

MARGARETH BATISTA SILVA CARMINATI

ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

MESTRADO EM DIREITO

CENTRO UNIVERSITÁRIO FIEO/ OSASCO

2005

MARGARETH BATISTA SILVA CARMINATI

ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da UNIFIEO – Centro Universitário FIEO, para obtenção do título de mestre em Direito, tendo como área de concentração: Direitos Sociais e Meio Ambiente do Trabalho, dentro do projeto: A tutela da Dignidade da pessoa Humana perante a Ordem Política Social e Econômica; inserido na linha de pesquisa Direitos Fundamentais em sua Dimensão Material, sob orientação do Prof. Dr. Domingos Sávio Zainaghi.

**OSASCO
2005**

Banca Examinadora

DEDICATÓRIA

Ao meu querido esposo e minha filha Camila, sempre presentes nesta conquista, aos meus pais, irmãos e a todos que de alguma maneira contribuíram para o resultado esperado.

AGRADECIMENTOS

À UNIFIEO pela oportunidade e ao Professor e Orientador Doutor Domingos Sávio Zainaghi, pelo incentivo, estímulo e o carisma com que dedica e distribui o saber, o meu mais honroso agradecimento.

RESUMO

Buscou-se neste trabalho chamar a atenção sobre um tema pouco tratado pelos operadores do direito, mas que está se tornando motivo de forte preocupação social, em virtude da violência aos direitos fundamentais do trabalhador. O objetivo é demonstrar que o assédio moral, considerado terror psicológico e/ou violência perversa no cotidiano, quando praticado no ambiente de trabalho atinge a dignidade do trabalhador em função de seu estado de submissão em relação ao empregador. Nesse sentido, ainda que se tenha pouca doutrina, leis e projetos de lei, que tratem do assunto, a preocupação maior encontra-se nas medidas de prevenção, uma vez que a punição aos responsáveis ainda que pecuniária, não irá recuperar todos os prejuízos sofridos, principalmente em relação à saúde perdida e à dignidade ferida. Assim, necessária é a conscientização de todos aqueles que estejam envolvidos direta ou indiretamente no ambiente de trabalho, mesmo que não haja a prática de assédio moral, buscando métodos de prevenção para tornar o ambiente de trabalho saudável e harmonioso, evitando prejuízos não só para o trabalhador, mas para o empregador e para a sociedade em que se vive.

Palavras-chave: Assédio moral; Terror psicológico; Direito do Trabalho; Humilhação no Ambiente de Trabalho.

RIASSUNTO

Ricerca questo lavoro richiama l'attenzione su uno tema poco trattato per gli operatori del diritto ma che sta diventando motivo di forte preoccupazione sociale in virtù della violazione agli diritti fondamentali del lavoratore. Il obiettivo è dimostrare che il assedio morale considerato terrore e o violenza perversa del lavoro quando pratica in ambiente del lavoro raggiunge la dignità del lavoratore in funzione del suo stato di sottomissione in relazione al padrone. Questo senso ancora che abbiamo poca dottrina che tratta del argomento leggi e progetti di leggi al preoccupazione maggiore se incontrano nelle misure di prevenzione una volta che la punizione agli responsabili ancora che pecuniaria non va recuperare tutti i danni principale in rapporto alla salute perduta e alla dignità ferita. Così necessario ancora è sensibilizzare di tutti quei che possono avvertire diretta o indiretta il ambiente di lavoro anche se non avere la pratica di assedio morale cercare metodo di prevenzione per tornare o ambiente del lavoro salutare e armonioso che si deve evitare danni non solo per lavoratore ma per il padrone e per la società in cui si vive.

Parole chiave: Assedio morale; persecuzione psicologica (mobbing); diritto del lavoro; umiliazione nell'ambiente di lavoro.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

QUADRO 1 - Sintomas do Assédio Moral na Saúde.....	72
---	-----------

LISTA DE SIGLAS

- CAT** - Comunicação de Acidente do trabalho
- CC** - Código Civil
- CEBES** - Centro Brasileiro de Estudos da Saúde
- CF** - Constituição Federal
- CF/88** – Constituição Federal de 1988
- CID** - Código Internacional de Doenças
- CLT** - Consolidação das Leis do Trabalho
- DORT** - Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
- INSS** - Instituto Nacional do Seguro Social
- OIT** - Organização Internacional do Trabalho
- PS** – Partido Socialista
- PAIR** - Perdas Auditivas Induzidas por Ruído
- PC** – Partido Comunista
- PRIMA** - Associação Italiana contra o *Mobbing e Stress Psicológico*
- UAM-X** - Universidad Autónoma Metropolitana – Xochimilco
- LER** - Lesões de Esforços Repetitivos
- TST** - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	1
1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA.....	3
2 DO PATRIMÔNIO MORAL.....	8
3 DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL.....	11
3.1 O Que Não Representa Assédio Moral.....	14
4 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL.....	17
5 COMO SE INICIA O ASSÉDIO MORAL.....	20
6 O ASSÉDIO MORAL NO DIREITO ESTRANGEIRO.....	23
6.1 União Européia.....	25
6.2 Suécia.....	26
6.3 Itália.....	27
6.4 Noruega.....	28
6.5 Áustria e Alemanha.....	29
6.6 França.....	30
6.7 Portugal.....	31
6.8 Grã-Bretanha e Estados Unidos.....	33
6.9 Austrália.....	35
7 NATUREZA JURÍDICA DO DANO.....	37
7.1 Direitos de Personalidade.....	37
7.2 Aspecto Jurídico.....	39
7.3 Legislação.....	42
7.3.1 No Brasil.....	42
7.3.2 Em Outros Países.....	46
8 A DIGNIDADE HUMANA PREVISTA NA CONSTITUIÇÃO DE 1988...	48
9 O ASSÉDIO MORAL EM DECORRÊNCIA DA FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO.....	52
10 O TERROR PSICOLÓGICO POR MEIO DA HUMILHAÇÃO.....	58
10.1 O Que é Humilhação.....	58
10.2 Quando Ocorre a Humilhação no Trabalho.....	61
10.3 Os Espaços da Humilhação.....	62
10.4 Política de Reafirmação da Humilhação nas Empresas.....	63
10.5 Os Sintomas e os Danos da Humilhação à Saúde.....	66

11	AS ATITUDES DISCRIMINATÓRIAS.....	75
11.1	Do Assédio Sexual.....	75
11.2	O Assédio Moral em Relação às Mulheres.....	77
11.3	Os Doentes e Acidentados.....	79
11.4	Os Deficientes.....	88
11.5	O Assédio em Função de Preferências Sexuais.....	88
11.6	O Assédio a Representante de Trabalhadores.....	90
12	COMO CONSTATAR A EXISTÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS.....	91
12.1	O Assédio Vertical.....	92
12.2	O Assédio Horizontal.....	93
12.3	O Assédio Ascendente.....	93
13	AS CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL.....	95
14	MEDIDAS DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL.....	99
15	A REPARAÇÃO DO DANO CAUSADO.....	104
15.1	O Assédio Moral Interpretado pelos Tribunais.....	108
	CONCLUSÃO.....	113
	ANEXOS.....	116
	ANEXO 1: SENTENÇA DO TRIBUNAL DO TRABALHO DE TURIM.....	116
	ANEXO 2: LEGISLAÇÃO FRANCESA.....	129
	BIBLIOGRAFIA.....	133

INTRODUÇÃO

O tema assédio moral na relação de emprego, apesar de pouco tratado em Direito do Trabalho, é tão antigo quanto o próprio Direito. O assunto vem sendo discutido há algum tempo em outras ciências, como a Psicologia e a Psiquiatria, mas, com o amadurecimento do tema é que passou a interessar aos operadores do Direito.

Um assunto que vem sendo muito discutido no movimento sindical e até mesmo no âmbito do poder legislativo, o assédio moral tem sido objeto de temas apresentados em jornais, revistas, rádio e televisão. Atualmente, conta-se com diversos projetos de lei em vários Municípios do país e Estados, uns já aprovados, que definem o assédio moral no ambiente do trabalho, a vedação e a sanção a serem aplicadas, conforme será apresentado mais adiante.

A globalização e a conseqüente flexibilização das relações de trabalho trouxeram gravidade, generalização, intensificação e banalização do problema. Esse problema não se verifica apenas nos países em desenvolvimento. É um fenômeno que está presente no cenário internacional. Atinge homens e mulheres, altos executivos e trabalhadores braçais, a iniciativa privada e o setor público, como será demonstrado nas pesquisas promovidas por médicos-psicólogos e operadores do direito.

O campo das relações de trabalho constitui um dos mais férteis terrenos para a fecundação e surgimento do assédio moral, em face do estado de sujeição e submissão do empregado em relação ao empregador, onde este último, muitas vezes, com um simples comando, pode colocar o empregado

em situação vexatória e de desrespeito à sua dignidade humana, violando os direitos fundamentais inseridos nos artigos 1º inciso III, IV e artigo 7º inciso XXX da Constituição Federal de 1988. A referida violação encontra-se também inserida no artigo 483 da CLT.

No presente estudo, proceder-se-á a uma análise dos aspectos gerais do instituto no que diz respeito à proteção e preservação da dignidade humana, a origem do assédio, aspectos jurídicos, causas e conseqüências do terror psicológico à saúde, as atitudes discriminatórias e as medidas de prevenção ao assédio moral durante a jornada de trabalho.

O momento e as causas de sua ocorrência no direito individual de trabalho foram analisados, como o dever de reparar a conduta ilícita causadora de dor íntima, além de trazer à luz a posição da doutrina e da jurisprudência havida em relação à matéria, às leis e decretos já aprovados e os que ainda estão em discussão, no Brasil e em outros países.

Discorreu-se ainda sobre os diversos aspectos concernentes à indenização por assédio moral (obrigação de prestá-la, sujeitos ativo e passivo da obrigação, natureza jurídica etc.), os critérios de fixação do valor correspondente à dor sofrida, considerando a dificuldade que se tem para quantificar monetariamente a sua extensão.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Desde os primórdios da civilização, o homem tem sofrido com a violação dos seus direitos fundamentais. A Bíblia Sagrada, levando-se em consideração o Novo e o Velho Testamentos, já indicava que havia indenização por danos morais, posto que à honra do homem tributava grande respeito (FLORINDO, 2002).

O rei Hamurabi, cujo reinado se estendeu de 1686 a 1728 a.C., mostrava grande preocupação com o mais fraco e tinha como princípio a proteção e garantia do oprimido. A preocupação de Hamurabi era para com os lesados, destinando-lhes reparação exatamente equivalente, chamada *olho por olho, dente por dente*, como forma de reparação do dano causado, ou seja, o código definia que as ofensas deveriam ser reparadas da mesma forma, ou pela indenização por um valor prefixado.

Na China se pregava o respeito ao próximo e na Grécia foi a primeira vez que se ouviu falar em civilização e democracia, sendo que as leis instituídas pelo Estado davam a necessária proteção jurídica ao cidadão, demonstrando uma importante parcela na proteção do ser humano, com a reparação do dano em pecúnia (REIS, 1994).

Para os romanos, a honra era um patrimônio representado pela boa conduta, demonstrava uma consciência do conceito de justiça, baseado no *dar a cada um o que é seu, viver honestamente e, não lesar outrem* (ANDREOTTI NETO, *Apud* FLORINDO, 2002, p. 39).

No Brasil, desde o seu descobrimento, os portugueses introduziram o regime da escravidão: iniciada com os índios e posteriormente com negros trazidos da África. O desenvolvimento inicial do Brasil se fez sobre o suor, o sangue e o sacrifício do negro; bem como, a riqueza, o conforto, o luxo no período Colonial do império foram resultado do trabalho e exploração desumana do índio e do negro. Hoje se tem notícia de que em cidades longínquas do Brasil se explora o trabalho da forma mais desumana e degradante que existe, principalmente o infantil (SUSSEKIND, 2002).

Domar, submeter, humilhar, rebaixar, impor uma condição de inferioridade foram as práticas iniciais impostas pelos colonizadores a índios e negros importados, perpetuadas até os nossos dias, que se caracterizavam em relações sociais autoritárias e atrasadas entre as classes sociais.

Os primeiros atos de assédio moral que aparecem, freqüentemente dizem respeito a mudanças nas condições de trabalho. Para desestabilizar alguém, basta colocar seus erros em evidência, dar-lhe objetivos impossíveis de realizar ou então lhe dar tarefas absurdas ou inúteis. O objetivo é dominar a qualquer preço. E, para isso, começa-se a abalar o outro, indo diretamente aos seus pontos fracos, até que a pessoa perca a confiança em si.

Foi a partir da difusão dos estudos de Leymann (1996) que começaram a aparecer as primeiras estatísticas sobre violência psicológica no trabalho na Europa, em 1984, num pequeno ensaio científico, resultado de uma longa pesquisa do *National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm*, que demonstra as conseqüências do *mobbing*. Leymann estabeleceu que, para caracterizar a ação como *mobbing*, era necessário que as humilhações se repetissem pelo menos uma vez na semana e tivessem a duração mínima de 6 meses. A esse tipo de violência ele denominou de psicoterror.

A pesquisa realizada por Leymann em 1988 demonstra que pelo menos 8,1% dos trabalhadores europeus empregados sofrem, no ambiente de trabalho, violência psicológica de vários tipos. Dentre os países pesquisados destaca-se a Grã-Bretanha em primeiro lugar, com 16,3% dos trabalhadores violentados psicologicamente. Em segundo, a Suécia com 10,2%. A França com 9,9% e a Alemanha com 7,3% aparecem a seguir. A Itália contou apenas 4,4%; todavia, os estudiosos afirmam que esses números não retratam a realidade vivenciada, posto que o fenômeno poderia estar mascarado em face de aspectos culturais. Os povos de origem latina tendem a um maior conformismo e resignação diante da violência. Os dados revelam que, na Europa, 12 milhões de indivíduos sofrem de assédio moral (GUEDES, 2003). A Resolução A-50283/2001 do Parlamento Europeu, aprovada em 20 de setembro de 2001, afirma que presumivelmente esses dados estejam subestimados. (www.assediomoral.org.br, 17.05.2003)

Harald Ege, pesquisador alemão, iniciou a sua pesquisa sobre *mobbing* na Itália, junto à Universidade de Bolonha. Em 1996, publicou o primeiro livro, divulgando o fenômeno em língua italiana. Ele fundou e atualmente é presidente da PRIMA, Associação Italiana contra o *Mobbing e Stress Psicológico*, que se trata de uma organização sem fins lucrativos, que se propõe a divulgar, formar, assistir e intervir nos casos de assédio moral em todos os níveis, dos trabalhadores aos superiores hierárquicos e executivos (GUEDES, 2003).

No ANEXO 1 disponibilizar-se-á uma sentença proferida pelo Tribunal de Turim, sobre a prática do assédio moral.

As obras que serviram de base para a presente monografia de assédio moral nas relações de emprego, e que têm contribuído para os diversos trabalhos já publicados no Brasil e em outros países, foi o best-seller da vitimóloga francesa Marie-France Hirigouen : *Assédio Moral – A Violência Perversa no Cotidiano* (2002a), e também o *Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o Assédio Moral* (2002b). Segundo a autora, um indivíduo pode conseguir destruir outro por um processo de contínuo e atormentante assédio moral e que o assédio diminui a produtividade e favorece o absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos que provoca.

No Brasil, o assunto teve grande repercussão, após a publicação do estudo da Doutora Margarida Maria Silveira Barreto, em sua dissertação de mestrado na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, com o tema *Violência, Saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações* (2003).

Com o objetivo de analisar os sentidos da saúde e da doença contidos nas queixas dos trabalhadores que procuram o serviço médico de um sindicato, a autora deparou com um brado de sofrimento mais forte que todas as outras dores – a humilhação – obrigando-a a alterar seu foco analítico para incorporar a análise dessa emoção.

Para Margarida Maria Silveira Barreto (2003), encarar saúde como virtude pública e virtude privada significa conceituá-la como tudo o que aumenta o único fundamento da virtude, que é a capacidade de agir em prol da manutenção do próprio ser. Ela apresenta, em seu trabalho, pesquisas com diversos trabalhadores, homens, mulheres e adoecidos, revelando que a reclamação de humilhação, de constrangimentos, desqualificações e vergonha sofrida na empresa, por ação de chefias, colegas e de profissionais dos serviços médicos, desde o momento em que o trabalhador começa a sentir os

sintomas de uma doença muitas vezes provocada pelas condições de trabalho, é alarmante.

Assim, a repercussão social alcançada pela divulgação dos resultados das pesquisas de Margarida Maria Silveira Barreto (2003), demonstrando a sua pertinência social e histórica, inspirou por sua vez, a elaboração de vários projetos nacionais sobre assédio moral, bem como, as primeiras pesquisas e trabalhos apresentados pelos operadores do direito, que serão demonstrados no decorrer desta monografia.

2 DO PATRIMÔNIO MORAL

Antes de adentrar-se no tema em estudo propriamente dito, será feita uma análise do significado e da valorização do patrimônio moral que é objeto do assédio.

Convivendo em uma sociedade, o homem conquista bens e direitos que são protegidos pela ordem jurídica. Com o tempo e seu modo de vida, sua conduta e dignidade, dentre inúmeras outras manifestações próprias da sua pessoa, passam a incorporar o patrimônio moral.

Mesmo com a morte, a honra e a moral que determinada pessoa goza em sociedade permanecem vivas e na memória das gerações sucessoras, de tal modo que não se pode permitir que subsistam danos causados ao patrimônio moral de um indivíduo.

Tão ou mais valioso que o patrimônio econômico é o patrimônio moral, uma vez que o mesmo é constituído de atributos essenciais e indisponíveis da pessoa humana, formadores dos chamados direitos da personalidade, cuja incolumidade é condição que se impõe.

Na verdade, durante sua existência, o homem logra construir um patrimônio muito maior do que aquele constituído de coisas corpóreas dotadas de valor econômico que, na realidade, representa a essência do próprio ser humano, não podendo ser comercializado, trocado ou substituído, pois seu conteúdo tem por objetivo preservar a dignidade da pessoa humana.

Assim, durante a conquista de valores e bens materiais, o homem age segundo seu estatuto pessoal e princípios morais, que constituem a sua pessoa. “É direito seu, portanto, manter livre de ataques ou moléstias de outrem os bens que constituem o seu patrimônio, assim como preservar a incolumidade de sua personalidade” (THEODORO JUNIOR, 2000, p.1) e isto porque, assim como existem ofensas ao patrimônio econômico, existem agressões aos sentimentos, à alma, ao corpo etc.¹ .

Segundo Marcus Vinícius Lobregat (2001), a moral diz respeito aos costumes, designando a parte da Filosofia que realiza os estudos para afirmar o que é honesto e virtuoso, segundo os ditames da consciência e os princípios da humanidade, ou por outras palavras, que a *moral* se traduz como o conjunto das dificuldades internas, do brio, da honra, da honestidade, virtuosidade etc., que integram o ente humano.

Lobregat (2001) esclarece que o mero conhecimento dessas definições não nos dá a idéia exata do complexo de bens internos que forma o chamado *patrimônio moral*, uma vez que bastante genéricas, vagas e imprecisas para os fins que se pretende atingir.

Assim, para melhor elucidação do assunto, mister é que se socorra do inciso X do artigo 5º da Constituição Federal de 1988, que traduz um rol daquilo que se poderia conceituar como valores internos ou íntimos da personalidade e que se confundem com o próprio ser, consubstanciando-se em intimidade, vida privada, honra e imagem da pessoa humana, os quais, pelo

¹ “E, então, o seu conjunto (isto é: o conjunto dessas várias existências), forma nosso estado pessoal, o nosso *status*, o nosso estatuto pessoal, e cada um deles é, na prática do direito, qualificado em direito pessoal, que pode sofrer ataques e que pode reclamar proteção. Por isso que há ofensas à alma, como há ofensas ao corpo, como há ofensas ao que chamarei civilidade” – Picard, Edmond. O Direito Puro (tradução portuguesa da Editora Ibero-Americana), p. 47, § 42. (*Apud* LOBREGAT, 2001, p.22).

grau de importância de que se revestem, são considerados como invioláveis, *in verbis*:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e a propriedade, nos termos seguintes:

[...]

