teoria da Seleção Natural de Charles Darwin aponta para essa noção ao explicar que apenas os mais adaptados a um determinado ambiente sobrevivem. Se o ambiente mudar, outras espécies de animais irão operá-lo e as que outrora tinham excelente adaptação a ele tornam-se, a partir da transformação, incapazes de sobreviver e desaparecem. Sendo assim, Morin (2003) anuncia

que os subprodutos regressivos ou destrutivos de um progresso podem, em dado momento, tornar-se os produtos principais e aniquilar o progresso. (MORIN, 2003, p. 97)

Vê-se, então, o progresso sempre acompanhado por seu contrário, comportando incerteza, negação, degradação, é uma noção que o capitalismo não comporta, sendo erigido, assim, sobre a noção de um progresso no sentido de linearidade, de acúmulo, de lucros cada vez maiores. Há uma constante e árdua luta desse sistema contra a incerteza, a negação e a degradação, origem de muitos de seus problemas.

A alegoria do progresso para o capitalismo é uma noção linear, retilínea, “sempre por um melhor”. Realmente, a lógica do capital não comporta a dúvida, a incerteza, a negação dos seus pressupostos. Eis a sua lógica de progresso.

Segundo Marques (2011, p. 202),

Estudar o capitalismo é olhar para a nossa história e ver todo o processo de dissolução da relação do trabalhador com a terra e com a propriedade dos instrumentos de trabalho. É entender que todas as necessidades fundamentais do ser humano são satisfeitas socialmente, por meio do trabalho: comer, beber, descansar, proteger-se contra o frio. Assim, quanto mais primitiva a sociedade, mais tempo é dedicado à sua sobrevivência.

As relações produtivas perpassaram por três grandes fases. Na primeira, a economia natural da comunidade primitiva, os povos eram nômades, com instrumentos de trabalho precários, produção comum, sem propriedade privada, distribuição comum, sem classes sociais.

Na segunda, denominada de pequena produção mercantil, o produtor é o dono dos instrumentos de trabalho. A produção é de valores de uso cuja subsistência é garantida com o produto do próprio trabalho. Na prática, como na consciência, o trabalhador identifica produção com o produto, trabalho com o produto do trabalho.

Na terceira, ou seja, a forma de produção capitalista, há a nítida separação do produtor dos meios de produção, o surgimento de um proletariado sem energia moral diante do processo produtivo e a concentração dos meios de produção nas mãos de uma parcela da sociedade, qual seja, a burguesia. Nesse esteio, segundo Marques (2011, p. 207):

[...] tudo se transforma em mercadoria, até a força de trabalho e os meios de produção se transformam em capital. O capital é assim uma relação social, porque não se trata apenas de instrumentos nem de acúmulo de riqueza, mas sim de uma riqueza que, apropriada por uma classe social, a burguesia, permite-lhe garantir a sua dominação. E a mercadoria força de trabalho é o que os trabalhadores possuem para adquirir os bens necessários à sua sobrevivência. Tal como as outras mercadorias, seu valor é determinado pelo tempo de trabalho socialmente necessário para sua reprodução. A produtividade do trabalho no capitalismo, no entanto, é tal que o valor gerado por ela é sempre superior aos gastos de sua manutenção. Porém, é uma mercadoria especial, pois cria um novo valor que vai ser apropriado pelo capitalista que compra o valor de uso e remunera o seu valor de troca (suficiente para a manutenção e reprodução do trabalho). Essa diferença entre o valor produzido e o custo de sua reprodução é a mais-valia (trabalho excedente não-pago, apropriado pelo capitalista). A mais-valia pode ser aumentada por meio da mais-valia absoluta (aumento do número de horas e/ou a intensidade do trabalho) e a mais-valia relativa (aumento da produtividade via inovação e/ou reorganização do processo de trabalho).

Tal percurso histórico é curioso porque em um primeiro momento almejava-se a criação de um Estado Nacional forte a cumprir o seu papel de repressão, controle do trabalho e garantias para o capital. Fala-se, aqui, de uma burguesia revolucionária que levanta a bandeira da "Igualdade, Liberdade e Fraternidade".

Já em um segundo momento, diante de crises, rebeliões e grandes mobilizações operárias, como o foi a Comuna de Paris de 1871, a bandeira antes levantada pela burguesia, e impossível de ser erguida dentro dos marcos do capitalismo, faz com que essa classe se albergue sob o manto do conservadorismo, assumindo a defesa de categorias como propriedade privada, capital, salário, lucro como realidades eternas, para além da linha histórica.

No contexto globalizante, ao menor poder regulatório por parte dos Estados nacionais — poder que tem de levar em conta as reivindicações locais — corresponde maior poder regulatório por parte do grande capital e dos países centrais.