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Com essas considerações, conclui o autor que o patrimônio moral inerente ao ente dotado de personalidade, passível de ataques/violação, está constituído dos elementos: vida, integridade física, liberdade, intimidade, vida privada, honra e imagem.

No ambiente de trabalho são muito comuns ataques e violações ao patrimônio moral das pessoas, decorrentes do terror psicológico, quando praticado por ações repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho, desestabilizando e desestruturando o trabalhador.

3 DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

Assédio moral, segundo o dicionário Aurélio, significa: “rebaixamento moral, vexame, afronta, ultraje. Ato ou efeito de humilhar (-se). Humilhar, tornar humilde, vexar, rebaixar, abater, referir-se com menosprezo, tratar desdenhosamente, com soberba, submeter, sujeitar (...)”.

O assédio moral no ambiente de trabalho, apesar de estar sendo discutido somente na atualidade, sempre esteve presente, sendo tão antigo quanto o trabalho, como visto acima mas, a reflexão e o debate sobre o tema somente ocorreram na última década.

Marie-France Hirigoyen (2002b) define o assédio moral no trabalho como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade e integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Por sua vez, o pioneiro no assunto, o sueco Heinz Leymann (1996) conceitua assédio moral como a deliberada degradação das condições de trabalho por meio do estabelecimento de comunicação não ética (abusiva), que se caracteriza pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

À violência moral estabelecida com nexos causais na organização do trabalho, atentando contra a dignidade dos trabalhadores, denomina-se de assédio moral. É um sentimento de ser humilhado, ofendido, menosprezado,

rebaixado, inferiorizado, submetido a situações vexatórias e/ou constrangido e ultrajado por outro. É um sentimento de inutilidade, falta de valor, mágoa, revolta, perturbação, mortificação, traição, vergonha, indignação e muita raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento.

O assédio moral no ambiente de trabalho é a exposição dos trabalhadores 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 e desumanas de chefes, dirigidas a seus subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Ele caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo-se em uma experiência subjetiva, que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados, associados ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, freqüentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o *pacto da tolerância e do silêncio* no coletivo, *perdendo* sua auto-estima (BARRETO, 2003).

Consideram-se assédio moral: gestos, condutas abusivas e constrangedoras; humilhar repetidamente; inferiorizar, amedrontar, menosprezar ou desprezar, ironizar, difamar, ridicularizar; risinhos, suspiros, piadas jocosas relacionadas ao sexo; ser indiferente à presença do outro;

estigmatizar os adoecidos pelo e para o trabalho; colocá-los em situações vexatórias; falar baixinho acerca da pessoa; olhar e não ver ou ignorar sua presença; rir daquele que apresenta dificuldades; não cumprimentar; sugerir que peçam demissão; dar tarefas sem sentido ou que jamais serão utilizadas ou mesmo irão para o lixo; dar tarefas por meio de terceiros ou colocá-las em sua mesa sem avisar; controlar o tempo das idas ao banheiro; tornar público algo íntimo do subordinado; não explicar a causa da perseguição; difamar, ridicularizar.

São poucas as outras agressões que causam distúrbios psicológicos tão graves em curto prazo e conseqüências em longo prazo tão destruturantes. O assédio moral aparece quando um indivíduo tenta atingir o outro para desestabilizá-lo, explorando sua psicologia, com intenção claramente perversa, tendo por objetivo ou efeito atentar contra a dignidade e criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

O assédio moral se manifesta por um comportamento no limite da discriminação e as atitudes de assédio visam antes de tudo a queimar ou se livrar de indivíduos que não estão em sintonia com o sistema. Para que o grupo seja homogêneo, esmaga-se àquele que não está no ponto, aniquila-se qualquer especificidade, seja de caráter, comportamento, sexo, raça ou outros.

Em cartilha (Tribunal Popular sobre Assédio Moral e Sexual nas Relações de Trabalho, 2002-2003 – Agnus- Florianópolis) por Silvia Maria Zimmermann e Teresa Cristina Dunka Rodrigues dos Santos, Procuradoras do Trabalho da 12ª Região, é citada Marta Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt que, por sua vez ressalta que:

[...] existem várias definições que variam segundo o enfoque desejado (médico, psicológico ou jurídico). Juridicamente, pode ser considerado como abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não sexual e não racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento.

[...] o assédio pode ser visto pelo ângulo do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo ou disciplinar.

Diante dos argumentos acima apresentados, conclui-se que o assédio moral é o terror psicológico que o trabalhador sofre repetidas vezes no ambiente de trabalho, desestabilizando-o emocionalmente.

3.1 O Que Não Representa Assédio Moral

As sobrecargas e más condições de trabalho não são consideradas assédio moral. O atentado contra a dignidade tem uma conotação subjetiva que não pode ser analisada senão caso a caso. Em função da história familiar ou de experiências anteriores, as pessoas serão mais ou menos afetadas por observações desagradáveis constantes. Mas, no estresse, contrariamente ao que ocorre no assédio moral, não existe intencionalidade maldosa.

Maria José Giannella Cataldi (2002) em sua obra revela que o significado do termo estresse pode ser entendido como processo de tensão diante de uma situação de desafio por ameaça ou conquista. Assim sendo, pode-se afirmar que o processo de tensão diante de uma situação-desafio, seja em razão de ameaça, seja de conquista, acarreta estresse.

Mesmo quando o assédio ocorre entre colegas ou em nível ascendente, é sempre precedido da dominação psicológica do agressor e da submissão forçada da vítima.

Uma agressão verbal pontual, a menos que tenha sido precedida de múltiplas pequenas agressões, é ato de violência, mas não assédio moral, enquanto que reprimendas constantes o são, sobretudo se acompanhadas de outras injúrias para desqualificar a pessoa. O assédio moral caracteriza-se antes de tudo pela repetição de agressões e violência durante a jornada de trabalho.

Trabalhar em um espaço exíguo, mal-iluminado não constitui um ato de assédio moral em si, salvo se um único funcionário for tratado especificamente assim ou se tais condições destinarem-se a desmerecê-lo. É a mesma coisa em relação à sobrecarga de trabalho, que não significa assédio, a não ser quando é exagerada ou se o objetivo, consciente ou inconscientemente, é prejudicar o empregado.

Alterar de alguma maneira os horários de trabalho de um determinado trabalhador pode ser interpretado como favorecimento, e não levar em conta o caso particular de necessidade de um outro trabalhador pode ser tomado como assédio moral.

O assédio moral é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas, que dizem respeito à organização do trabalho, como transferências e mudanças de função, no caso de estarem de acordo com o contrato de trabalho. Da mesma maneira, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas e não utilizadas com um propósito de represália, não constituem assédio moral.

O empregador é obrigado a fornecer ao assalariado os subsídios normais para executar sua missão, e a tarefa exigida deve corresponder às competências, à situação e ao salário do empregado. É normal que uma chefia tente motivar seus subordinados, mas ela não deve confundir cobrança com exploração.

4 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

A Medicina e a Sociologia do Trabalho, além da Psicologia Social nos leva a refletir quanto às atuais práticas de preservação da saúde do trabalhador, analisando suas queixas e os motivos que levam o trabalhador a procurar o serviço médico.

O juiz Cláudio Armando Couce de Menezes (2003) define que o assédio é um processo, conjunto de atos, procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes. De regra, no estilo *pé-de-ouvido*. A agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador. Há preferência pela comunicação não-verbal (suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorar a existência do agente passivo), ou pela fofoca, zombaria, ironias e sarcasmos, de mais facial negação em caso de reação. *Foi só uma brincadeira, não é nada disso, você entendeu mal, a senhora está vendo e/ou ouvindo coisas, isso é paranóia sua, ela é louca, não fiz nada demais, ela (ele) é que era muito sensível* são alegações típicas de quem se vê denunciado nesses casos.

O assédio moral se situa, pelo menos no começo, em torno de percepções mínimas, e é isso que é difícil de ser provado, no sentido jurídico do termo. Estes sinais são captados pela pessoa visada, mas não pelos que estão à sua volta, que não intervêm porque não estão percebendo.

Marie-France Hirigoyen esclarece que por assédio moral em um local de trabalho tem-se que entender toda e qualquer conduta abusiva que se manifeste 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.

Maior do que a dor física, pesquisas realizadas nas diversas áreas da saúde se depararam com um sofrimento maior – a humilhação que por sua vez desencadeia diversos problemas na saúde do trabalhador, como será demonstrado mais adiante.

O assunto em foco, conforme afirma Margarida Maria Silveira Barreto (2003), deve ser encarado como meio de preservação do próprio ser, uma vez que, quando se é dominado constantemente pelo medo, vergonha, humilhação, culpa, tristeza, raiva, muda-se a biologia. Conforme citação de Bader Burihan Sawaia, na apresentação do livro de Margarida Maria Silveira Barreto (2003, p.12), “A dor física, mesclada ao sofrimento, que tem sua origem no contexto social excludente, agudiza e prolonga a doença”.

Muitas doenças são provocadas pelas condições de trabalho, sendo que os sintomas surgem depois de constatado que o trabalhador reclamou da humilhação, constrangimentos, desqualificações e vergonha sofrida na empresa por ação da chefia, colegas e de profissionais dos serviços médicos.

O trabalhador somente procura cuidado médico quando a dor já ultrapassou os limites da suportabilidade, buscando ser compreendido pelos profissionais. O sofrimento se vê estampado nos rostos, demonstrado pelas lágrimas, nas falas e muitas vezes no silêncio prolongado, quando explicitam as relações existentes no trabalho, vacilantes e emocionados, cheios de medo, revoltados, denunciam humilhações e constrangimentos vividos a partir do momento em que não conseguem produzir o exigido ou quando questionam as longas jornadas e sobrecarga de trabalho.

Para encontrar o significado da humilhação, a psicóloga Margarida Maria Silveira Barreto analisou profundamente o sentido da humilhação e, então, ampliou seu olhar acerca de sua relação com saúde e trabalho e os fatores determinantes da doença, como a emoção associada à humilhação.

Assim, constatou-se que os fatores que determinam a doença do trabalhador estão quase sempre ligados a um conflito relacionado com a organização do trabalho, mas que não são corretamente administrados, transformando-se sucessivamente em um conflito pessoal e desenvolvendo durante a jornada de trabalho, o assédio moral.

5 COMO SE INICIA O ASSÉDIO MORAL

O desabrochar do individualismo reafirma o perfil do *novo* trabalhador autônomo, flexível, capaz, competitivo, criativo, agressivo, qualificado e empregável. Estas habilidades o qualificam para a demanda do mercado, que procura a excelência e saúde perfeita. Estar *apto* significa responsabilizar os trabalhadores pela formação, qualificação e culpabilizá-los pelo desemprego, aumentando a pobreza urbana e a miséria, desfocando a realidade e impondo aos trabalhadores um sofrimento perverso.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade, relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e à mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

A violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional, segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em diversos países desenvolvidos. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental, relacionados com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. As perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, pois segundo a OIT e a Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do *mal-estar na globalização*, onde predominará depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas às políticas neoliberais (www.assediomoral.org, 17/07/03).

O assediador tende a escolher a vítima e isolá-la do grupo. Impede-a de se expressar e não explica o porquê. Fragiliza-a, ridiculariza-a, inferioriza-a e a menospreza frente aos pares. Culpabiliza-a e a responsabiliza publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar. Desestabiliza-a emocional e profissionalmente. Simultaneamente a vítima vai perdendo sua autoconfiança gradativamente, bem como o interesse pelo trabalho, podendo inclusive destruir a vítima com o desencadeamento ou agravamento de doenças pré-existentes.

A destruição da vítima engloba vigilância acentuada e constante. O assediador livra-se das vítimas forçando-as a pedirem demissão ou as demite, freqüentemente, por insubordinação. Ele impõe ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.

As vítimas, de início, não são pessoas portadoras de qualquer patologia, ou particularmente frágeis. O assédio torna-se possível porque vem precedido de uma desvalorização da vítima pelo perverso. Essa depreciação dá uma justificativa *a posteriori* à crueldade exercida contra ela e a leva a pensar que ela realmente merece o que lhe está acontecendo. A vítima se isola da família e amigos, passando muitas vezes a usar drogas, principalmente o álcool.

Freqüentemente o assédio nasce de um sentimento de inveja em relação a alguém que tem alguma coisa que os demais não têm (beleza, juventude, riqueza, relações influentes). É também o caso dos jovens portadores de vários diplomas que ocupam um posto em que têm como superior hierárquico alguém que não possui o mesmo nível de estudos.

Pode ser simplesmente um caso de abuso de poder: um superior que se prevalece de sua posição hierárquica de maneira desmedida e persegue seus

subordinados por medo de perder o controle; outras vezes, para engrandecer-se, sente a necessidade de rebaixar os demais. No mecanismo da comunicação perversa, o que se busca é impedir o outro de pensar, de compreender, de reagir.

A própria noção de subordinação remete a uma relação de desigualdade, e que alguns administradores pouco seguros de si ou embevecidos pelo poder, são capazes de se aproveitar, abusando e sentindo um certo prazer em submeter o outro. O assédio moral de um superior em relação a um ou a vários subordinados não é levado em consideração e, no entanto, pode ser do mesmo modo destrutivo.

Basta desqualificar alguém, pondo em dúvida sua competência profissional e em questão tudo que ele faz ou diz, criticando, zombando, ironizando, para pôr o outro para baixo que, por sua vez, sentindo-se desacreditado diante de seus pares, passa a isolar-se.

Os conflitos entre colegas de trabalho são os mais difíceis de serem resolvidos pelas empresas que se mostram inábeis para tal. A rivalidade é uma alavanca de que as empresas se servem, bastante cinicamente, para se livrar de alguém incômodo: joga-se uma pessoa contra outra, a fim de que uma delas decida pedir demissão. As rivalidades entre pessoas tornam-se possíveis por causa do desaparecimento das equipes e da coletividade.

Assim, tem-se que o assédio moral inicia-se em função do próprio sistema em que se vive, a demanda de mercado, as necessidades que fazem com que as vítimas de assédio submetam-se a situações humilhantes e constrangedoras.

6 O ASSÉDIO MORAL NO DIREITO ESTRANGEIRO

Para verificar como o assédio moral é tratado no direito estrangeiro, extraiu-se do trabalho apresentado por Marie-France Hirigoyen (2002b), as diversas formas e nomes que foram adotados em diversos países.

Nos anos 80, Heinz Leymann (*Apud* HIRIGOYEN, 2002b, p. 76-78), psicólogo de origem alemã, radicado na Suécia, introduziu o conceito de *mobbing*, para descrever as formas severas de assédio dentro das organizações. Esse termo vem do verbo inglês *to mob*, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar. Já o substantivo *mob* significa multidão, turba.

Para Heinz Leymann, o *mobbing* consiste em manobras hostis freqüentes e repetidas no local de trabalho, visando sistematicamente a mesma pessoa. Para ele, o *mobbing* provém de um conflito que degenera. É uma forma particularmente grave de estresse psicossocial.

Paralelamente, o conceito de *bullying* é conhecido há muito tempo na Inglaterra. Em inglês, *to bully* significa tratar com desumanidade, com grosseria; e *bully* é uma pessoa grosseira e tirânica que ataca os mais fracos.

O *harassment* foi introduzido nos Estados Unidos em 1990 e, para Carol Brodsky (*Apud* HIRIGOYEN, 2002b, p. 81) que vinha estudando o assunto, o assédio consiste em ataques repetitivos e voluntários de uma pessoa a outra, para atormentá-la, miná-la, enfim, provocá-la.

Os *whistleblowers* são pessoas que denunciam os problemas de funcionamento de um sistema e sofrem, evidentemente, represálias da parte do próprio sistema, sendo aquele que aperta a campainha do alarme ou que desfaz o estopim e, em decorrência disso, se torna alvo de represálias. Trata-se de uma forma específica de assédio moral, destinada a silenciar quem não obedece às regras do jogo.

O *ijime*, assédio em japonês, é utilizado não só para descrever as ofensas e humilhações infligidas às crianças no colégio, mas também para descrever, nas empresas nipônicas, as pressões de um grupo com o objetivo de formar os jovens recém-contratados ou reprimir os elementos perturbadores.

A monografia *Terror Psicológico no Trabalho*, apresentada pela juíza Márcia Novaes Guedes em março de 2003, procurou mostrar os países que já possuem tutela específica contra o *mobbing*, aqueles que não possuem, mas que guardam semelhanças com o sistema jurídico pátrio e aqueles com os quais não temos qualquer similitude, a exemplo dos países de origem anglo-saxônica.

As informações obtidas pela autora foram extraídas de diversas fontes, especialmente trabalhos médicos e jurídicos publicados em livros e sítios eletrônicos internacionais, destacando-se dentre estes a magnífica monografia *La Tutela Giurídica Del Mobbing in Europa ed in Alcuni Paese*, de Luisa Lerda, que será demonstrada a seguir, em uma síntese.

Paralelamente, foi extraída a definição de assédio nos países estrangeiros por meio da cartilha que faz parte da Coleção Saúde do Trabalhador e Meio Ambiente, nº 6 - Assédio Moral, do Sindicato dos

Trabalhadores nas Indústrias Químicas Farmacêuticas, Plásticas e Similares de São Paulo, Caieiras, Taboão da Serra, Embu e Embu-Guaçu.

6.1 União Européia

A primeira definição de caráter jurídico do *mobbing* surgiu na Comissão Européia, que assim manifesta: “situação na qual a pessoa vem maltratada ou perseguida em circunstância ligada ao trabalho, surgindo uma explícita ameaça a sua segurança e saúde”. O assédio moral é um comportamento negativo entre colegas ou entre superiores hierárquicos, em que a vítima é objeto de ataque sistemático por longo tempo, de modo direto e indireto, contra uma ou mais pessoas.

A União Européia ainda não possui uma lei específica sobre o *mobbing*, todavia, algumas referências diretas ou indiretas ao *mobbing* emergem de alguns documentos comunitários relativos à tutela da saúde e segurança dos trabalhadores, das condições de trabalho, respeito e dignidade do indivíduo.

Porém, a partir da pesquisa realizada pela Fundação de Dublin, em 16 de julho de 2001, a Comissão de Ocupação e Tarefas Sociais do Parlamento Europeu apresentou um amplo relatório sobre a problemática do *mobbing*, no qual analisa o fenômeno sob vários pontos de vista, tais como: conceito, pesquisas das causas da sua rápida expansão, individualização dos efeitos sobre a saúde do trabalhador, sobre a eficiência da organização econômica da empresa e de instrumentos eficazes para contrastá-lo.

O relatório, segundo GUEDES (2003) foi examinado e aprovado pelo Parlamento Europeu na reunião de 20 de setembro de 2001 e anexado na resolução sobre *mobbing* no local de trabalho. Nessa Resolução o Parlamento exorta os estados membros a enfrentar o problema do *mobbing* nos locais de trabalho e convida a Comissão a apresentar até março de 2002, um livro verde contendo uma análise detalhada sobre a situação do *mobbing* nos ambientes de trabalho, com referência a cada um dos estados-membros e, com base nessa análise, apresentar, sucessivamente, em outubro de 2002, um programa de ação concernente às medidas comunitárias contra o *mobbing*.²

Na Espanha, assédio moral são atos agressivos em que a vítima é isolada do grupo e falam maldades acerca de sua vida particular, culpando-as de tudo, até levá-las ao desespero.

6.2 Suécia

Na Suécia, o *mobbing* é considerado crime. Além disso, o Ministério da Saúde e Segurança publicou uma Resolução que entrou em vigor a partir de 31 de março de 1994, comparável a um verdadeiro código de comportamento para a gestão das relações sociais no local de trabalho. Esse código de caráter administrativo estabelece medidas contra qualquer forma de *perseguição psicológica* no ambiente de trabalho, entendida esta como “ações recorrentes, reprováveis ou claramente hostis ocorridas no confronto de trabalhadores singulares, de modo ofensivo e capazes de determinar o seu afastamento da coletividade que opera no local de trabalho”.

² A íntegra da Resolução pode ser encontrada no site <http://www.assediomoral.org.br>.

A norma de caráter administrativo, todavia, é *erga omnes*, remete ao empregador a responsabilidade principal com respeito à organização e programação de atividades de trabalho, de modo a prevenir e impedir o fenômeno de vitimização. Atribui, além disso, particular importância aos fatores de segurança física e técnica e aqueles de caráter psicológico, social e organizativo do ambiente de trabalho. Assim, pela primeira vez, um provimento com valor normativo faz explícita referência ao conceito de *mobbing* ou *bossing*.

Na Suécia, assédio moral são ações reprováveis ou hostis, repetitivas, contra um trabalhador ou conjunto de trabalhadores no âmbito das relações interpessoais, com a finalidade de estabelecer o isolamento desses trabalhadores em relação aos demais que trabalham no mesmo local.

6.3 Itália

Na Itália, tramitam diversos projetos de lei e está-se desenvolvendo na doutrina e, mais recentemente na jurisprudência, interpretação tendente a enquadrar algumas condutas de *mobbing* no âmbito de proteção geral previsto no Código Civil, nos arts. 2.043 (responsabilidade aquiliana), 2.087 (tutela à saúde física e moral do trabalhador) e 2.103 (tutela profissional do trabalhador).

O ordenamento jurídico italiano, além de admitir de modo geral a responsabilidade extracontratual, traz expressa previsão da responsabilidade contratual do empregador quanto à tutela específica dos direitos da personalidade do empregado. O empregador está obrigado a proteger não apenas a integridade física como a personalidade moral do empregado. Assim,

a tutela contra a conduta persecutória, discriminatória e vexatória do *mobbing*, na Itália, se reveste de importância fundamental diante da regra contida no art. 2.087 do Código Civil (CC) italiano, que dispõe expressamente: o “empregador é obrigado a adotar no exercício da empresa as medidas que, segundo as particularidades do trabalho, a experiência e a técnica, são necessárias para tutelar a integridade física e a personalidade moral dos prestadores de serviços” (*Apud* GUEDES, p. 124).

Na Itália, assédio moral é denominado como atos e comportamentos perpetrados por empresários ou pessoas que tenham uma posição hierárquica superior ou igual no conjunto de trabalhadores e tem como propósito causar danos aos trabalhadores, de forma prolongada e com clara determinação: a de isolar.

No ANEXO 1 é apresentada uma sentença na íntegra, proferida pelo Tribunal do Trabalho de Turim.

6.4 Noruega

Diversamente da Suécia, a Noruega, desde 1977, já dispunha de tutela jurídica genérica contra toda e qualquer forma de assédio, pois fez inserir no Código do Trabalho, Lei n. 41, de 12 de junho de 1994, modificações trazidas pelo *Working Environment Acts*, 1977, dispondo no § 12, o seguinte: “os trabalhadores não serão submetidos ao assédio ou a qualquer outra conduta inconveniente”. É evidente a diferença de tratamento seguido pelas duas legislações: enquanto a Suécia menciona especificamente *mobbing*, a lei norueguesa preferiu uma referência mais genérica e fala simplesmente de assédio e comportamento impróprio.

É importante ressaltar, por outro lado, que, mesmo antes do aparecimento da legislação específica sobre assédio moral, as vítimas do *mobbing* encontravam proteção no ordenamento jurídico norueguês. De fato, formou-se uma copiosa jurisprudência da qual se destaca com particularidade o pronunciamento da Suprema Corte norueguesa, de 27 de maio de 1993, no qual o *mobbing* vem definido como um fenômeno que se caracteriza sob a forma de assédio, tormentos, exclusão, tendência a espezinhar ou zombar de modo ofensivo e humilhações que se repetem continuamente por um certo tempo contra uma determinada pessoa.

6.5 Áustria e Alemanha

O direito austríaco faz expressa menção ao termo *mobbing* num Plano de Ação Interna sobre a igualdade entre homens e mulheres, aprovado em 16 de maio de 1998. Esse Plano, dentre as medidas para a tutela da dignidade no local do trabalho, assim dispõe:

Entre os comportamentos que lesam a dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho vão enumeradas em particular expressões denegritórias, o *mobbing* e o assédio sexual. As colaboradoras devem ser informadas sobre as possibilidades jurídicas de tutela do assédio sexual.

Diversamente do ordenamento austríaco, o direito alemão ainda não possui norma específica de proteção da vítima do *mobbing*. A vítima do *mobbing* no trabalho, na Alemanha, está protegida por meio da aplicação de normas de caráter geral, que garantem a saúde e a segurança no trabalho. Nesse sentido, assinalam-se, em particular, algumas normas presentes na Constituição Federal alemã, na esfera de proteção dos direitos fundamentais e,

no Código Civil (*Bürgerliches Gesetzbuch*) existe um princípio fundamental que estabelece, no art. 618, que “o credor tem obrigação de predispor as condições, a fim de que o devedor seja protegido contra os perigos para a vida e a saúde na mesma proporção em que consista o risco da prestação”. Isso significa que nas relações de trabalho o empregador é obrigado a preservar a incolumidade do prestador no local de trabalho.

6.6 França

Depois da Suécia, a França é o segundo país a adotar uma tutela específica contra o assédio moral ou *harcèlement moral*, conforme se designa o fenômeno naquele país. Aprovada em 17 de janeiro de 2002, a lei de modernização social contém uma importante seção, toda dedicada à luta contra o *harcèlement moral au travail*.

O projeto apresentado pelo PC francês passou por uma longa discussão tanto na Assembléia Nacional como no Senado, sofrendo algumas modificações; a versão definitiva do texto foi finalmente aprovada e define o assédio moral nos seguintes termos:

Nenhum trabalhador deve sofrer atos repetidos de assédio moral que tenham por objeto ou por efeito a degradação das condições de trabalho suscetível de lesar os direitos e a dignidade do trabalhador, de alterar a sua saúde física ou mental, ou de comprometer o seu futuro profissional. Nenhum trabalhador pode ser sancionado, despedido ou tornar-se objeto de medidas discriminatórias, diretas ou indiretas, em particular no modo de remuneração, de formação, de reclassificação, qualificação ou de classificação, de promoção profissional, de transferência ou renovação do contrato de trabalho por ter sofrido ou rejeitado sofrer os comportamentos definidos no parágrafo precedente ou por haver testemunhado sobre tais comportamentos ou havê-los relatado (GUEDES, 2003, p. 132).

Na França, o assédio moral é um processo de destruição insidioso de uma pessoa por meio de agressões repetitivas, de longa duração, atingindo a dignidade, atentando contra a saúde física e mental dos trabalhadores.

No ANEXO 2 está transcrita a Lei de Modernização Social que alterou a redação do Código do Trabalho francês – Lei nº. 2003-73, de 17 de janeiro de 2002.

6.7 Portugal

Portugal, como a maioria dos países da União Europeia, ainda não possui lei específica punindo o assédio moral, mas já tramita no Parlamento Projeto de Lei de *Proteção Laboral contra o Terrorismo Psicológico ou Assédio Moral*, de autoria de deputados do PS, apresentado

em 27 de junho de 2000. O projeto de Lei 252/VIII contém uma exposição de motivos que ressalta que

[...] as sociedades contemporâneas e, em particular, o modelo social europeu, têm atribuído cada vez mais importância à proteção dos direitos dos trabalhadores, nomeadamente os direitos atinentes à sua dignidade e integridade psíquica. [...]. Vários estados membros avançaram com projectos de lei ou alteraram a legislação laboral existente, no sentido de se ter em conta o fenómeno específico do chamado *mobbing*, <assédio moral> ou <terrorismo psicológico> exercido nos locais de trabalho (GUEDES, 2003, p. 134).

Concretamente, o projeto define o assédio moral ou terrorismo psicológico no trabalho e autoriza a anulabilidade dos atos discriminatórios atinentes à alteração das categorias, funções, encargos ou transferências voltadas para a degradação deliberada das condições físicas e psicológicas dos assalariados nos locais de trabalho; e estabelece uma pena de 1 a 3 anos de prisão para o autor dos atos de terrorismo psicológico ou assédio moral, com agravamento da pena de 2 a 4 anos para os atentados contra a dignidade e integridade psíquica dos assalariados.

Por fim, dispõe expressamente contra o *mobbing* estratégico, estabelecendo que

[...] a entidade patronal e/ou os superiores hierárquicos dos autores materiais dos actos de terrorismo psicológico e/ ou assédio moral incorrem solidariamente nas sanções previstas para estes, quando estejam de qualquer modo envolvidos numa tal estratégia, de forma activa, como ordenantes ou encorajadores, ou passiva, tendo conhecimento dos fatos e nada tendo feito para os impedir.

6.8 Grã-Bretanha e Estados Unidos

Na Inglaterra, o termo utilizado para definir o assédio moral é *bullying – bullying at work place*. O termo inglês *bully* como substantivo, significa, mandão, pessoa prepotente; como verbo, intimidar, aterrorizar. Com o substantivo *bullying* vêm indicados vários tipos de condutas agressivas e vexatórias como a discriminação, os prejuízos, o assédio moral, a violência sexual. Em particular, os ingleses distinguem *corporate bullying*, que é aquele praticado pelo empregador ou superior hierárquico contra os dependentes, do *client bullying*, que cuida da hipótese das perseguições dos destinatários da prestação de trabalho. Atualmente se fala ainda, em *serial bullying* quando a perseguição é sistematicamente desenvolvida contra todos os colegas de trabalho, sejam subordinados ou colegas de igual nível hierárquico, e também *gang bullying*, quando a perseguição é exercida por um grupo de pessoas contra um indivíduo.

No parlamento, há alguns anos, encontra-se um projeto de lei para tutela da dignidade no local de trabalho. Trata-se do *The Dignity at Work Bill*. Esse projeto foi apresentado na Casa dos Lordes, em dezembro de 1997, pelo Lorde Mokswel, mas bloqueado pelo governo conservador de John Major em fevereiro de 1998, e estabelece, dentre outras coisas, que “cada trabalhador tem direito ao respeito à própria dignidade de trabalho”. Enquanto o projeto de lei não é aprovado, a tutela jurídica de que hoje os trabalhadores ingleses dispõem encontra-se dispersa em um amplo panorama legislativo e, conquanto afirma *Luisa Lerda*, nem sempre se demonstra idôneo para uma adequada proteção.

De grande importância é, todavia, a disciplina introduzida pela *Protection from Harassment Act* de 1997, que representa a principal lei

britânica para a proteção contra o assédio moral e danos sofridos e é fundada sobre o princípio geral, contido no artigo com base no qual “uma pessoa não deve ser exposta a uma conduta que possa resultar moléstia no confronto com outra pessoa e da qual ela deve conhecer o caráter de assédio”. O pressuposto fundamental para a sanção do comportamento é o conhecimento ou a razoável presunção de conhecimento da parte do sujeito agente do fato de que a conduta resulta persecutória para a vítima. Para aferir a conotação persecutória, o juiz deverá extrair sua conclusão do seguinte raciocínio: o que uma pessoa de normal racionalidade, encontrando-se na mesma posição da vítima, poderia fazer.

A pena prevista para o agressor de *bullying* é de 6 meses de reclusão e multa, não excedente ao nível cinco da escala-padrão britânica. Associada à condenação vem sempre uma advertência para o agressor de cessação de qualquer atividade vexatória com danos para a vítima, sob pena de a condenação ser acrescida. A vítima pode requerer o ressarcimento de danos materiais e morais na esfera civil.

Nos Estados Unidos, o quadro jurídico não é muito diferente daquele na Grã-Bretanha. Apesar do aparecimento de inúmeras associações para assistência das vítimas contra o *bullying at work place*, os cidadãos americanos do norte ainda não conseguiram um reconhecimento legislativo específico em qualquer dos cinquenta estados americanos. Uma certa tutela contra o fenômeno tem sido utilizada pelas correntes por meio de instrumentos legislativos alternativos, como, por exemplo, a tutela dos direitos civis do indivíduo, particularmente expressa no *Civil Rights Act of 1964*, pelo qual

[...] é ilegítima qualquer prática de trabalho adotada pelo empregador para dispensar ou colocar o trabalhador em tratamento discriminatório em relação à retribuição, condições, termos ou tratamento privilegiado (*benefits*) por causa de sua raça, cor da pele, religião, sexo ou nacionalidade.

É importante registrar, contudo, que nos últimos anos a Suprema Corte dos Estados Unidos começou a incorporar na tutela do Título VII do *Civil Rights Act* também o *hostile environment*, ou seja, os casos nos quais trabalhadores sejam constrangidos a prestar a própria atividade laborativa em um ambiente hostil por causa de contínua intimidação, ofensas, escárnios e insultos que permeiam o ambiente de trabalho e que comportam alteração das condições de trabalho. Esse tipo de interpretação, atualmente, constitui a base jurídica sempre utilizada pelas cortes americanas para a tutela contra o assédio sexual e poderá ser utilizada com sucesso também contra o *bullying*.

6.9 Austrália

A Austrália possui uma lei que dispõe especificamente sobre o *bullying at work place*. Essa lei prevê que o empregador deve garantir um ambiente de trabalho sadio e seguro e é responsável por proteger os trabalhadores de assédio moral. O empregador que não toma as medidas de precaução a fim de proteger os trabalhadores no local de trabalho, responde por cada dano psicológico e físico sofrido pela vítima. A seção 346 do Código Penal australiano pune a violência física e psicológica ocorrida no trabalho, nos seguintes termos:

Toda pessoa que ataque uma outra pessoa com a intenção de impedi-la de trabalhar ou exercitar os seus afazeres ou de realizar sua atividade comercial, é culpada da ofensa causada e punível com a prisão aos trabalhos forçados por três meses.

A segurança e a saúde podem ser asseguradas, identificando-se os eventuais riscos, definindo as medidas que previnem e reduzem os riscos, implementando-se medidas de controle e monitoramento eficazes nos locais de trabalho.

7 NATUREZA JURÍDICA DO DANO

7.1 Direitos de Personalidade

A fim de satisfazer suas necessidades nas relações sociais, o homem adquire direitos e assume obrigações, sendo, portanto, sujeito ativo e passivo de relações jurídicas. Ao conjunto dessas situações jurídicas individuais, suscetíveis de apreciação econômica designa-se por patrimônio, que é, sem dúvida, a projeção econômica da personalidade. Porém, a par dos direitos patrimoniais a pessoa tem direitos da personalidade (Caio M. da Silva Pereira, 195, p. 202-203, *Apud* DINIZ, 2003, p. 117)

O reconhecimento dos direitos da personalidade como categoria de direito subjetivo é relativamente recente. Somente no final do século XX se pôde construir a dogmática dos direitos da personalidade, ante o redimensionamento da noção de respeito à dignidade humana, consagrada no artigo 1º, III, da CF/88. A importância desses direitos e a posição privilegiada que vem ocupando na lei maior são tão grandes que sua ofensa constitui elemento caracterizador de dano moral e patrimonial, passível de indenização, provocando uma revolução na proteção jurídica, pelo desenvolvimento de ações de responsabilidade civil e criminal.

Qualquer violação aos direitos subjetivos reconhecidos na CF/88 deve ser reparada, seja ela moral ou patrimonial. O artigo 186 do Código Civil considera que o ato é ilícito quando praticado em desacordo com a ordem jurídica violando direito subjetivo individual.

Para que se configure o ato ilícito causado pelo agente, será imprescindível que haja uma ação ou omissão voluntária, que viole um direito subjetivo individual, causando dano a outrem, ainda que exclusivamente moral (Código Civil, artigo 186, 2ª parte). É preciso, portanto, que o infrator tenha conhecimento da ilicitude de seu ato, agindo com dolo, se intencionalmente procura lesar outrem, ou culpa se, consciente dos prejuízos que advêm de seu ato, assume o risco de provocar o evento danoso. Assim, a ação contrária ao direito praticada sem que o agente saiba que é ilícita, não é ato ilícito, embora seja antijurídico (Orlando Gomes, 1971, p. 443-444, *Apud* DINIZ, 2003, p. 465).

A culpa em sentido amplo, como violação de um dever jurídico, imputável a alguém, em decorrência de fato intencional ou de omissão de diligência e cautela, compreende o dolo que é a violação intencional do dever jurídico e a culpa em sentido estrito, caracterizada pela imperícia, imprudência ou negligência, sem qualquer deliberação de violar um dever. (CAHALI, 1999, p. 28)

A culpa pode ser *in eligendo* que advém da má escolha daquele a quem se confia à prática de um ato ou o adimplemento da obrigação. A *in vigilando* (Código Civil, art. 932, III) decorre da falta de atenção com o procedimento de outrem, por cujo ato ilícito o responsável deve pagar (CAHALI, 1999, p. 28).

Assim, o ato ilícito pode ser praticado pelo próprio imputado, onde se tem a responsabilidade civil direta. Se no entanto o ato ilícito é praticado por terceiro, ligado por uma relação jurídica de contrato de trabalho, a responsabilidade é indireta do empregador, desde que o agente tenha praticado o ato ilícito no exercício de suas funções, cabendo sempre o direito

de regresso contra o efetivo causador do dano (BITTAR, 1989). Desse modo, tratando-se de pessoa jurídica, deve-se primeiro verificar, concretamente, a espécie de empresa, a qualificação do agente, isto é, se age em nome da entidade ou a seu serviço.

Para que haja pagamento da indenização pleiteada, além da prova da culpa ou do dolo do agente é necessário comprovar a ocorrência de um dano patrimonial ou moral, fundados não na índole dos direitos subjetivos afetados, mas nos efeitos da lesão jurídica. Não pode haver responsabilidade civil sem a existência de um dano a um bem jurídico, sendo necessária a prova real e concreta dessa lesão.

7.2 Aspecto Jurídico

O assédio moral na relação de trabalho tem repercussões tanto na esfera trabalhista quanto na criminal, em razão do estado de dependência do trabalhador. No âmbito da esfera trabalhista, destaca-se o projeto de lei do deputado Luiz Inácio Arruda, que modifica o dispositivo do art. 483 da CLT, Projeto de Lei Federal nº 5.970/2001, que assim estabelece, *in verbis*:

Art. 483.

[...]

g) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, através de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito de atingir sua dignidade e/ ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe confere suas funções.

O Art. 2º, § 3º do art. 483 do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT, passa a vigorar com a seguinte redação, *in verbis*:

§ 3º Nas hipóteses das letras d, g e h, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até a final decisão do processo. (NR)

Art. 3º Acrescente-se o art. 484-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, com a seguinte redação, *in verbis*:

Art. 484º Se a rescisão do contrato de trabalho foi motivada pela prática de coação moral do empregador ou de seus prepostos contra o trabalhador, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

O presente dispositivo busca a tutela jurisdicional do Estado em norma específica, considerando a existência de leis e projetos de lei criadas no âmbito municipal e estadual para o servidor público. A jurisprudência existente no ordenamento jurídico será apresentada no Capítulo 15: A Reparação do Dano Sofrido, bem como, no ANEXO 1: Sentença do Tribunal do Trabalho de Turim.

Márcia Novaes Guedes (2003) justifica que o assédio moral é um ato ilícito, é uma conduta contrária à lei. No curso da prática perversa, muitas vezes, o agressor não encontra limites e, sem peias, rapidamente evolui das simples grosserias e comportamentos deselegantes, apenas socialmente

reprováveis, caluniando, difamando ou injuriando a vítima. A depender do poder e liberdade de ação do agressor e do nível de subordinação da vítima, não raro a imobiliza por meio de ameaças e constrangimentos, privando-a da liberdade de locomoção no local de trabalho, ou chegando mesmo a praticar seqüestro e cárcere privado, ou reduzindo-a à condição de escravo.

Afirma a autora que se sabe que um grande espectro de práticas que concretizam o assédio moral dificilmente poderá ser punido, haja vista que o direito penal exige maior rigor técnico na formulação de um tipo penal. No entanto, as figuras delituosas previstas no Código Penal Brasileiro e que tomam em consideração diferentes bens jurídicos que compõem a personalidade humana, encontram a mais ampla proteção.

Assim, apresenta a *proteção da vida* com a punição do homicídio (art. 121); o induzimento ao suicídio (art. 122); periclitación da vida e da saúde (arts. 130-136); lesões corporais (art. 129); os crimes contra a honra – calúnia, injúria e difamação (arts. 138, 139 e 140); os crimes contra a *liberdade individual* – constrangimento ilegal, ameaça, seqüestro, cárcere privado e redução análoga a escravo (arts. 146, 147, 148 e 149); a inviolabilidade do domicílio (art. 150); proteção da *intimidade e vida privada* na inviolabilidade da correspondência (arts. 151 e 152), incluídas as de comunicações telegráficas, radioelétrica ou telefônica e de correspondência comercial e, por fim, os crimes contra a inviolabilidade dos segredos comum e profissional (arts. 153 e 154).