Deixando para a lógica do mercado a relação entre o trabalho e o capital, tem-se um ponto de perversidade no qual convergem comportamentos que se identificam com o assédio moral.

A competitividade, a busca pela redução dos custos de produção, o estabelecimento de metas incutem no trabalhador uma responsabilidade pelo seu desemprego, acarretando uma situação de baixa autoestima, de frustração. Não se dá por acaso o aumento da violência e da exclusão social. Estimula-se a competitividade, o vale-tudo.

5 Considerações finais

Há uma inevitável e razoável associação entre o contexto globalizante e as novas formas de violência que vêm surgindo, sendo alimentadas e sofisticadas nas relações sociais e especificamente nas relações de poder travadas entre empregadores e empregados.

Porém, consoante alerta de Aguiar (2005, p. 73), ao contrário do que se pensa, a globalização e as novas técnicas de gestão, por si só, não geram o assédio moral. Tal forma de violência, apesar desses novos arranjos administrativos e mercadológicos criarem condições para a sua expansão, sozinhos, não chegam a configurar o assédio moral. Isso porque este continua vinculado a atitudes de caráter pessoal do indivíduo com poder dentro da organização, cuja prática administrativa leva-o rotineiramente a perseguir indivíduos, valendo-se mesmo de pretextos de incrementos de produtividade dentro da lógica competitiva de mercado.

Dessa forma, essas justificativas pautadas nessas reestruturações administrativas apenas escondem ou impedem o entendimento de um fenômeno de sérias proporções para a saúde do trabalhador e para a sociedade em geral.

Como dito ao longo da exposição, o poder empregatício é legítimo porque o empregador assume os riscos de uma atividade econômica. Existe, a seu favor, a subordinação que deve, porém, ser tratada objetivamente.

Muitas vezes, entretanto, as empresas são complacentes em relação aos abusos de certos indivíduos, desde que isso possa gerar lucro.

A cultura organizacional brasileira e seus traços característicos — mandonismo, concentração de poder, paternalismo, patrimonialismo — constituem fator central para o desencadeamento do assédio moral e a cultura globalizante

somente piora e propaga tal forma de violência psicológica não deixando, assim, de dar a sua contribuição para o psicoterror.

Isso porque o assédio moral continua vinculado a atitudes que levam em conta a intencionalidade de ser violento por parte do empregador. Aqui, estabelece-se o liame do assédio moral com o direito do trabalho que, frente à desigualdade natural entre empregados e empregadores, possui função protetiva.

Há um entremear entre questões administrativas e de gestão e questões que são diretamente afetas ao direito do trabalho que, se trabalhadas sem uma análise distintiva, aprofundada e crítica poderão levar a uma compreensão distorcida do assédio moral, considerando-o apenas como consequência de um contexto mercadológico, desconsiderando os seus caracteres específicos e a sua faceta intersubjetiva, o que poderá ocasionar um esvaziamento das preocupações concernentes ao seu estudo, inclusive por parte da comunidade jurídica.

O contexto globalizante trouxe maior visibilidade ao fenômeno, que é antigo. Atualmente, em inúmeros países, os sindicatos, os médicos do trabalho e as organizações de planos de saúde começam a interessar-se pelo fenômeno que, se mal compreendido, poderá deixar de ter a devida atenção que merece. Trata-se de questão de saúde pública que exige preparo e capacitação profissional por parte de quem lida (ou poderá vir a lidar) com o problema.

O exercício do poder deve ser sempre controlado a exemplo do nosso modelo macro no qual cada Poder apresenta as suas funções típicas e as exercem de forma independente, permitindo um controle recíproco entre os Poderes que integram o estado. Esta é uma necessidade premente.

A ideia de progresso trazida pelo capitalismo, “sempre por um melhor” (para quem?), pugnando pela acumulação de riquezas é um fator que se mostra, ainda, pouco combatido. A noção trivial de progresso é essa mesma, sendo compartilhada até mesmo pelos empregados que não conseguem vislumbrar a sua perversidade. O humano tende ao contínuo, ao retilíneo, sendo pouco adaptável às mudanças. O lucro passou a se consolidar como uma realidade eterna, compartilhada por grande parcela da sociedade.

Dessa forma, os críticos, os sindicalizados atuantes, dentre outros que destoam dessa noção progressista, vão para a “caixa preta” porque vislumbram algo para além do imediato, mas o capitalismo não pode retroceder e nem ser repensado.