A autora esclarece que é importante ressaltar que todas essas figuras delituosas acima descritas, associadas ou isoladamente, podem verificar-se numa situação de *mobbing*, e o estatuto penal deve ser invocado para enquadrar penalmente o agressor, cumulando a ação civil de natureza

indenizatória com a ação penal, sobrecarregando-o com as terríveis conseqüências de um processo penal.

7.3 Legislação

7.3.1 No Brasil

LEI -- ASSÉDIO MORAL -- BRASIL

PREFEITURA MUNICIPAL DE AMERICANA – SP

Lei nº 3.671, de 07 de junho de 2002

LEI -- ASSÉDIO MORAL -- BRASIL

CÂMARA MUNICIPAL DE CAMPINAS – SP

Lei nº 11.409 de 04 de novembro de 2002

LEI -- ASSÉDIO MORAL -- BRASIL

CÂMARA MUNICIPAL DE CASCAVEL – PR

Lei nº 3.243/2001, de 15 de maio de 2001.

LEI -- ASSÉDIO MORAL -- BRASIL

CÂMARA MUNICIPAL DE GUARULHOS – SP

Lei nº 358/02

LEI -- ASSÉDIO MORAL -- BRASIL

CÂMARA MUNICIPAL DE IRACEMÁPOLIS – SP

Lei nº 1163/2000, de 24 de abril de 2000.

LEI -- ASSÉDIO MORAL -- BRASIL

CÂMARA MUNICIPAL DE IRACEMÁPOLIS – SP

Decreto nº 1.134 /2001, de 20 de abril de 2001.

LEI -- ASSÉDIO MORAL -- BRASIL

CÂMARA MUNICIPAL DE JABOTICABAL – SP

Lei nº 2.982, de 17 de dezembro de 2001 - nº 388

LEI -- ASSÉDIO MORAL -- BRASIL

CÂMARA MUNICIPAL DE NATAL – RN

Lei nº 189/02, de 23 de fevereiro de 2002.

LEI -- ASSÉDIO MORAL -- BRASIL

**CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO GABRIEL DO OESTE
– MS**

Lei nº 511, de 4 DE ABRIL DE 2003.

LEI -- ASSÉDIO MORAL -- BRASIL

CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO – SP

Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002.

LEI -- ASSÉDIO MORAL -- BRASIL

PREFEITURA MUNICIPAL DE SIDROLÂNDIA – MS

Lei municipal nº 1078/2001

LEI -- ASSÉDIO MORAL -- BRASIL

**ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO
DE JANEIRO**

Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002.

LEI -- ASSÉDIO MORAL -- BRASIL

ASSEMBÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO
PAULO

PROJETO DE LEI FEDERAL Nº 4742/2001

Introduz artigo 146-A, no Código Penal Brasileiro -
Decreto-lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940 - ,
dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Artigo 1º - Art. 1º O Código Penal Brasileiro - Decreto-lei
nº 2848, de 7 de dezembro de 1940 - passa a vigorar
acrescido de um artigo 146 A, com a seguinte redação:

Assédio Moral no Trabalho

Art. 146 A. Desqualificar, reiteradamente, por meio de
palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança
ou a imagem do servidor público ou empregado em
razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

Artigo 2º - Esta lei entra em vigor na data de sua
publicação.

Sala das sessões, em 23 de maio de 2001.

Marcos de Jesus

Deputado federal - PL – PE

PROJETO DE LEI Nº 4.742, DE 2001

Apensado: PL nº 4.960, de 2001

Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro, Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho.

Autor: Deputado **Marcos de Jesus**

Relator: Deputado **Aldir Cabral**

ART. COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E
DE REDAÇÃO

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 4.742, DE 2001

Acrescenta o art. 136-A ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, Código Penal Brasileiro, instituindo o crime de assédio moral no trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Artigo 1º - O Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, Código Penal Brasileiro, fica acrescido do art. 136-A, com a seguinte redação:

Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Pena - detenção de um a dois anos.

Artigo 2º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em ___ de ___ de 2001.

Deputado Aldir Cabral

7.3.2 Em Outros Países ³

França: Capítulo 4 da Lei de Modernização Social, trata do assédio moral no trabalho.

Texto publicado no diário oficial francês em 17 de janeiro de 2002

Ver a referida lei na íntegra no ANEXO 2.

Chile: projeto de lei

Noruega: Legislação trabalhista na Noruega

O Código do trabalho, de 1977, proíbe o assédio em geral.

Uruguai: Projeto de lei sobre assédio moral

Texto em espanhol.

Portugal: Projeto de lei sobre assédio moral.

Em discussão no Parlamento.

Suíça: Projeto de lei federal

Apresentado em 05 de outubro de 2000.

Bélgica: Projeto de lei federal

Em discussão no Parlamento.

Texto em francês.

³ Disponível em <http://www.assediomoral.org>. Acesso em Setembro de 2003.

Parlamento Europeu: Resolução

Texto aprovado em 20 de setembro de 2001.

Projeto de parecer da Comissão Europeia

Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade
de Oportunidades.

Projeto de parecer da Comissão Europeia

Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais.

8 A DIGNIDADE HUMANA PREVISTA NA CONSTITUIÇÃO DE 1988

A Constituição Federal de 05 de outubro de 1988 tem como objetivo, instituir o Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais, individuais etc. A fundamentação moral e política dos princípios jurídicos, isto é, legitimidade do Direito, e a sua *procedimentalização*, acham-se intimamente relacionados, já que os valores legitimadores do mesmo não se encontrariam propriamente no conteúdo de suas normas, mas sim nos procedimentos que fundamentam alguns possíveis conteúdos.

Os direitos fundamentais buscam para o estudo de seu objeto, contribuições advindas de diversas disciplinas, filosóficas e científicas, com objetivo de esclarecer o material jurídico positivo para atingir a sua finalidade.

A norma jurídica que consagra o direito fundamental instituiu na Constituição de 1988, o princípio do Estado Democrático de Direito, tendo como um de seus fundamentos a dignidade da pessoa humana, sendo, portanto, o mais importante.

O Constituinte de 1988, ao escrever a *Lex Legum*, teve em vista o homem e o desenvolvimento da pessoa humana na sua integralidade, daí a proteção total ao direito à cidadania, que não pode ser desvinculado da proteção de todos os bens inerentes à vida, assegurando aos seus cidadãos o direito ao trabalho, ao salário, à cidadania e a própria dignidade humana, dando, inclusive, prevalência ao social em detrimento do mero interesse particular do lucro (CF, art, 5º, XXIII, art, 170, III), dentre inúmeros outros.

Cabe destacar o direito à segurança, à saúde, à habitação, a um ambiente ecologicamente equilibrado, enfim, a uma qualidade de vida superior.

Considerando que os princípios constitucionais da proporcionalidade e isonomia prevêm a igualdade proporcional a todos os cidadãos, são necessários ao aperfeiçoamento do sistema de proteção de nossa lei fundamental em segurança da pessoa humana, da vida humana, da liberdade humana, pois são pressupostos da existência jurídico-positiva de direitos fundamentais.

O principal desejo do Estado Democrático de Direito é o de atender às exigências sociais, garantindo a participação e liberdades dos indivíduos (GUERRA FILHO, 2001). A carta magna não revela expressamente os princípios informadores do Direito do trabalho. Todavia em seu artigo 1º, ao sublinhar os fundamentos da república federativa do Brasil, referiu *in verbis*:

“III – a dignidade da pessoa humana”;

“IV – os valores sociais do trabalho...”.

É, portanto, preservando a dignidade e os valores sociais que a Constituição Federal de 1988 consagrou, no tocante ao Direito do Trabalho, o princípio da não discriminação, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX). Ela também incluiu a proibição de qualquer ato discriminatório no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Sendo a discriminação um tratamento desigual para situações iguais, fere os princípios da isonomia e proporcionalidade, necessários para a proteção da dignidade da pessoa humana. O princípio da proteção do trabalhador resulta de normas imperativas, e, portanto, de ordem pública, que

caracteriza a intervenção do Estado nas relações de emprego, visando a opor obstáculos à autonomia de vontade, que representam o mínimo de proteção legal.

Assim, as liberdades públicas são os direitos humanos tomados sob a ótica das relações da pessoa com o estado, da proteção do indivíduo contra o arbítrio do estado.

Dignidade, segundo Leonardo Boff (*Apud* GUEDES, 2003, p. 99), é um valor que comporta duas dimensões: uma atitude de fascinação em face do outro, e uma de irradiação que se origina dessa fascinação. Disso decorre o respeito pela pessoa do outro, pois a vida humana constitui uma realidade indisponível, porque “vida é algo que não produzimos, mas acolhemos”.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 assegura, em seu art. 1º, que: “todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”.

Já o artigo 12º estabelece que

[...] ninguém será objeto de ingerências arbitrárias em sua vida privada, em sua família, em seu domicílio, ou em sua correspondência, nem a atentados à sua honra e à sua reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais intromissões ou atentados.

Tanto o direito à intimidade quanto o à privacidade têm características comuns, são oponíveis *erga omnes*. Isso significa dizer que, muito embora o direito do trabalho à intimidade e à privacidade do empregado – por fazerem eles parte do grupo de direitos que compõem a personalidade, amparados no art. 5º, X da Constituição Federal/88 e em breve pelo Código Civil – são oponíveis contra o empregador, devendo ser respeitados independentemente de encontra-se o titular desses direitos dentro do estabelecimento empresarial.

Daí por que se diz que o poder diretivo do empregador encerra um conjunto de obrigações, motivo pelo qual ele não pode exercer o poder diretivo de modo a ferir a dignidade dos trabalhadores. Do contrário, responderá por culpa *in eligendo* e culpa *in vigilando*, Código Civil, arts. 1.521, III e 1.522 previstos no atual Código Civil (arts. 932, III e 931) (GUEDES, 2003).

Nosso ordenamento jurídico, ao lado de tratados e declarações internacionais, proíbe toda e qualquer tentativa de violação da intimidade, bem como qualquer outra prática que implique violação da dignidade humana. A exemplo disso, Márcia Novaes Guedes (2003) esclarece que a Lei 9.029/95 não apenas proíbe a prática de atos discriminatórios na fase pré-contratual, como também tipifica penalmente certas exigências, a exemplo do teste negativo de gravidez e do atestado de esterilização.

9 O ASSÉDIO MORAL EM DECORRÊNCIA DA FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO

Octavio Bueno Magano (1999) conceitua como flexibilização do Direito do Trabalho, o processo de adaptação de normas trabalhistas à realidade cambiante. Trata-se de processo porque traduz em sucessão de estados e mudanças. Caracteriza-se como adaptação porque não gera mudanças (*in vitro*) e sim as exigidas pela realidade cambiante, como por exemplo, retrações ou expansões econômicas, processo tecnológico, transformações sociais ou políticas.

Adalberto Martins (2003) conceitua como sendo uma expressão para designar a exigência de adaptação do direito do trabalho às transformações do mundo moderno, com vistas a contemporizar a relação capital/trabalho diante das dificuldades econômicas, evolução tecnológica e outros fatores, não necessariamente com prejuízo do empregado.

Esclarece o professor Adalberto Martins (2003) que a flexibilização do direito do trabalho implica a mitigação dos princípios norteadores deste ramo do Direito, tais como: o princípio protetor e o princípio da irrenunciabilidade de direitos, de forma a prestigiar a autonomia da vontade dos contratantes e que não se trata, pois, de um fato jurídico, de uma teoria ou de um fenômeno. Trata-se de expressão para designar uma exigência da sociedade moderna; e não se confunde com alterações do contrato de trabalho que possam ser prejudiciais ao empregado. Afinal de contas, o princípio da inalterabilidade do contrato de trabalho sempre contou com exceções previstas na própria legislação ordinária e nunca se cogitou de que se tratasse de flexibilização.

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV, admitiu a possibilidade de se disciplinar por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, normas mais favoráveis tanto no direito individual quanto no coletivo.

Além disso, a Lei 9.061/1998 consagrou a possibilidade de contrato de trabalho por prazo determinado sem observância dos requisitos do art. 443, § 2º, da CLT; e a Medida Provisória 2.164, de 24.08.2001, estabeleceu a possibilidade do contrato de trabalho em regime de tempo parcial, ao introduzir o art. 58-A ao diploma consolidado – dois exemplos de flexibilização que se relacionam com a forma de contratação de empregados.

A medida provisória mencionada no parágrafo anterior também possibilitou a flexibilização de horários, atribuindo nova redação ao art. 59 da CLT, por meio daquilo que se convencionou denominar *banco de horas* – ou seja, a não exigência do pagamento de horas extras desde que haja a compensação de horários no prazo de 12 meses; e ainda a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho para frequência do trabalhador a curso de qualificação profissional, nos termos do art. 476-A da CLT (também acrescentado pela Medida Provisória 2.164-41, de 24.8.2001) (MARTINS, 2002, p. 352).

Conclui MARTINS (2003) que o direito do trabalho brasileiro já vem sofrendo há alguns anos o impacto da flexibilização reclamada pelo mundo globalizado e pela força do capital. E, curiosamente, ainda não se viu o aumento na oferta do número de empregos, não sendo exagerado afirmar que o desemprego estrutural continua ganhando espaço e o trabalho informal continua prosperando.

Com a reestruturação e reorganização do trabalho, novas características foram incorporadas à função, dando-se preferência a melhor qualificação, visão sistêmica do processo produtivo, rotação das tarefas, autonomia e *flexibilização*. Exige-se dos trabalhadores melhor escolaridade, competência, eficiência, espírito competitivo, criatividade, qualificação, responsabilidade pela manutenção do seu próprio emprego, visando produzir mais a baixo custo.

Com a *flexibilização* nas relações de trabalho, visa-se à agilidade das empresas diante do mercado, agora globalizado, sem perder os conteúdos tradicionais e as regras das relações industriais. Para grande número de empresários, competir significa *dobrar-se elegantemente* ante as flutuações do mercado. Por outro lado, com os trabalhadores não acontece o mesmo pois são obrigados a adaptar-se e aceitar as constantes mudanças e novas exigências das políticas competitivas dos empregadores no mercado global.

A *flexibilização* na realidade causa muitos prejuízos e desregulamentação para os trabalhadores, uma vez que envolve a precarização, eliminação de postos de trabalho e de direitos que foram conquistados com muita luta, assimetria no contrato de trabalho, revisão permanente dos salários em função da conjuntura, imposição de baixos salários, permitindo que os trabalhadores submetam-se a jornadas prolongadas, trabalhe mais com menos pessoas, terceirização dos riscos, eclosão de novas doenças, mortes, desemprego massivo, informalidade, bicos e subempregos, dessindicalização, aumento da pobreza urbana e vida com incertezas.

A busca da qualidade associada à produtividade exige dos trabalhadores alta concentração, maior qualificação, capacidade de adaptação

e respostas rápidas a demandas da produção. A flexibilidade, a produtividade, a reestruturação e novas tecnologias aparecem como fatores responsáveis pela extinção de postos de trabalho e, conseqüentemente, pelo desemprego massivo.

As demissões estimuladas, voluntárias ou incentivadas, a criação do *banco de horas*⁴, a redução da jornada, a racionalização e a intensificação do trabalho constituem formas localizadas de enfrentar as *dificuldades* empresariais.

Mas o assédio moral gera também um clima de inquietação, medo e fragilidade que se estende à sociedade como um todo. Em uma época de globalização, reestruturações e fusões de empresas, tal situação leva as pessoas a perderem a confiança nelas mesmas e ao descrédito do mundo do trabalho.

É preciso dizer que a retomada do crescimento se dá sobretudo nas profissões ligadas às novas tecnologias, que demandam competência e flexibilidade difíceis de encontrar em pessoas de mais de 50 anos, de acordo com certos preconceitos arraigados.

Se desempregados e não sindicalizados, excluídos do mundo do trabalho, desprovidos da possibilidade do agir coletivo, do atuar em conjunto, do convívio e da ação ética, da solidariedade e da autonomia, sentem-se

⁴ *Banco de horas*: instituído inicialmente nas grandes empresas do ABC e incorporado pelo sindicalismo combativo. A empresa contabiliza as horas em que os trabalhadores foram dispensados coletivamente (tempo de jornada), em conseqüência da baixa demanda dos produtos e da diminuição da produção. No momento necessário, devem *pagar* essas horas devidas à empresa. Pode acontecer de épocas de *pique*, como o final de ano, ou dependendo do mercado, a empresa aumentar a produção; neste caso, serão contabilizadas ao trabalhador as horas que lhe são devidas. Entretanto, na prática, o trabalhador será sempre o devedor.

inúteis, sozinhos, culpados, envergonhados e, muitas vezes, jogados à própria sorte.

Dentre as pessoas desempregadas, com dificuldades de conseguir uma nova colocação, algumas conservam as marcas das violências sofridas decorrentes do assédio moral antes da perda do emprego, e que podem ir de sintomas de estresse pós-traumático até a perda de identidade. Perdem a confiança nelas próprias, tornam-se exageradamente desconfiadas ou simplesmente desmotivadas, sem vontade de dar algo delas mesmas em prol de um novo emprego.

O sucesso da empresa depende de os *colaboradores* saberem se auto-relacionar com suas capacidades de viver, aprender, capitalizar e atualizar conhecimentos. A vida de cada um confunde-se com a vida econômica da empresa.

Homens e mulheres, feitos objetos da ganância e da negligência empresarial, adoecem no e do trabalho, são demitidos, aumentando o contingente de adoecidos, de marginalizados do processo produtivo, dos bens de consumo e dos serviços da sociedade. Muitas empresas jogam os jovens contra os mais velhos, valorizando os primeiros com um discurso implícito, desqualificador dos últimos.

A ordem hegemônica do neoliberalismo abarca reestruturação produtiva, privatização acelerada, estado mínimo, políticas fiscais etc., que sustentam o abuso de poder e manipulação do medo, revelando a degradação deliberada das condições de trabalho.

O fenômeno está relacionado à pressão para produzir com qualidade e baixo custo. O medo de perder o emprego e não voltar ao mercado formal favorece a submissão e fortalecimento da tirania. O enraizamento e disseminação do medo no ambiente de trabalho, reforçam atos individualistas, tolerância aos desmandos e práticas autoritárias no interior das empresas que sustentam a *cultura do contentamento geral*. Enquanto os adoecidos ocultam a doença e trabalham com dores e sofrimentos, os sadios que não apresentam dificuldades produtivas, mas que *carregam* a incerteza de vir a tê-las, mimetizam o discurso das chefias e passam a discriminar os *improdutivos*, humilhando-os.

A competição sistemática entre os trabalhadores, incentivada pela empresa, provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro. A exploração de mulheres e homens no trabalho explicita a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho. A globalização da economia provoca, ela mesma, na sociedade, uma deriva feita de exclusão, de desigualdades e de injustiças, que sustenta, por sua vez, um clima repleto de agressividades, não somente no mundo do trabalho, mas socialmente. Esse fenômeno se caracteriza por algumas variáveis: internalização, reprodução, reatualização e disseminação das práticas agressivas nas relações entre os pares, gerando indiferença ao sofrimento do outro e naturalização dos desmandos dos chefes; dificuldade para enfrentar as agressões da organização do trabalho e interagir em equipe; rompimento dos laços afetivos entre os pares, relações afetivas frias e endurecidas, aumento do individualismo e instauração do *pacto do silêncio* no coletivo; comprometimento da saúde, da identidade e dignidade, podendo culminar em morte; sentimento de inutilidade e coisificação; descontentamento e falta de prazer no trabalho; aumento do absenteísmo, diminuição da produtividade; Demissão forçada e desemprego.

10 O TERROR PSICOLÓGICO POR MEIO DA HUMILHAÇÃO

10.1 O Que é Humilhação

Margarida Maria Silveira Barreto (2003) define que a humilhação é o sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado e ultrajado pelo outro. É sentir-se um ninguém, sem valor, inútil, magoado, revoltado, perturbado, mortificado, indignado e com raiva. O ato de humilhar envolve relações autoritárias que transversam a sociedade e se dá em variados contextos. Necessita do agressor para se concretizar, de uma pessoa que deprecie o outro sentindo até um certo prazer em rebaixá-lo. Trata-se de um ato de ignorância, que agride, prejudica e dói.

Quando os trabalhadores reagem ou querem apoio para resistir à dor da humilhação, estão tentando preservar o seu ser, para não se quebrar moralmente diante das chefias. Não ser reconhecido e respeitado torna-se devastador, na medida em que fere a dignidade e a identidade individual. O medo tira a coragem necessária para resistir.

Nas relações autoritárias, que submetem e inferiorizam, exigem e não reconhecem o outro como legítimo outro na convivência, a saúde é abalada, a doença se precipita, se acentua e se instala. Manifestam-se distúrbios e danos psíquicos variados, que podem alterar as condutas e modificar a personalidade.

Deprimidos e desvalorizados, sentem-se impotentes para agir; a vida gradativamente perde o sentido, e eles já não acreditam em sua

capacidade. A recordação do vivido toma conta dos pensamentos e não se consegue esquecer a violência sofrida. São situações que persistem por longo período em alguns, chegando a interferir no sono e na memória.

Margarida Maria Silveira Barreto (2003) relata em sua pesquisa supra citada, que os humilhados não *esbanjam saúde*, pois vivem as lembranças negativas dos fatos, do não reconhecimento, das cenas vividas; sentem-se frustrados, com raiva, magoados, rebaixados, incompreendidos, o que por si só já revela o predomínio de novas emoções e tensões impeditivas da saúde.

Resta compreender que os riscos invisíveis permeiam toda a jornada de trabalho, afetando a saúde de homens e mulheres. As discriminações e as desqualificações recorrentes, vivenciadas durante a jornada de trabalho, apontam para a complexidade das relações e das experiências de homens e mulheres, revelando-se como espaço de contradições e ambigüidades, de conflitos e submissão, de sedução e perversão, de prazer e desprazer, de adoecer e morrer.

Se a empresa é condescendente, a perversão gera a emulação entre indivíduos que não são propriamente perversos, mas que perdem seus referenciais e se deixam persuadir. O poder constitui uma arma terrível quando em mãos de um indivíduo ou de um sistema perverso.

Se as empresas são complacentes aos abusos de certos indivíduos, geram motivo de revolta dos trabalhadores. Antes de tudo, é importante observar bem o processo de assédio e, se possível, analisá-lo. Tem-se a sensação de estar sendo ameaçada a própria dignidade ou a própria integridade psíquica em virtude da atitude hostil de uma ou de várias pessoas,

e se isso acontecer regularmente e por longo período, pode-se pensar que se trata efetivamente de um assédio moral.

É importante buscar ajuda dentro da própria empresa. O empregado pode sair do processo de assédio se tiver a possibilidade de encontrar um interlocutor que saiba ouvir. Mas se o processo se instalou é porque essa possibilidade não se deu. Para defender-se de igual para igual, é preciso estar em boas condições psicológicas. As vítimas devem procurar permanecer imperturbáveis e nunca entrar no jogo da agressividade. É preciso que deixem falar, sem irritar-se, anotando cada agressão para preparar a defesa.

Devem sair de seus esquemas habituais, aprender a manterem-se calmas, a esperar o momento propício. É importante que, no fundo, elas mantenham a certeza de que estão com a razão e que, mais cedo ou mais tarde, conseguirão fazerem-se ouvir.

A autora constatou que as emoções são constitutivas do ser, independente do sexo. Entretanto as manifestações dos sentimentos e emoções nas situações de humilhação e constrangimento são diferenciadas segundo o sexo: enquanto as mulheres são mais humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, estranhando o ambiente ao qual identificava como seu, os homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se. Sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa auto-estima. Isolam-se da família, evitam contar o acontecido aos amigos, passando a vivenciar sentimentos de irritabilidade, vazio, revolta e fracasso.

10.2 Quando Ocorre a Humilhação no Trabalho

Essa destruição moral sempre existiu, quer nas famílias, onde permanece oculta, quer nas empresas, onde as pessoas não levavam em conta na época de muita oferta de emprego, porque as vítimas tinham a possibilidade de trocá-lo por outro. Hoje, elas se agarram desesperadamente ao seu trabalho, em detrimento de sua saúde, tanto física quanto psíquica. Algumas se revoltam e tentam abrir processos, e o fenômeno começa a ser trazido à mídia, o que vem levando a própria sociedade a questionar-se.

Na realidade, um momento de crise tende a acentuar o mecanismo mais habitual: uma empresa rígida torna-se ainda mais rígida, um empregado depressivo torna-se ainda mais depressivo, um agressivo ainda mais agressivo etc.

Uma seqüência de comportamentos deliberados por parte do agressor destina-se a desencadear a ansiedade da vítima, o que provoca nela uma atitude defensiva, que é, por sua vez, geradora de novas agressões. Depois de certo tempo de evolução do conflito, surgem fenômenos de fobia recíproca: ao ver a pessoa que ele detesta, surge no perseguidor uma raiva fria e desencadeia-se na vítima uma reação de medo. É um reflexo condicionado agressivo ou defensivo.

O medo provoca 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.

O assédio moral inicia-se e se caracteriza por meio de relações autoritárias e desumanas, onde predomina os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, e a busca de qualidade total associada à produtividade.

10.3 Os Espaços da Humilhação

São considerados como espaços da humilhação: começar sempre reunião amedrontando quanto ao desemprego ou ameaçar constantemente com a demissão; subir em mesa e chamar a todos de incompetentes; repetir a mesma ordem para realizar uma tarefa simples centenas de vezes até desestabilizar emocionalmente o trabalhador ou dar ordens confusas e contraditórias; sobrecarregar de trabalho ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações; desmoralizar publicamente, afirmando que tudo está errado ou elogiar, mas afirmar que seu trabalho é desnecessário à empresa ou instituição; rir à distância e em pequeno grupo;

Também são considerados como espaços da humilhação: conversar baixinho, suspirar e executar gestos direcionado-os ao trabalhador; não cumprimentar e impedir os colegas de almoçarem, cumprimentarem ou conversarem com a vítima, mesmo que a conversa esteja relacionada à tarefa; querer saber o que estavam conversando ou ameaçar quando há colegas próximos conversando; ignorar a presença do trabalhador; desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo o trabalho; exigir que faça horários fora da jornada; ser trocado de turno, sem ter sido avisado;

Além desses: mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador; voltar de férias e ser demitido ou ser desligado por telefone ou telegrama em férias; hostilizar, promover ou premiar colega mais novo e recém-chegado à empresa e com menos experiência, como forma de desqualificar o trabalho realizado pelo trabalhador mais antigo; espalhar entre os colegas que o trabalhador está com problema nervoso; sugerir que peça demissão, por sua saúde; e divulgar boatos sobre sua moral.

O assediado sofre constrangimento público e muitas vezes é considerado mentiroso e impedido de questionar, sendo menosprezado o seu sofrimento. É ridicularizado quando está doente e empurrado de um lugar para outro e não lhe é concedido um diagnóstico ou tratamento apropriado. Constantemente é tratado como criança e vê ironizados seus sintomas. É atendido de porta aberta e não tem sua privacidade respeitada. Seus laudos são recusados e ridicularizados. Não vê reconhecidos seus direitos ou não os vê como *um legítimo outro* na convivência. Se adoecer, é aconselhado a pedir demissão. Negar o nexo causal, dar alta ao adoecido em tratamento, encaminhando-o para a produção; negar laudo médico, não fornecer cópia dos exames e prontuários, não orientar o trabalhador quanto aos riscos existentes no setor ou posto de trabalho, são práticas constantes com trabalhadores.

10.4 Política de Reafirmação da Humilhação nas Empresas

a) com todos os trabalhadores

- Estimular a competitividade e individualismo, discriminando por sexo: cursos de aperfeiçoamento e promoção realizados preferencialmente para os homens;

- Impedir de usar o telefone em casos de urgência ou não comunicar aos trabalhadores os telefonemas urgentes de seus familiares;
- Impedir de tomar cafezinho ou reduzir horário de refeições para 15 minutos. Refeições realizadas no maquinário ou bancadas;
- Colocar guarda controlando entrada e saída e revistando as mulheres;
- Não permitir que conversem com antigos colegas dentro da empresa;
- Colocar um colega controlando o outro colega, disseminando a vigilância e desconfiança.

b) discriminação de salários segundo o sexo

- Passar lista na empresa para que os trabalhadores se comprometam a não procurar o Sindicato ou mesmo ameaçar os sindicalizados;
- Impedir que as grávidas sentem durante a jornada ou que façam consultas de pré-natal fora da empresa;
- Fazer reunião com todas as mulheres do setor administrativo e produtivo, exigindo que não engravidem, evitando prejuízos à produção;
- Desvio de função: mandar limpar banheiro, fazer cafezinho, limpar posto de trabalho, pintar casa de chefe nos finais de semana;
- Receber advertência em consequência de atestado médico ou porque reclamou seus direitos.

c) discriminação aos adoecidos e acidentados que retornam ao trabalho.

- Ter outra pessoa no posto de trabalho ou função;
- Colocar em local sem nenhuma tarefa e não dar tarefa. Ser colocado sentado olhando os outros trabalhar, separados por parede de vidro daqueles que trabalham;
- Isolar os adoecidos em salas denominadas de *incompatíveis*.
- Estimular a discriminação entre os sadios e adoecidos, chamando-os pejorativamente de *podres, fracos, incompetentes, incapazes*;
- Diminuir salários quando retornam ao trabalho;
- Demitir após a estabilidade legal;
- Não fornecer ou retirar todos os instrumentos de trabalho;
- Impedir de andar pela empresa;
- Telefonar para a casa do funcionário e comunicar à sua família que ele ou ela não quer trabalhar;
- Controlar as idas a médicos, questionar acerca do falado em outro espaço. Impedir que procurem médicos fora da empresa;
- Desaparecer com os atestados. Exigir o Código Internacional de Doenças - CID - no atestado, como forma de controle;
- Dificultar a entrega de documentos necessários à concretização da perícia médica pelo INSS;
- Omitir doenças e acidentes;
- Demitir os adoecidos ou acidentados do trabalho.

10.5 Os Sintomas e os Danos da Humilhação à Saúde

A humilhação constitui um risco invisível, porém concreto, nas relações de trabalho e a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, revelando uma das formas mais poderosas de violência sutil nas relações organizacionais, sendo mais freqüente com as mulheres e adoecidos. Sua reposição se realiza *invisivelmente* nas práticas perversas e arrogantes das relações autoritárias na empresa e sociedade. A humilhação repetitiva e prolongada tornou-se prática costumeira no interior das empresas, onde predomina o menosprezo e indiferença pelo sofrimento dos trabalhadores que, mesmo adoecidos, continuam trabalhando.

Após um certo tempo de evolução dos procedimentos de assédio, os distúrbios psicossomáticos passam quase sempre para o primeiro plano. O corpo registra a agressão antes do cérebro, que se recusa a enxergar o que não entendeu.

Um choque físico pode ter efeitos psiquiátricos, um choque emocional pode implicar uma série de conseqüências. Passa-se, assim, do físico ao psíquico e reciprocamente. A representação ou o temor do acontecimento cria por sua vez a mesma síndrome.

Freqüentemente os trabalhadores adoecidos são responsabilizados pela queda da produção, acidentes e doenças, desqualificação profissional, demissão e conseqüente desemprego. São atitudes como estas que reforçam o medo individual ao mesmo tempo em que aumenta a submissão coletiva construída e alicerçada no medo. Por medo, passam a produzir acima de suas forças, ocultando suas queixas e evitando, simultaneamente, serem humilhados e demitidos.

Os laços afetivos que permitem a resistência e a troca de informações e comunicação entre colegas, tornam-se *alvo preferencial* de controle das chefias se *alguém* do grupo transgride a norma instituída. A violência no intramuros se concretiza em intimidações, difamações, ironias e constrangimento do *transgressor* diante de todos, como forma de impor controle e manter a ordem.

Em muitas sociedades, ridicularizar ou ironizar crianças constitui uma forma eficaz de controle, pois ser alvo de ironias entre os amigos é devastador e simultaneamente depressivo. Nesse sentido, as ironias mostram-se mais eficazes que o próprio castigo. O trabalhador humilhado ou constrangido passa a vivenciar depressão, angústia, distúrbios do sono, conflitos internos e sentimentos confusos que reafirmam o sentimento de fracasso e inutilidade.

Muitos trabalhadores, por medo de perder o emprego, omitem os sintomas da doença. Com isso, aos poucos, passa a não produzir como antes e suas dificuldades e limitações são menosprezadas e incompreendidas, passando a conviver com uma realidade até então desconhecida. Tornam-se inúteis e imprestáveis aos olhos de seus superiores hierárquicos, sendo certo que, aqueles que são solidários, se tornam candidatos potenciais para demissão.

A vítima de assédio moral passa a conviver com a depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido e pensamentos ou tentativas de suicídio que configuram um cotidiano sofrido. É esse sofrimento imposto nas relações de trabalho que revela o adoecer, pois o que adocece as pessoas é viver uma vida que não desejam, não escolheram e não suportam.

O assédio moral deixa seqüelas marcantes, que podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras de personalidade. A desvalorização persiste, mesmo que a pessoa esteja afastada de seu agressor. Ela é refém de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, medrosa e descrente de tudo e de todos.

Os quadros traumáticos mais graves são encontrados principalmente nos casos de assédio moral em que a pessoa se vê isolada, *sozinha contra todos* e, com menor freqüência, nos casos de gestão por injúria geral, em que a solidariedade dos companheiros ajuda a neutralizar a situação.

As vítimas ficam se remoendo. Mantêm dentro da cabeça as circunstâncias em que foram postas de lado, tentam modificar o enredo: *Se eu tivesse feito isso ou dito aquilo...* Elas ruminam suas humilhações.

Todas as vítimas expressam um sentimento de solidão, pois é difícil descrever alguma coisa quando não se está certo do que se está sentindo. Elas têm dificuldades em falar por se tratar de uma violência impensável, para a qual não estavam preparadas. Um grande alívio surge quando os sentimentos podem ser compartilhados. É preciso, pois, ajudá-las a concatenar suas idéias com seus sofrimentos. É preciso ainda, para isso, reconhecer que esse sofrimento possa existir. Muitos casos acontecem diante de nossos olhos sem nos darmos conta. Adoecer impede a capacidade de produzir.

Na década de 1940, o marxista americano Henry Sigerist, ciente da impossibilidade de pensar saúde sem levar em consideração os aspectos sociais, identifica-se com os ideais dos gregos e de John Locke, cujo lema era

Mens sana in corpore sano (mente sã em corpo sã), e propõe a incorporação da dimensão sociológica no entendimento da saúde, afirmando:

Um indivíduo sadio é aquele que apresenta um bom equilíbrio entre seu corpo e sua mente, e está em harmonia com seu entorno físico e social; controla plenamente suas faculdades físicas e mentais, pode adaptar-se às mudanças ambientais – contanto que não excedam os limites normais – e contribui para o bem-estar da sociedade segundo sua capacidade. A saúde não é, conseqüentemente, a simples ausência de doença; é algo positivo, uma atitude alegre para com a vida e uma aceitação otimista das responsabilidades que a vida lhe impõe. (SINGERIST, 1974, *Apud* CALATAYUD, 1997, p. 4, *Apud* BARRETO, p. 48)

Margarida Maria Silveira Barreto (2003, p. 50) Huez (*Apud* J.C. BRITO, 1999, p. 22) acrescentando que a saúde “é um processo dinâmico que inscreve o corpo, a pessoa, as marcas do trabalho, as condições de vida, o prazer e o sofrimento”.

A autora esclarece que a manifestação da doença reflete-se tanto no campo profissional quanto na vida social. A prática médica dominante não considera as condições históricas, econômicas e culturais, as condições sociais, os modos de produção e vida do trabalhador.

O trabalhador ao sentir-se humilhado, incapaz, inútil e imprestável, passa a viver uma vida contraída e com sentimento de profunda tristeza, perdendo o sentido. A vida sem sentido interdita a saúde. Este sentimento obstaculiza o normal.

No Brasil, pesquisadores do Centro Brasileiro de Estudos da Saúde – Cebes (1981) polemizam com o grupo da UAM-X (Universidad Autónoma Metropolitana – Xochimilco) lembrando que o trabalhador não adoece somente na fábrica, propondo, então, como categoria analítica, a *condição de vida*, da qual o trabalho é um dos componentes.

O homem busca socializar-se ao relacionar-se com outros homens. Se apresentar doente é sinal de que algo em seu organismo vai mal e a doença desorienta o trabalhador e exige novas normas para continuar e resistir. O mal só é temível quando provoca grande dor, e o trabalhador humilhado e constrangido demonstra um sentimento capaz de tira-lhe a voz e a palavra, desestabilizando-o.

Para Espinosa, a tristeza, considerada como dor ou melancolia, juntamente com a alegria, constituem as afecções (modificações) humanas primárias. O homem sofre ao ser passivo e nada justifica que ele seja obrigado a submeter-se ao tirano. É a impotência diante do tirano que potencializa o agressor.

Uma vez dominado pelo medo, o indivíduo submete-se à vontade do outro, tornando-se passivo. No pensamento espinosiano, toda e qualquer situação ou condição que restrinja e sufoque o ser, limitando a capacidade de criar, de ser livre, refletir e agir, afeta o homem como um todo, sendo necessário mobilizar intensamente o desejo ou apetite para afastar o que o faz padecer.

As práticas de assédio moral que, vistas de fora, parecem insignificantes, têm efeito devastador sobre a saúde física e psíquica das vítimas. As conseqüências sobre a saúde a longo prazo são mais graves

quando se trata do assédio moral propriamente dito, tendo em vista uma pessoa isolada, do que quando se trata de ato por injúria, em que todo um grupo é vítima de um mesmo superior mal-intencionado. Nesse caso, as vítimas podem se unir para se queixar e se defender coletivamente. A gravidade à saúde depende da duração do assédio, intensidade da agressão e vulnerabilidade da vítima.

O perfil de morbidade dos trabalhadores aponta para um aumento considerável de perdas auditivas induzidas por ruído – PAIR, asma ocupacional, intoxicações – LER⁵, que hoje representa 70% de todas as patologias do trabalho, hérnias discais, lombalgias e estresse. Diante das doenças e acidentes, técnicos e médicos das empresas mantêm o pacto do silêncio, atitude só imputável a crenças ideológicas conscientes ou a despreparo técnico generalizado.

A violência sutil – explicitada por situações de humilhações, ameaças, discriminações, ironias, desvalorizações, desqualificações e assédio sexual, as quais reafirmam a condição de submissão, não faz parte das discussões ou das políticas sindicais.

Para garantir o emprego, exige-se competência e habilidades. Ao procurar trabalho, o trabalhador que tiver em sua Carteira de Trabalho, registro de acidente ou doença, é imediatamente rejeitado. Para homens desempregados, o sofrimento é maior que em relação às mulheres, uma vez que o trabalho é tido como definidor da masculinidade, cabendo socialmente ao homem o papel de provedor da família.

⁵ A terminologia LER –lesões de esforços repetitivos é mantida, por acreditar firmemente que esse nome é resultante da luta dos trabalhadores, dando visibilidade social e reconhecimento à doença. O INSS, por meio de norma, passou a nomeá-la como DORT – distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho.

O desemprego produz sentimentos de vazio, inutilidade, mal-estar, vergonha e fracasso, que são favoráveis ao aparecimento de depressão, angústia e, muitas vezes, alcoolismo e aumento de violência doméstica, além de desencadear novas doenças, como por exemplo, a hipertensão arterial.

A manutenção do emprego tornou-se prioridade máxima e fonte de sofrimento marcado pela modernidade que se identifica com a ausência do justo, do belo e do bom como modos de ser e estar no mundo. Assim, homens e mulheres vivem na integridade e na totalidade o patamar da insegurança, que expressam em emoções tristes e doenças diversificadas.