A existência de práticas inaceitáveis como o assédio moral entre nós advém de uma cultura assistencialista ainda muito arraigada socialmente. Tal forma de se relacionar é perversa e ataca um dos eixos axiológicos do nosso sistema jurídico, qual seja, a dignidade da pessoa humana. Submete-se o empregado aos mandos

e desmandos abusivos do empregador porque ainda não consegue vislumbrá-lo como um direito social que perpassa a dignidade e a sua saúde humanas.

Antes de uma simples troca, o trabalho é um direito e essa deverá ser a sua primeira identificação.

A Justiça do Trabalho tem se posicionado independentemente da existência de leis específicas, com base no fundamento da República Federativa do Brasil previsto no artigo 1º, inciso III, que trata da dignidade humana, no artigo 6º, que inclui a saúde como direito social e no artigo 5º, inciso X, que trata do direito à honra.

Tais dispositivos são suficientes para uma proteção eficiente, apesar de não se mostrarem específicos.

Porém, o trabalhador precisa ter consciência de que o problema não terá solução apenas com a sanção de leis. Mais que isso, é necessária a conscientização de cada vítima em potencial sobre como identificar e reagir ao assédio moral; do assediador, quanto às consequências do seu ato; e também da sociedade, aí incluídas as entidades sindicais, que não podem ser omissas diante da violência moral.

Outro aspecto que constitui obstáculo a um enfrentamento efetivo do assédio moral consiste na cultura assistencialista que rege as relações laborais, em especial no Brasil. Essa cultura constitui uma alegoria de mitos e tabus que não são enfrentados. Deve-se lembrar que a relação de emprego deve ser pautada pelo respeito apenas, o que é suficiente para tornar a convivência entre empregados e empregadores saudável. Mas, ainda cultiva-se o hábito de uma reverência exagerada e de um temor da perda do emprego.

Nessa esteira, Erich Fromm propõe a ideia de um filtro social que evita que muitas experiências se tornem conscientes e que, portanto, esse filtro produz uma forma específica de “inconsciência social”.

Os tabus sociais constituem os assuntos em que não se deve pensar porque imagina-se que eles poderão resultar em grande perigo.

Darei outro exemplo: uma tribo primitiva de guerreiros que vive do ataque a outras tribos, matando e saqueando, se põe em pé de guerra. Há um dissidente nesse grupo ao qual, por várias razões, não agrada matar. Não é provável que na manhã em que se realize o saque tenha conhecimento do fato de que não gosta de matar; esse pensamento é “impensável” ou, como diria o psicanalista, está reprimido. O que é bem provável que aconteça é que esse indivíduo desenvolva sintomas psicossomáticos no dia da luta. Ele pode sofrer um ataque de vômito ou paralisar uma perna, o que evitará que tome conhecimento daquilo que reprime. Seu corpo “conhece sua aversão, mas sua mente consciente não. Outro exemplo poderia ser o fato de muita gente, atualmente, não

ter conhecimento de que o uso de armas nucleares pode levar toda a humanidade a uma catástrofe. Podem pensar e falar nisso, mas sem um conhecimento completo do fato. Se isso acontecesse, o instinto natural de conservação os levaria a realizar alguma ação para evitar tudo aquilo que levasse à catástrofe”.

Em apertada síntese, é o exercício cidadão que poderá deixar claro que o capitalismo, apesar de não ser o causador imediato do assédio moral, não assumiu a missão fundamental da vida civilizada.

Referências

- AGUIAR, André Luiz Souza. *Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.
- BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.
- BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio moral nas relações de trabalho: uma tentativa de sistematização. *Revista LTr*, São Paulo, v. 72, n. 11, p. 1330, nov. 2008.
- CHAUÍ, Marilena. *Convite à filosofia*. São Paulo: Ática, 1995.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- DONIZETTI, Elpidio; QUINTELLA, Felipe. *Curso didático de direito civil*. São Paulo: Atlas, 2012.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. Campinas: Russel, 2004.
- FORACCHI, Marialice Mencarini; MARTINS, José de Souza. *Sociologia e sociedade: leituras de introdução à sociologia*. Rio de Janeiro: LTC, 2008.
- GIL, Antônio Carlos. *Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. São Paulo: Atlas, 2009.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 12. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.
- MARQUES, Maria Dirlene Trindade. Elementos básicos para entender a sociedade capitalista. In: KOURY, Luiz Ronan Neves (Coord.). *Temas vinculados ao direito do trabalho e ao processo do trabalho*. Belo Horizonte: RTM, 2011. p. 201-221.
- MORIN, Edgar. *Ciência com consciência*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- THOME, Candy Florêncio. *O assédio moral nas relações de emprego*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em: jun. 2012.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

SANTOS, Leandro Augusto de Paula. Assédio moral: da sua indefinição no contexto globalizante à violência perversa no cotidiano. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 2, n. 5, p. 77-102, mar./abr. 2013.