QUADRO 1 - Sintomas do Assédio Moral na Saúde

Entrevistas realizadas com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional revelam como cada sexo reage a essa situação (em porcentagem)

Sintomas	Mulher	Homem
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: Margarida Maria Silveira Barreto (2000), p. 29 e 217.

A manifestação da doença, associada à dificuldade para produzir, ao isolamento imposto e ao sentimento de autculpa, faz com que os trabalhadores tenham ir para a *caixa* ao adoecer e, ao retornar, serem considerados inúteis, incapazes, perdendo tudo de suas vidas, uma vez que, com a perda da saúde, perde-se também a dignidade.

Nesse sentido, ao vivenciar suas limitações e a diminuição de suas potencialidades, muitos concordam com a demissão proposta, sentindo-se ainda culpados e envergonhados de sua existência.

Nas empresas, é muito comum afirmar que o trabalhador doente faz corpo mole, inventa a doença, é preguiçoso, neurótico e mentiroso. Os médicos das empresas omitem os riscos existentes à saúde não fornecendo os resultados de exames realizados, não notificando as doenças e os acidentes de trabalho⁶, ignorando e ridicularizando os atestados dos colegas, responsabilizando os trabalhadores pelo fato de adoecerem ou se acidentarem.

Muitos trabalhadores que sofrem freqüentemente repressões, cobranças, ameaças, intimidações, constrangimentos e humilhações na relação de emprego com seus superiores hierárquicos, vêem o ambiente de trabalho se transformar em *locus* de desprazer, tristeza, sofrimento e até mesmo desconfiança entre os pares. Muitos desses conflitos se estendem no ambiente familiar ou mesmo na relação com amigos, reproduzindo, à distância, as humilhações sofridas no ambiente de trabalho.

⁶ A lei 8.213/91 dispõe sobre a necessidade de o empregador notificar e emitir a Comunicação de Acidente do trabalho – CAT em 24 horas a partir da ocorrência do acidente ou diagnóstico da doença. Esta comunicação permitirá o acesso à perícia médica, o estabelecimento do nexo causal e a concessão do benefício da previdência (INSS).

Poder e autoritarismo relacional demonstram a intencionalidade de desqualificar e desmoralizar, gerando um ambiente marcado pela degradação nas condições de trabalho, terror psicológico em que a violência, muitas vezes sutil, impõe, individual e coletivamente, sofrimento, vergonha, silêncio forçado e múltiplos medos e por conseqüência, desconsidera os direitos sociais, a ética, a justiça, a solidariedade e a dignidade da pessoa humana.

11 AS ATITUDES DISCRIMINATÓRIAS

Poder-se-ia praticamente dizer que todo assédio é uma atitude discriminatória, pois ele vem ratificar a recusa de uma diferença ou uma particularidade da pessoa. A discriminação é habitualmente dissimulada, tendo em vista o fato de ser proibida por lei e, por isso, muito freqüentemente, se transforma em assédio moral.

O Princípio Constitucional da não discriminação atua no sentido de que o empregador deve tratar de forma igualitária todos os empregados que se encontram nas mesmas condições. Ele veda que venha a ser concedido benefício a apenas alguns trabalhadores, em detrimento de outros que se encontram exatamente na mesma situação.

11.1 Do Assédio Sexual

Uma das modalidades de assédio moral é quando qualquer pessoa abusando da autoridade que lhe conferem suas funções dê ordens, profira ameaças, imponha constrangimentos ou exerça pressões de qualquer natureza sobre esse empregado, com o objetivo de obter favores de natureza sexual a seu proveito ou ao proveito de um terceiro.

Geralmente, um superior hierárquico fazendo uso de seu poder intimida a vítima ou faz promessas de ascensão profissional. Aquelas que não se submetem, são discriminadas, isoladas, desqualificadas, humilhadas e maltratadas. Muitas vezes são forçadas a pedir demissão ou são demitidas,

surgindo uma tensão psicológica e angústia por medo de ficarem sozinhas no posto de trabalho.

O assédio sexual é muitas vezes deixado em segundo plano, pois a vítima sente menos constrangimento em expressar a violência moral do que o assédio sexual, sobretudo se cedeu a ele.

A falsa alegação de assédio sexual tem por objetivo atentar contra a reputação de uma pessoa e desqualificá-la definitivamente. É um pouco cedo para medir o impacto da midiaticização dos casos de assédio moral sobre falsas alegações, mas é incontestável que se trata de um procedimento perverso, dramaticamente eficaz, para atacar um superior hierárquico. Recentemente o Tribunal Superior do Trabalho confirmou decisão de segundo grau que julgou estar descaracterizada *justa causa* na demissão de uma empregada que acusou o presidente da entidade sindical em que trabalhava de assédio sexual. A denúncia de assédio sexual não se revestiu de dolo para caracterizar ato lesivo à sua honra ou boa fama.

As mulheres não somente são mais frequentemente vítimas, como também são assediadas de forma diferente dos homens: as conotações machistas ou sexistas estão muitas vezes presentes. O assédio moral não é mais do que uma evolução do assédio sexual. Nos dois casos, trata-se de humilhar o outro e considerá-lo um objeto à disposição. Para humilhar, visa-se o íntimo. O que há de mais íntimo que o sexo? Para que uma agressão persista, é preciso que ela seja quase imperceptível.

Outra violência é o assédio sexual presente nas relações hierárquicas assimétricas de poder. Incomoda à vítima, interfere nas relações

com seus pares, degrada as condições de trabalho e é considerada vexatória pelas mesmas, criando um ambiente hostil e de intimidação. Assim, conclui Adalberto Martins (2003, p. 336) que o assédio sexual pressupõe a condição de superior hierárquico ou ascendência do assediante sobre o assediado e o constrangimento da vítima se dá por meio de chantagem ou ameaça (explícita ou implícita) de lhe causar algum prejuízo no trabalho.

11.2 O Assédio Moral em Relação às Mulheres

Ao lado das formas de assédio moral, próxima do assédio sexual, situa-se a discriminação em relação às mulheres. Elas são simplesmente colocadas à margem ou assediadas e impedidas de trabalhar unicamente pelo simples fato de serem mulheres. No ambiente empresarial não se fala de paridade ou igualdade de sexos, sobretudo quando se sobe na hierarquia; diz-se simplesmente que as mulheres não ocupam postos de responsabilidades.

As mulheres em geral sofrem muito mais do que os homens, principalmente quando vão ao médico e são submetidas a toda espécie de desprestígio em razão de sua doença, como meio de justificar o abandono ou desvio da produção, abrindo-se portas para a demissão. Suas necessidades mais simples são interditas, desrespeitadas e muitas perdem o valor e a saúde. A doença é incompatível com as necessidades da produção, pois coloca em risco o emprego e a própria sobrevivência.

Com as mulheres, os controles são diversificados e visam intimidar, submeter, proibir a fala, interditar a fisiologia, controlando tempo e

freqüência de permanência nos banheiros. Atestados médicos e faltas são relacionados a suspensão de cestas básicas ou promoções.

O sentido do trabalho relaciona-se com a melhora da qualidade da vida da família, compensando o desvalor, dando o máximo de suas energias, superando as dificuldades e reafirmando sua capacidade. Sentem-se discriminadas em relação aos homens que trabalham no mesmo setor que, na maioria das vezes, é sempre na posição de comando ou liderança.

De alguma forma, as mulheres têm suas necessidades fisiológicas fiscalizadas, domesticadas e submetidas ao ritmo da produção. A fiscalização das bolsas à saída da empresa, as limitações das idas ao toalete e consultas médicas, são modos de submeter e humilhar a mulher.

Segundo E. Souza-Lobo (1991, p. 96, *Apud* BARRETO, 2003, p. 152), a “submissão está construída através de uma malha de relações em que os trabalhadores vivenciam a precariedade e a ilegitimidade”. Tratar as mulheres como crianças, rebaixando-as diante dos colegas, revela a dimensão de desvalor e a desqualificação profissional atribuída à atividade executada pelas mesmas, o que desvenda o desejo de submetê-las, tornando-as sujeitas pelo medo.

Análises dos dados revelaram motivos diferenciados para a demissão, segundo uma lógica sexualizada: as mulheres são mais desvalorizadas e culpabilizadas do que os homens. As ausências das trabalhadoras e as idas a médicos são castigadas com suspensão de cestas básicas e transferências constantes; são forçadas a abrir mão da estabilidade, ameaçadas de retirada do nome da folha de pagamento e de demissão e, por fim, são abruptamente demitidas.

A Lei 9.029, de 13.4.1995 veda algumas práticas discriminatórias e tipifica como crimes aquelas realizadas contra a mulher (MARTINS, 2003, p. 78). Nos termos da lei mencionada, fica proibida:

[...] a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Assim, ela autoriza o pedido de reintegração no emprego ou indenização em dobro do período de afastamento pelo empregado que for vítima de referidas práticas.

11.3 Os Doentes e Acidentados

Para os homens, o trabalho contém uma ética coletiva e individual revelada no *fazer o melhor*, pois é esse fazer que o valoriza, produz um *status* de superioridade, reconhecimento social e realização individual. Quanto à demissão, somente os com salários mais altos e questionadores da política de gestão, logo após a estabilidade legal, são demitidos.

A doença passa a ser um *símbolo de estigma* social E. Goffman, (*Apud* BARRETO, 2003, p. 162), e os adoecidos já não conseguem retornar ao mercado formal quando demitidos. Esta vivência gera medo e incertezas.

Todos os trabalhadores pesquisados pela psicóloga Margarida Maria Silveira Barreto (2003) vivenciaram no cotidiano as práticas que

discriminavam, inferiorizavam e estigmatizavam. O ambiente de terror, opressão e pressão condicionaram o aparecimento de doenças e o aumento de acidentes, revelando a degradação deliberada das condições de trabalho e das relações afetivas. Os que retornavam após afastamento por doença ou acidente eram alvos de ironia, piadas, desprezo, indiferença, perseguição e *conselhos* para desistirem do emprego. As pessoas eram ameaçadas constantemente e o retorno transformado em terror psicológico.

Por medo, os colegas *se deixam contagiar* pela atitude dos chefes, assumindo atitude similar. Trata-se de um contágio imposto, cuja mensagem está em afirmarem e explicitarem seu desacordo com o adoecido e sua doença, bem como em legitimar a relação de poder.

As relações que se constituem na negação do outro e se sustentam no autoritarismo e na intolerância, em desconfiança e medo, não podem ser geradores de alegria e respeito mútuo, mas de infelicidade e doenças, de submissão e passividade, enfim, de impotência para refletir, criar e agir.

A relação com os médicos tem como característica o fato de eles ignorarem, menosprezarem, inferiorizarem, desacreditarem, ridicularizarem, magoarem. Tais atitudes são reveladoras da deterioração da relação médico-paciente, sobretudo da incapacidade dos médicos em lidar com os *gritos* do sofrimento alheio.

Margarida Maria Silveira Barreto (2003) esclarece que a insensibilidade do profissional causa nos pacientes recordações dolorosas, lembranças que ainda os fazem sofrer diante da indiferença encontrada em diferentes consultórios. Unanimemente, trabalhadores e trabalhadoras

afirmam que se sentem revoltados e magoados quando tratados com indiferença e arrogância pelos médicos, o que causa maior sofrimento do que aquele já existente.

Menosprezar emoções e os sentimentos daqueles que necessitam de ajuda, conversar superficialmente ou ironizar as palavras do outro, isso tudo compromete o doente, acentua e agrava a doença e interdita a saúde.

A impossibilidade de ver suas necessidades satisfeitas – um médico que confie em seus males e os trate – revela um conflito de ordem social que influenciará no curso da doença.

Na pesquisa da Doutora Margarida Maria Silveira Barreto (2003), os relatos de trabalhadores enfatizam que a humilhação gerada na relação com os médicos é a que causa a maior dor, potencializando o sofrimento e os deixando muitas vezes sem saber como agir. Dentre as causas mais comuns de humilhação na relação com os médicos, citam as seguintes atividades: considerar os doentes mentirosos; não ter compreensão e afeto; manifestar menosprezo pelas queixas; ridicularizar o doente e a doença publicamente; discriminar as mulheres, afirmando que a origem da doença é psicológica ou nervosa; não examinar; não garantir privacidade nas consultas; falar alto e com a porta do consultório aberta; não fornecer laudos ou cópias de exames e recusar laudos de outros médicos; acusar o cliente da compra de atestado, duvidando da veracidade de suas dificuldades.

É muito comum os médicos das empresas, na qualidade de mediadores do acesso do trabalhador aos direitos sociais a que fazem jus, se negarem a reconhecer ou notificar a doença ou acidente, ou seja, a emitir a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho).

Não é por acaso que os trabalhadores consideram a *pior humilhação*, aquela praticada por médicos, tendo mesmo um trabalhador tentado o suicídio por não sentir perspectivas de recuperação para sua doença, após ouvir a sentença do profissional: *doença de velho*. Desejando acabar com o seu sofrimento e a vergonha diante da família, ele viu como única saída à morte física.

Em muitas empresas os empregados que retornam após afastamento por doença, considerados *incapazes*, são separados dos *normais* e colocados à parte, no setor dos *inválidos*, dos *podres* ou dos *inúteis*.

Essa atitude discriminatória provoca um sofrimento ainda maior. Muitos trabalhadores são vigiados e impedidos de conversar ou mesmo almoçar com seus colegas. Sentem-se humilhados por não participarem da produção e por serem ignorados. Tal quadro lhes impõe sentimentos de vergonha, por serem alvo de *brincadeiras* entre colegas, muitas vezes estimuladas pelas chefias, manifestadas em ironias, risos e piadas, ferindo a dignidade e gerando sofrimento e decepção. Por conta disso, são freqüentes os pedidos de demissão, abrindo-se mão da estabilidade como meio de minimizar o sofrimento imposto pelas chefias e até colegas, que, por medo, aderem às *brincadeiras* dos superiores.

São freqüentes os relatos de discriminação que sofrem quando não conseguem produzir o exigido ou quando procuram cuidados médicos. O trabalhador é excluído do grupo e submetido a constrangimentos em decorrência das piadas e desprestígio diante de seus pares, como se inútil fosse.

O ambiente de trabalho é transformado em um campo de batalha quando há a discriminação de uns e a proteção de outros por parte dos superiores hierárquicos. Os que são mudados de função ou de setor são ridicularizados e humilhados; são *caçados* como culpados e passam a serem avaliados todos os dias, sendo seu trabalho sistematicamente desvalorizado. Para os homens, o sentimento de desprezo e vergonha relaciona-se com a dignidade e virilidade, o que acentua o padecer e por conseqüência a vida afetiva, podendo ocorrer a perda de valor, fazendo com que o trabalhador perca o amor pela própria vida.

Depois de algum tempo do adoecimento e afastamentos, iniciam-se ironias, desqualificações e ameaças de demissões. O trabalhador sente-se isolado, ignorado, vive constantemente com medo, inseguro em relação ao futuro. A queda na produção está intrinsecamente atrelada às discriminações, muitas vezes sutis e explícitas em risinhos e conversas à distância, em olhares irônicos, em falas atravessadas e indiretas, em tom baixo, incentivando maledicências e *fofocagem*.

A fábrica que os humilha e os sobrecarrega de tarefas e que os desqualifica sistematicamente, torna-se o espaço do sofrimento, pois os trabalhadores já não se sentem reconhecidos e respeitados. Vivem ressentidos, discriminados, condenados e com o amor próprio ferido. Sentem-se inadequados e culpados.

Diante das perdas e do olhar cúmplice do outro, sentem-se indecisos, cheios de mágoas, e sofrem. O término da tortura vem com a demissão do adoecido, e ao mesmo tempo aponta para um futuro assustador, já que significa simultaneamente perder o meio de subsistência e a identidade de trabalhador.

A imagem da *empresa-família* é reinterpretada e reconfigurada, dando lugar à empresa que explora e escraviza, causa doenças e acidentes, que sonega direitos e manipula pessoas. A dedicação, o respeito, a afetividade, o valor e o doar a própria vida não são suficientes para despertar a reciprocidade esperada. Os trabalhadores vivem o conflito da submissão e a revolta de homens transformados em máquinas, que não podem parar ou *quebrar*.

A exploração, o excesso de produção, as relações autoritárias, a competitividade estimulada e o individualismo nascente, geram a indiferença ao sofrimento alheio, explicitando a fragilidade dos laços afetivos entre os pares. Suas falas representam o que sentem e pensam dessas relações. O sofrimento vivido é imposto socialmente.

Fortemente verbalizadas e de difícil conciliação são as situações em que os pares ridicularizam as suas dificuldades, fazendo eco às recriminações das chefias. São práticas que revelam o *que perderam* e, ao mesmo tempo, aumentam a subordinação e a indiferença do coletivo pelo sofrimento vivenciado.

Segundo Sigmund Freud (1996, p. 33, Apud BARRETO, 2003,) “quando não somos capazes de entender alguma coisa, procuramos desvalorizá-las com críticas”. A atitude de reduzir o outro com piadas, risos e sussurros é causa de angústia e medo, acentuando o sofrimento. O rebaixamento repetitivo, a indiferença e o menosprezo revelam um ambiente degradado e degradante, hostil e estranho, que pode ser causa de depressão, reafirmação da inutilidade e baixa auto-estima.

Ao perderem a identidade de trabalhador, perdem ao mesmo tempo a dignidade ante o olhar do outro. Conforme Quadro 1, já apresentado, no abandono, 100% dos homens pensam em suicídio ou até o tentam, situação-limite que se revela mais freqüente entre os homens (18,3%). Muitos afirmam sentir tanta vergonha que não conseguem conversar com a família acerca do sofrido, até mesmo omitindo a causa da demissão.

A desvalorização contínua em diferentes espaços gera desprazer, revolta, tristeza profunda e indignação, que se manifestam como sintomas de depressão.

Alguns homens relatam o início de consumo de drogas, como o álcool, para esquecer o acontecido. Tem-se a história de um desempregado que, com tristeza, reconhece ser violento com os filhos e a mulher após o desemprego.

As empresas, ao imporem valores aderidos à produção, manifestam uma ética institucional que se realiza em omissão, discriminação e exclusão dos adoecidos, que destituídos do estatuto de trabalhador e impedidos de trabalhar, são coisificados, sentindo-se inúteis. A autodesvalorização se cristaliza na falta de apoio, nos diferentes espaços sociais, produzindo um sentimento de desinteresse e desapego pela vida.

Enquanto as mulheres subvertem o sofrimento, chorando, falando e contando para outras o acontecido, os homens se calam e se isolam por vergonha. Sentindo-se *um ninguém*, desvalorizados e diminuídos, sem forças para aceitar o imposto.

Segundo P. I. Berger (1976, p. 107, *Apud* BARRETO, 2003, p. 155) a “sociedade determina não só o que fazemos, como também o que somos”. A pesquisa realizada por Margarida Maria Silveira Barreto (2003) revela que a primeira ruptura que as mulheres sofrem no trabalho ocorre quando se casam, e a segunda é quando doentes e sem condições de produzir como antes, são submetidas a situações de humilhação. Do universo de 494 mulheres que vivenciaram situações de humilhação repetitiva, 90% estavam demitidas e relacionaram sua demissão com o aparecimento de doença ou acidente de trabalho. Entre os 376 homens pesquisados, o índice de adoecidos e demitidos alcançou 60% de trabalhadores. Chama a nossa atenção que, dos 870 assediados moralmente, 90% eram registrados em carteira.

Quando o médico ou qualquer outro profissional da saúde é causa ou elemento desencadeador de pensamentos tristes em seus pacientes, que podem levá-lo à morte, isso é motivo mais do que suficiente para que se reflita sobre as causas dessa degradação. A dor da humilhação é um trauma que obstaculariza o adoecido, por falta de *recursos próprios*, a extirpar a dor interior. A ida ao médico faz o doente vislumbrar a possibilidade de amainá-la – e isso é possível quando seu sofrimento é reconhecido e compreendido, quando ele recebe apoio e afeto.

Procurar seus direitos não deixa de ser um *enfrentamento* à cultura do mesmo, imobilizadora e homogeneizadora de desejos, valores e ações dos que vivem ou sobrevivem do emprego.

As falas explicitam o desejo de pertencer a um sindicato forte, combativo, preocupado com suas necessidades e sofrimentos e que lute por seus direitos, orientando-os e informando-os. Também querem enfrentar, perder o medo que entristece, amedronta e escraviza. Relacionam o

esvaziamento das lutas com o desemprego, apontando para um descompasso entre a nova realidade e a atuação sindical.

O sofrimento vivido é sentido quando somos inferiorizados e evidencia uma situação social em que a condição de humanidade foi negada; não há espaço para fragilidades nem para outros traços inerentes ao homem. Para os homens, é motivo de vergonha ficar em casa desempregados e doentes. Muitas vezes, o retorno ao mercado torna-se impossível por variados fatores: a doença do trabalho, a seqüela do acidente, a baixa escolaridade, a idade. Isso os faz desistir, depois de longas procuras e de promessas freqüentes de contatos por parte das empresas, sendo freqüente a humilhação, pois o “homem é um ser que se produz a si mesmo no seio do trabalho social” (L. SÈVE, 1979, *Apud* BARRETO, 2003 p.186-187).

Na pesquisa de Margarida Maria Silveira Barreto (2003), os que afirmaram ajudar em casa se sentiram humilhados a partir do momento em que suas mulheres os acharam em condições de retornar ao trabalho ou desqualificaram a ajuda, o que gerou incompreensões e tristeza. Não encontrar apoio no espaço do afeto – a família – acentua a depressão, predominando o sentimento de inferioridade e incapacidade. Vêm-se afastados do convívio com os pares, quase num movimento regressivo, uma vez que o trabalho é meio de garantir a sua dignidade.

11.4 Os Deficientes

O assédio dirigido aos deficientes consiste por vezes em ataques vexatórios a respeito da enfermidade, mas, na maioria dos casos, é feito de forma mais sutil. Por exemplo, só propor à pessoa tarefas impossíveis de executar por causa da deficiência.

Em tese, o médico do trabalho pode intervir para exigir que a função leve em conta a deficiência, mas as pessoas hesitam em se queixar, temendo ser consideradas inaptas para qualquer trabalho.

11.5 O Assédio em Função de Preferências Sexuais

Maria Berenice Dias, Desembargadora do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, em sua obra *União Homossexual - Aspectos Sociais E Jurídicos* (2000), inicialmente esclarece que, ainda que a sociedade se considere heterossexual, 10% dela é formada por homossexuais. As culturas ocidentais contemporâneas estigmatizam aqueles que não têm preferências sexuais dentro de determinados padrões de estrita moralidade, renegando-os à marginalidade.

A autora segue afirmando que o homossexualismo é um fato que se impõe e não pode ser negado, estando a merecer a tutela jurídica e ser enlaçado como entidade familiar. Torna-se necessário mudar valores, abrir espaços para novas discussões, revolver princípios, dogmas e preconceitos.

O inc. I do art. 5º da Constituição Federal de 1988 estabelece que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, e o inc. IV do art. 2º consagra a promoção do bem de todos, sem preconceitos de sexo.

A proibição da discriminação sexual, eleita como cânone fundamental, alcança a vedação à discriminação da homossexualidade, pois diz respeito à conduta afetiva da pessoa e seu direito de opção sexual.

A identificação da orientação sexual está condicionada à identificação do sexo da pessoa escolhida em relação a quem escolhe, e tal escolha não pode ser alvo de tratamento diferenciado. Se alguém dirige seu interesse a outra pessoa, ou seja, opta por outrem para manter um vínculo afetivo, está exercendo sua liberdade. O fato de direcionar sua atenção a uma pessoa do mesmo ou de distinto sexo que o seu não pode ser alvo de discriminação. O tratamento diferenciado por alguém se orientar em direção a um ou outro sexo - nada sofrendo se tender a vincular-se a pessoa do sexo oposto ao seu ou recebendo o repúdio social por dirigir seu desejo a pessoa do mesmo sexo - evidencia uma clara discriminação à própria pessoa em função de sua identidade sexual. Se todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, aí está incluída, por óbvio, a opção sexual que se tenha.

O assédio que tem em vista homossexuais é antes de tudo um assédio de grupo executado por colegas em geral e atenta contra a dignidade da pessoa.

11.6 O Assédio a Representante de Trabalhadores

É inegável que o assédio é uma maneira de se livrar de alguém que não pode ser demitido e, por causa disso, os representantes de trabalhadores são particularmente visados. Passa-se da discriminação sindical ao assédio moral assim que o ataque se torna mais pessoal, quando visa o indivíduo e não mais o sindicalista.

12 COMO CONSTATAR A EXISTÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS

O assédio moral na empresa agrega dois elementos essenciais à sua manifestação: o abuso de poder e a manipulação perversa. Se, por um lado, o abuso de poder pode ser facilmente desmascarado, a manipulação insidiosa causa maior devastação.

A resistência existente em consultar os empregados assediados decorre muitas vezes do temor de se estar lidando com falsas vítimas, em particular com paranóicos contumazes. As verdadeiras vítimas de assédio moral se sentem em dúvida, se interrogam sobre as próprias falhas e procuram soluções para acabar com seu tormento. É, aliás, por esta razão, que deixam a situação se arrastar e não reagem suficientemente cedo. Querem antes de tudo encontrar uma saída que restabeleça sua dignidade.

De um modo geral, as *falsas vítimas* são claramente mais identificáveis e menos teatrais do que as verdadeiras pessoas assediadas moralmente, pois elas não hesitam em apelar para a mídia, não têm a mínima intenção nas vantagens pecuniárias que podem resultar de sua situação. A vitimização excessiva termina por prejudicar a causa que se quer defender. Se, com ou sem razão, enxergar-se o assédio moral a todo instante, o conceito corre o risco de perder a credibilidade.

A dignidade das pessoas é a preocupação maior de todas as instâncias, desde a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 10 de dezembro de 1948, até a carta social européia, adotada em 3 de maio de 1996, em Estrasburgo, que fala de:

[...] promover a sensibilização, a informação e a prevenção em matéria de atos condenáveis ou explicitamente hostis ou ofensivos dirigidos de maneira repetida contra qualquer assalariado no local de trabalho ou em relação com o trabalho, e adotar todas as medidas apropriadas para proteger os trabalhadores contra tais comportamentos.

12.1 O Assédio Vertical

Márcia Novaes Guedes (2003) assevera que o assédio moral vertical é o tipo mais comum de terrorismo psicológico. Verifica-se o assédio moral de tipo vertical quando a violência psicológica é perpetrada por um superior hierárquico. Nesse caso, a ação necessariamente não precisa ser deflagrada e realizada pelo superior, mas pode este contar com a cumplicidade dos colegas de trabalho da vítima e por meio destes a violência pode ser desencadeada. De um modo geral, o grupo tende a se alinhar com o perverso, creditando à vítima a responsabilidade pelos maus-tratos. Na terminologia anglo-saxônica, o assédio moral de tipo vertical é denominado de *bossing* ou *bullying*. O termo *bossing* foi introduzido na Psicologia por Brinkmann, em 1955 (Apud Guedes, 2003), e significa uma ação executada pela direção do pessoal da empresa para com aqueles empregados considerados incômodos. Trata-se de uma estratégia da empresa para reduzir o número de pessoal ou, buscando conter custos, substituir o quadro por pessoas mais jovens e, conseqüentemente, pagar salários mais baixos. A empresa organiza suas estratégia de modo tal a levar o empregado a demitir-se. É o que os italianos denominam de *mobbing* estratégico.

No Brasil é muito comum o trabalhador que goza de estabilidade decorrente de doença ou acidente de trabalho, e que deixou de produzir como

antes, sofra assédio moral vindo de seu superior hierárquico. Para Márcia Novaes Guedes (2003), são variadas as formas e motivações de manifestação do abuso de poder. Entre as motivações destacam-se as razões políticas, ameaça à imagem social, diferença de idade, antipatia pessoal, inveja ou proteção superior de que goza o subordinado. Em todas as razões alinhadas, o chefe sente-se ameaçado de perder o seu poder e o *status* privilegiado de que goza dentro da empresa, diante da ameaça real ou potencial que o subordinado representa.

12.2 O Assédio Horizontal

O assédio moral horizontal também ocorre no ambiente de trabalho, quando as atitudes discriminatórias e falta de respeito são instaladas na empresa. Neste caso, a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas, de idêntico grau na escala hierárquica.

Márcia Novaes Guedes (2003) classifica que os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos. Nessa espécie, a vítima pode ser golpeada de modo tanto individual como coletivo.

12.3 O Assédio Ascendente

A violência moral que vem de baixo é uma espécie bem mais rara, mas também ocorre no mundo do trabalho. Ela ocorre quando um colega é promovido sem a consulta dos demais, ou quando a promoção implica um

cargo de chefia cujas funções os subordinados supõem que o promovido não possui méritos para desempenhar. Claro que tudo isso é extremamente agravado quando a comunicação interna inexistente entre superiores e subordinados.

O assédio pode ocorrer também quando a vítima recém-chegada à empresa, seja portadora de vários diplomas, jovem, influente e com boa aparência, causando inveja aos seus subordinados.

13 AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

Quando o assédio moral é recente, existe grande possibilidade de a vítima recuperar o equilíbrio emocional. Mas, se prolongar-se por mais tempo, e o estado de depressão se concretizar, a vítima terá muita dificuldade para recupera-se dos efeitos nefastos para o organismo submetido ao assédio moral no trabalho, uma vez que além do aspecto psíquico, atingirá o corpo físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões.

Para Marie-France Hirigoyen (2002b, p. 164), o assédio moral deixa seqüelas marcantes que podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificação duradoura de personalidade. A desvalorização persiste, mesmo que a pessoa esteja afastada de seu agressor. Ela é refém de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, medrosa e descrente de tudo e de todos.

O trauma experimentado pelas vítimas, muitas vezes deixa marcas a longo prazo. As vítimas desejam somente ser reabilitadas e recuperar a honra ultrajada. Elas têm vontade de se esconder e se retirar do mundo. O assédio moral pode provocar destruição da identidade e influenciar por muito tempo o temperamento da pessoa. Quando se é vítima de uma agressão contra a qual não se tem meios psíquicos para lutar, pode ocorrer uma situação de traços de personalidade anteriores ou surgir distúrbios psiquiátricos. Trata-se de uma verdadeira alienação, no sentido de que a pessoa perde o próprio domínio e se sente afastada de si mesma.

Quando o objetivo da agressão é destruir o outro, privá-lo de sua identidade, só existem duas soluções para se proteger: dividir-se – o que os psiquiatras chamam de dissociação – ou renunciar à própria identidade.

A pessoa assediada pode mergulhar em uma neurose traumática e, nesse caso, o estado depressivo se torna crônico. É como se ela não conseguisse desvencilhar-se da dominação. Continua a pensar no passado, a remoer e se perguntar o que pode ter feito para ter chegado àquele ponto. Sente-se esmagada e perde inteiramente a disposição e a paixão pela vida, algumas vezes por um longo período. Deixa de existir nela qualquer impulso de movimento, pois a pessoa está imobilizada, por vezes definitivamente. É neste caso que podemos falar de *assassinato psíquico*: a pessoa continua viva, mas se tornou uma marionete. Daí em diante, carrega em si um pedaço do agressor. Incorporou suas palavras. Numa outra cultura, poderia se dizer que está *possuída*.

Quando a confiança foi vilipendiada, quando se foi traído e manipulado, é normal tornar-se desconfiado. Quando se foi vigiado, espreitado, é inevitável que se tome em seguida precauções. Toda situação profissional em que é necessário ficar na retranca pode provocar uma desconfiança generalizada e uma *rigidificação* da personalidade.

Marie-France Hirigoyen (2002b) assevera que um choque físico pode ter efeitos psiquiátricos, e um choque emocional pode implicar uma série de conseqüências. Passa-se, assim, do físico ao psíquico e reciprocamente. A representação ou o temor do acontecimento cria por sua vez a mesma síndrome.

Márcia Novaes Guedes (2003) acentua que o trabalho é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal. O homem se identifica pelo trabalho. Na medida em que a vítima sente que está perdendo seu papel e sua identidade social, que está perdendo sua capacidade de projetar-se no futuro, verifica-se uma queda da auto-estima e surge o sentimento de culpa: a vítima é tomada por grave crise existencial.

Os distúrbios podem recair sobre o aparelho digestivo, ocasionando bulimia, problemas gástricos diversos e úlcera. Sobre o aparelho respiratório a queixa mais freqüente é a falta de ar e sensação de sufocamento. Sobre as articulações podem ocorrer dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudoração, tremores, como também dores nas costas e problemas de coluna. Sobre o cérebro verifica-se ânsia, ataques de pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e vertigens. Sobre o coração os problemas podem evoluir de simples palpitações e taquicardias para o infarto do miocárdio. E o enfraquecimento do sistema imunológico reduz as defesas e abre as portas para diversos tipos de infecções e viroses (GUEDES, 2003).

A pesquisa realizada pela médica Margarida Maria Silveira Barreto (2003) revelou que 42% das pessoas entrevistadas apresentaram histórias severas de humilhação no trabalho. Embora as mulheres estejam mais expostas e conseqüentemente sejam mais humilhadas do que os homens, são eles, entretanto, que pensam mais em suicídio. Todos os 376 homens entrevistados admitiram já ter pensado na possibilidade ou tentaram cometer suicídio. A crise é particularmente grave nos homens, porque eles têm mais dificuldades de expressar as emoções. De um grupo de 870 pessoas entrevistadas, 30% passaram a usar drogas, incluindo bebidas alcoólicas e drogas pesadas. Nesse caso, os homens foram os mais atingidos. Nos homens

é muito comum o desejo de vingança, enquanto as mulheres passam a chorar por tudo.

Para aqueles que foram assediados no local de trabalho, a importância das consequências a longo prazo muitas vezes só vem a ser percebida quando, depois de uma longa licença para tratamento, eles parecem sentir-se melhor e lhes é sugerido voltar a trabalhar. Vê-se então, reaparecerem os sintomas: crise de angústia, insônia, idéias negras... O paciente entra em uma espiral – recaída, nova licença de trabalho, retomada, recaída... - que pode levar à demissão. Quanto mais a crise for retardada, mais violenta ela será.

14 MEDIDAS DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

As empresas não podem ignorar a pessoa humana e esquecer a dignidade dela, pois na maior parte das greves que tiveram como motivo o assédio moral, os trabalhadores buscavam o respeito pela dignidade das pessoas. A partir do momento em que se deixa instalar a falta de respeito em uma empresa, corre-se o sério risco de se ter que enfrentar casos de assédio moral.

A prevenção passa também pela educação dos responsáveis, ensinando-os a levar em conta a pessoa humana, tanto quanto a produtividade. Seria muito importante que fosse inserido nos regimentos internos da empresas, bem como, nas normas coletivas, cláusulas de proteção ao assédio moral, objetivando introduzir o respeito em suas estruturas.

Uma empresa não pode existir sem as pessoas que fazem parte dela. Privilegiar o respeito e a escuta sobre os problemas dos empregados, esforçando-se para funcionar de maneira sadia, apesar do estresse e da pressão do mercado, funcionam melhor e o desempenho dos trabalhadores não deixa nada a desejar.

De maneira nenhuma se poderá, com medidas de prevenção, alterar a vontade de fazer mal por um perverso, mas se poderá ao menos limitá-la nos seu aspecto mais temível. Se o grupo funciona de maneira sadia, os assalariados que apresentam tendência a seguir o grupo correrão menos o risco de perder o controle (HIRIGOYEN, 2002a).

Os assalariados devem se unir para colocar um fim a esse comportamento patológico e solicitar a vistoria trabalhista dos sindicatos. Em tais casos, é da responsabilidade das instâncias coletivas realizar as ações para impedir que tais indivíduos continuem a agir de forma nociva.

O empregado assediado moralmente deve antes de tudo se esforçar em manter sua boa auto-estima. Para não atrair contra ele o desprezo e a desqualificação, tem de falar com os colegas sobre o que lhe está acontecendo, a fim de aumentar a solidariedade e tentar estabelecer elos de ajuda mútua e cumplicidade.

Como não é fácil obter provas de assédio moral, ele deve ficar atento às violações ao direito trabalhista, mais fáceis de serem punidas. Na falta de provas tangíveis, é bom manter um caderno de notas, se possível com páginas numeradas, e nele anotar, a cada momento, os fatos, as palavras, os atos de assédio, assim como os nomes das testemunhas.

Os sindicatos estão começando a se conscientizar da realidade do assédio moral e tentando agir, uma vez que não se pode encontrar uma solução para um contexto de assédio moral sem uma ação coletiva e redes de solidariedade.

Na hora da intervenção, os sindicatos devem tomar o cuidado de não se precipitarem e *oficializarem* cedo demais uma situação de assédio. Em um primeiro momento, devem atuar de modo confidencial, para respeitar a vítima, que talvez ainda não se sinta em condições de ver sua situação exposta ao olhar dos outros, e, também, de respeitar a presunção de inocência do agressor. E se a direção não tomar providências para fazer mudar a situação, é

que medidas de impacto como greve ou apelo à mídia deverão ser consideradas.

Os médicos do trabalho devem alertar os patrões sobre os riscos sanitários profissionais. Assim, nos últimos anos, os médicos do trabalho vêm constatando o recrudescimento do sofrimento psicológico ligado ao trabalho e estão se mobilizando para denunciar.

Uma empresa pode, por decisão interna, realizar auditorias sociais a respeito das queixas de alguns funcionários. Alguns dirigentes começam a perceber que as situações de assédio moral são prejudiciais ao bom funcionamento da empresa e à sua imagem, preferindo resolver rapidamente as situações de conflito que tenham sido constatadas.

A experiência mostra que uma vítima pode sofrer um segundo ataque por parte daqueles que seriam encarregados de ajudá-la, como advogados, médicos e associações. As clínicas médicas, não dispendo de instrumentos de prevenção e sem proteção jurídica adequada, muitas vezes tratam as vítimas de assédio moral como doentes, e a proteção delas, que deveria ser incumbência da empresa, é transferida para a sociedade, por intermédio dos médicos e da previdência social.

Na situação atual, enquanto o assédio moral não for ainda reconhecido no plano jurídico e social, o recurso à psicoterapia é o único meio de romper o silêncio ao qual o trabalhador assediado está confinado.

Na maior parte das situações, os advogados intervêm tarde demais, só depois da rescisão do contrato de trabalho, no momento em que a vítima assediada tenta obter uma reparação pelo prejuízo sofrido. Entretanto,

poderiam exercer um papel preventivo, simplesmente orientando os empregados desde suas primeiras reações, para tentar fazer cessar o assédio moral.

O assédio moral tem efeitos devastadores sobre a saúde psíquica e física das pessoas, sendo que a prevenção deve fazer parte de uma política geral de prevenção de riscos profissionais, pois a saúde no trabalho, inclusive a saúde psíquica, é um direito fundamental dos empregados, previsto na Constituição Federal. É preciso tomar consciência de que o assédio moral custa muito e que as estratégias de prevenção são um bom investimento. É dispendioso para uma empresa abrir mão da prevenção e posteriormente sofrer uma ação trabalhista com pedido de indenização.

Deve-se, pois, considerar a mediação, admitindo que, se a vítima é reconhecida e respeitada, o acordo é sempre preferível a uma batalha judicial. Um melhor aproveitamento da jornada de trabalho pode ser gasto com atividades que auxiliam na melhoria do relacionamento intergrupar e o crescimento individual.

Existem diferentes modelos de gerenciamento testados, tais como: programas de bem-estar e círculos de saúde, que incluem atividades de relaxamento corporal e mental e discussões saudáveis sobre questões sociais relevantes, como: brincadeiras, músicas, dramatizações etc. Tais programas permitem aos trabalhadores influenciar na forma e condições de trabalho, o que resulta em melhoria da auto-estima de cada um.

A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade da vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos

humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é estar contribuindo com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. É sempre positivo que associações, sindicatos, coletivos e pessoas sensibilizadas individualmente intervenham para ajudar as vítimas e para alertar sobre os danos à saúde desse tipo de assédio. Os caminhos serão mencionados mais adiante.

15 A REPARAÇÃO DO DANO CAUSADO

O artigo 483 da C.L.T. define as situações que levam o trabalhador a rescindir o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização, *in verbis*:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º. O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º. No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º. Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 4.825, de 05.11.1965).

Exigir dos empregados serviços superiores às suas forças e/ou reduzir trabalho para prejudicar o salário, atenta contra a dignidade humana. Deixa de cumprir com as obrigações contratuais o empregador que desrespeita, menospreza, rebaixa seu empregado, entre outras atitudes que ofende a honra e boa fama do trabalhador. São práticas que gradativamente desestabiliza e explora a psicologia do trabalhador, com uma intenção claramente perversa.

A doutrina e a jurisprudência laboral encontram-se em fase de elaboração, por isso, as considerações a seguir, têm caráter meramente exploratório e não conclusivo da temática.

O artigo 159 do Código Civil de 1916, atualmente representado pelo artigo 927 do Código Civil de 2002 – lei 10.406/02, sanciona a conduta lesionante, imputando ao seu autor a obrigação de repará-la, seja qual for a modalidade do dano, conforme estabelece os artigos 186 e 187 do mesmo dispositivo legal. Assim, tanto os danos patrimoniais como os morais não refogem da incidência desse comando genérico, uma vez que a pessoa pode ser lesada tanto no que é, quanto no que tem.

São decorrentes da personalidade humana os direitos à vida, honra e a dignidade, que se constituem como bens valiosos da humanidade. O sofrimento humano provocado por um ato ilícito de terceiro que molesta bens imateriais ou magoa profundamente valores íntimos da pessoa, que constituem o sustentáculo sobre o qual sua personalidade é moldada e sua postura nas relações de trabalho e na sociedade erigidas, deve ser reparado.

A Constituição Federal de 1988, considerando o estabelecido no artigo 159 do Código Civil de 1916, atualmente artigo 927 do Código Civil de 2002, na obrigação de reparar o dano causado, reconhecendo como dano moral o

sofrimento provocado por ato ilícito de terceiros, resultante de uma ação ou omissão, que o agente causa prejuízo ou viola direitos de outrem, conferiu em seu artigo 5º inciso X, o seguinte dispositivo, *in verbis*:

Art. 5º...

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito de indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Naquela oportunidade, o constituinte não questionava o fenômeno *assédio moral*, que somente depois de elevados estudos em outras ciências, como a Psicologia e a Psiquiatria, as quais investigam as causas de doenças do trabalhador veio ainda que isoladamente a ser questionado. Atualmente conta-se com leis e projetos de lei no âmbito municipal e estadual, ainda não introduzidos como leis ordinárias na CLT, as quais, deixam dúvidas quanto à competência para legislar questão de âmbito federal.

O dano moral generalizou a atitude ilícita por uma ação ou omissão a um determinado ato. Já o assédio moral que trata especificamente da intenção maldosa e violência perversa gradativa cotidiana e que desestabiliza o trabalhador, deve ser criteriosamente apurado.

Necessária é uma rigorosa avaliação das seqüelas e dos prejuízos causados que muitas vezes tamanha foi a violência, que qualquer que seja o resultado indenizatório à vítima, não irá devolver a dignidade perdida, como no caso dos suicídios e daqueles que contraem doenças incuráveis.

Desse modo, a reparação do dano à moral, admitida pela Constituição Federal de 1988, para todos os ramos do direito, não pode deixar de

considerar o assédio moral que tem como consequência o dano, sendo este o resultado daquele.

Por isso, todo aquele que ofender um bem juridicamente tutelado, ainda que imaterial, fica obrigado a repará-lo. Para tanto, conforme acima mencionado, há que ser provado por criteriosa apuração, fazendo uso dos meios acima declinados. Uma vez provada a existência do dano causado pelo assédio moral por meio de uma criteriosa análise, poderá também avaliar a lesão patrimonial proveniente de um único malferimento.

A reparação pela afronta moral é autônoma, independente da afetação patrimonial, mas, em se tratando de assédio moral, não são raras as vezes em que o dano moral resultante do assédio venha acompanhado do dano patrimonial, conforme detalhadamente demonstrado neste trabalho.

A reparabilidade do dano pode dar-se *in natura* ou *in pecunia*. Em se tratando de dano patrimonial, a reposição do bem atingido ou a reconstituição do *status quo ante* ou do equivalente econômico são de precisa aferição. Já no dano pelo assédio moral, tal correspondência é extremamente difícil, uma vez que equivalência em dinheiro não redime o sofrimento, o abalo psicológico, de modo que é impossível quantificar.

A compensação *in pecunia*, quase sempre, não reconstitui o patrimônio imaterial danificado, nem apaga a realidade dos efeitos indesejáveis que produziu sobre a pessoa ofendida. É, portanto de difícil reparação, devendo o magistrado examinar cada caso, ponderando os elementos probatórios e medindo as circunstâncias, preferindo o desagravo direto ou compensação não-econômica à pecuniária sempre que possível ou se não houver riscos de novos danos (DINIZ, 1984, p.79). Porém, a compensação pecuniária é a que

mais tem sido aceita nas condenações judiciais em razão da liberdade de o juiz fixar o *quantum debeat*.

A Lei nº 9.029 de 13.04.95, que proíbe práticas discriminatórias com vistas à admissão ou persistência da relação de emprego, é exemplo único de compensação prefixada pelo dano moral resultante de assédio. A natureza jurídica da indenização é o cumprimento da finalidade de permitir ao lesado a justa satisfação compensatória pela dor que o alvejou, pelo sofrimento que o dano lhe infligiu, pois a dor não se paga.

15.1 O Assédio Moral Interpretado Pelos Tribunais

O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (Vitória-ES) e da 15ª Região (Campinas/SP), julgaram casos em que se reconhece que a violação à dignidade da pessoa humana dá direito à indenização por dano moral, com as seguintes ementas:

ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resulta em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que mina a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter

sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.⁷

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 trabalhar, 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.⁸

O Exmo. Presidente do STF, quando ainda Ministro do Colendo Tribunal Superior do Trabalho (CTST), pronunciando sobre a matéria, assim decidiu:

A violência ocorre minuto a minuto, enquanto o empregador, violando não só o que contratado, mas, também, o disposto no § 2º, do art. 461 consolidado - preceito imperativo - coloca-se na

⁷ (TRT - 17ª Região - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02, na Revista LTr 66-10/1237).

⁸ (TRT 15ª Região – SP 01711-2001-111-15-00-0 RO – (20534/2002-RO-2) - Rel.Mariane Khayat F. do Nascimento – 21/03/03.

insustentável posição de exigir trabalho de maior valia, considerando o enquadramento do empregado, e observa contraprestação inferior, o que conflita com a natureza onerosa, sinalagmática e comutativa do contrato de trabalho e com os princípios de proteção, da realidade, da razoabilidade e da boa-fé, norteadores do Direito do Trabalho. Conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e participe da obra que encerra o empreendimento econômico.⁹

Ao empregador incumbe a obrigação de manter um ambiente de trabalho respeitoso, pressuposto mínimo para a execução do pacto laboral. A sua responsabilidade pelos atos de seus prepostos é objetiva (artigo 1.521, III do CC e Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal), presumindo-se a culpa. A prova dos atos atentatórios da intimidade do trabalhador é muito difícil, pois geralmente são perpetrados na clandestinidade.

Para o reconhecimento judicial da ruptura do pacto laboral por ato culposo do empregador é indispensável a análise de dois requisitos objetivos, quais sejam, a tipicidade da conduta faltosa e a gravidade da conduta empresarial. Assim, uma vez enquadrado o comportamento patronal em uma das hipóteses permissivas do art. 483, da CLT e, ainda, constatada a forte intensidade da infração perpetrada contra o empregado, outra solução não resta, senão, declarar a resolução do contrato de emprego por falta grave do empregador.

⁹ (Tribunal Superior do Trabalho, 1ª T., Ac. 3.879, RR 7.642/86, 09/11/1987, Rel.: Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello).

Este fato caracteriza o constrangimento sofrido pelo empregado porque tratado de modo abusivo e vexatório. Os limites do poder diretivo – entre outros dispositivos, inclusive de ordem constitucional – estão abrangidos pelo artigo 483 da CLT o qual, na alínea *b*, repudia o rigor excessivo do empregador, a ponto de caracterizar a justa causa empresarial. Eventual recusa do empregado em ser transferido é ato secundário e conseqüente das atitudes constrangedoras do empregador.

Se a empresa cria obstáculos ao retorno do empregado aos serviços, atribuindo-lhe ausências, quando o empregado se encontra amparado por atestados médicos legalmente firmados, aplicando-lhe penas de suspensão sem motivo aparente, caracteriza-se o *tratamento com rigor excessivo* previsto no artigo 483, *b* da CLT, que dá ensejo à rescisão indireta do contrato de trabalho e a conseqüente reparação de dano por assédio moral.

Segundo Enoque Ribeiro dos Santos (1998), para a apuração do *quantum* indenizatório, os magistrados devem levar em consideração:

- a) as condições econômicas, sociais e culturais de quem cometeu o dano e principalmente de quem sofreu;
- b) a intensidade do sofrimento do ofendido;
- c) a gravidade da repercussão da ofensa;
- d) a posição do ofendido;
- e) a intensidade do dolo ou o grau de culpa do responsável;
- f) um possível arrependimento evidenciado por fatos concretos;
- g) a retratação espontânea e cabal;
- h) a equidade;
- i) as máximas da experiência e do bom senso;
- j) a situação econômica do país e dos litigantes e
- k) o discernimento de quem sofreu e de quem provocou o dano.

Assim, na apuração da indenização, o juiz deve considerar a gravidade do ato lesivo, a condição de notoriedade do ofendido, sua condição econômica e social, os efeitos provocados no ofendido, a condição econômica do ofensor, de modo que a indenização represente uma punição ao ofendido

Carlos Roberto Bittar (1999) ensina que adotada a reparação pecuniária que, aliás, é a regra prática, diante dos antecedentes expostos, vem-se cristalizando orientação na jurisprudência nacional que, já há longo tempo domina o cenário indenizatório nos direitos norte-americanos e ingleses. É a da fixação de valor que serve como desestímulo a novas agressões, coerente com o espírito dos referidos *punitive* ou *exemplary damages* da jurisprudência daqueles países.

Assim, a indenização por dano moral resultante de prática de assédio moral, deve traduzir-se em um montante que represente advertência ao lesante e à sociedade de que não aceita o comportamento assumido, ou o evento lesivo advindo. A quantia deve ser economicamente significativa, levando em consideração o patrimônio do lesante.

CONCLUSÃO

No presente estudo, constatou-se que a humilhação constitui, acima de tudo, um indicador importante na avaliação das condições de trabalho e saúde dos trabalhadores, revelando uma das formas mais poderosas de violência sutil nas relações organizacionais e na sociedade, muitas vezes levando o trabalhador ao suicídio, o que se denomina assédio moral; mais freqüente com as mulheres e adoecidos.

Constatou-se também que, em geral, os doentes e acidentados são motivos de práticas naturalizadas entre gerentes, chefias e encarregados nas empresas; são menosprezados pelas dificuldades; rebaixados e responsabilizados pela queda na produção. Por medo, passam a produzir acima de suas forças, ocultando suas queixas e evitando, simultaneamente, serem humilhados e demitidos.

O resultado é nefasto para todos os trabalhadores, pois representa *dor* para o humilhado e medo para o coletivo. Para as chefias, é o necessário propício para dar exemplo e controlar o grupo: rebaixam o *infrator* e, ao mesmo tempo, reafirmam sua autoridade, manipulam o medo e aumentam a produção.

Tolerar o medo é submeter-se, e nenhum homem ou mulher pode ser livre quando esse predomina, pois ele impõe regras e normas morais. Ao ignorarem e desprezarem o doente, a doença, as emoções, os sentimentos e as necessidades do outro, eles transformam a dor física em dor moral e a saúde em moralidade.

O assédio sexual é consequência de comportamento não desejado e agressivo, que transforma o ambiente de trabalho em meio hostil e infiel, em que os mistérios do ofício são profanados por intimidação e promessas de promoção. O assédio sexual caminha para o assédio moral quando o agressor não atinge seus objetivos. Este passa a amedrontar até que a vítima, desestabilizada emocionalmente e sentindo-se culpada e adoecida, desista do emprego.

Assim, conclui-se que os 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, os que têm preferencial sexual diferenciada e, por fim, as grávidas, os deficientes e os ativistas sindicais.

Para que isso não ocorra, se faz necessária uma ação sindical voltada para o desejo de ajudar e ser ajudado – a generosidade – implica uma forma de romper com a servidão e evidencia a vontade de superar a humilhação individual com uma ação que seja reconhecida e vivida pelo coletivo.

Os trabalhadores precisam se conscientizar de que é possível ter liberdade para falar e informar a si próprio e aos outros, mesclar o interesse do coletivo com o individual, unir-se a corpos que compartilhem desejos de liberdade e autonomia. Desejo que deve mobilizar a consciência do apetite que, juntamente com a alegria e a tristeza, constituem as afecções fundamentais e a dignidade humana.

Ainda que haja legislação dispendo sobre o crime de assédio moral no trabalho, responsabilizando os empregadores, a prevenção ainda é a melhor forma de evitar a violação do bem mais precioso que tenham, *o patrimônio moral*, uma vez que o trauma vivido implica em uma reestruturação da personalidade e uma relação diferente com o mundo em torno. Ele deixa um traço que não mais se apagará, mas sobre o qual é possível reconstruir. A cura pode dar-se na integração desse acontecimento traumático como um episódio estruturante da vida, que permite reencontrar um saber emocional reprimido.

Finalmente, a imaginação humana é ilimitada quando se trata de matar no outro a boa imagem que ele tem de si mesmo; mascaram-se assim, as próprias fraquezas e pode-se assumir uma posição de superioridade. Em todos os tempos houve seres desprovidos de escrúpulos, calculadores, manipuladores, para os quais os fins justificam os meios, mas a multiplicação atual dos atos de perversidade nas empresas é um indicador do individualismo que domina em nossa sociedade. Basta um ou vários indivíduos perversos em um grupo, em uma empresa para que todo o sistema se torne perverso. Se esta perversão não é denunciada, ela se espalha de forma subterrânea pela intimidação, pelo medo e pela manipulação.

ANEXOS

ANEXO 1 - SENTENÇA DO TRIBUNAL DO TRABALHO DE TURIM *(Conforme Anexo do livro de Márcia Novaes Guedes, 2003, p. 155/162)*

Tribunal de Turim, Seção Trabalho 1º grau, 16 de novembro de 1999 (audiência 06 de outubro de 1999) – Est. Ciocchetti – Erriquez (Adv. Braggioni). Contra Ergom Matérias Plásticas S.P.A (adv. Sertório, Di Braccio).

Desenvolvimento do processo – Com reclamação depositada no Procoloco da Vara de Cirié com data de 18 de junho de 1999, a senhora Erriquez Giacomina, empregada da S.P.A. Ergom Matérias Plásticas, do dia 07 de maio de 1996 até o dia 20 de dezembro de 1996, pede ao Juiz do Trabalho que condene a empresa a ressarcir o dano moral e material sofrido imputável por culpa do empregador, na quantia de 39.150.000 liras ou numa quantia diferente, apurada no decorrer do processo. Para sustentar tal pedido descreve o quanto se segue:

- é empregada pela Sociedade Ergom Matérias Plásticas com contrato por tempo determinado de quatro meses a partir do dia 07 de maio de 1996, prorrogado por outros quatro meses e com término definitivo aos 20 de dezembro de 1996;
- após permanecer alguns dias no setor de montagem, fica encarregada das funções de estampar com a máquina 140, numa seção em que trabalham cerca de 30 pessoas, que se revezam em três turnos de trabalho entre as quais 6-7 mulheres;

- na época dos fatos da presente ação, a máquina 140 é colocada num espaço muito pequeno e é espremida entre duas máquinas enormes, de maneira que não permite a quem faz funcionar a máquina nenhum contacto com o ambiente externo, a não ser nos momentos de interrupções fisiológicas, por contrato, fixados em 20 minutos por cada dia de trabalho;
- essa difícil realidade de trabalho se torna ainda mais pesada em virtude da presença na firma do chefe do setor, Senhor Dumas, acostumado a tratar seus dependentes com modos não civilizados;
- o supracitado reage de fato aos pedidos da funcionária para intervir nos momentos de defeito da máquina, com blasfêmias e ofensas, e às queixas pela excessiva carga de trabalho com expressões sarcásticas e cheias de ofensas;
- a partir de 1 de outubro de 1996 ela falta ao serviço por doença, tendo contraído, como conseqüência das intoleráveis condições de trabalho e da segregação sofrida, uma grave forma de depressão, com freqüentes crises de choro e de agorafobia, crises sem antecedentes na sua história pessoal;
- mesmo realizado o tratamento com medicamentos, os sintomas queixados não regridem, comprometendo definitivamente suas relações interpessoais e sociais;
- após sua demissão a máquina 140 é mudada para um lugar diferente e menos opressor do que aquele da época dos fatos que estão sendo apurados;

- está ainda desempregada e tem *medo*, a causa das síndromes de que padece, de ser colocada novamente em ambientes de trabalho semelhantes àquele que deixou.

A parte chamada em juízo contesta a presente ação, achando-a destituída de fundamentos. Observa em particular o quanto segue:

- o espaço ao redor da máquina 140 mede, no tempo dos fatos em questão, 1,50m por 6,60m, quer dizer 9,90 metros quadrados, cinco vezes superiores aos 2 metros quadrados de superfície disponíveis para cada trabalhador, prescritos no artigo 6 da lei de 19 de março de 1956, n. 303, mudado pelo artigo 33 do Decreto Legislativo de 19 de setembro de 1994, n. 626, e então substituído pelo artigo 16, quarto parágrafo, do Decreto Legislativo de 19 de março de 1996, n. 242;
- tal máquina está colocada, além de tudo, num espaço que se abre para um corredor, por onde transitam numerosos colegas de trabalho;
- no período em questão, os operários se revezam sempre na máquina 140, por isso não tem fundamento a alegação pela qual a funcionária teria sido destinada em continuidade;
- a queixosa nunca foi vítima de perseguição por parte do chefe do setor, Sr. Dumas.

Sem resultado a conciliação, o juiz dá início à instrução, interrogando as partes e ouvindo as testemunhas.

Para seu bom êxito, a causa é discutida pelos patronos das partes. Em tal sede a defesa da parte autora renova o pedido, já formulado, de perícia médico-legal, a fim de esclarecer etiologia, natureza e gravidade da patologia da mesma. A defesa da reclamada se opõe a tal pedido, alegando não poder a perícia ter função explorativa, de averiguar dados não apresentados de outra forma ao juiz, mas simplesmente aquela de avaliar, com o auxílio de uma particular disciplina técnica, elementos de fato já atestados nos documentos processuais.

Após o debate oral, a questão fica enfim decidida, como consta no disposto transcrito na presente sentença, da qual o juiz dá pronta leitura às partes.

Motivos da decisão:

1) Sobre o abuso moral na empresa. Antes de adentrar no exame das questões específicas da causa, é preciso esclarecer o sentido do § 2º do artigo 115 do Código de Processo Civil e, depois, no quadro das circunstâncias pertencentes ao *fato notório, obtido do conhecimento da coletividade de modo a não exigir demonstração em juízo* – de alguns aspectos dos acontecimentos diretamente apresentados nos fatos da reclamação.

Alguns anos atrás os psicólogos, psiquiatras, médicos do trabalho, sociólogos e mais ainda aqueles que se ocupam em estudar o sistema hierárquico existente nas fábricas ou nos escritórios e seus reflexos sobre a vida do trabalhador, descobriram algumas graves e repetidas distorções, capazes de incidir pesadamente sobre a saúde individual.

É o fenômeno já conhecido no mundo todo como *mobbing*.

A palavra *mobbing*, advinda da língua inglesa e do verbo *to mod atacar, enfrentar* intermediado pela etimologia, se refere ao comportamento de algumas espécies de animais, acostumados a girar em torno ameaçadoramente de um membro do grupo para afugentá-lo.

Muitas vezes nas firmas acontece algo semelhante, quando o funcionário é objeto repetidas vezes de vexames por parte dos superiores, e contra ele são executadas práticas direcionadas a isolá-lo do ambiente de trabalho e, nos casos mais graves, a expeli-lo; práticas, cujo efeito é atacar gravemente o equilíbrio psíquico do empregado, diminuindo sua capacidade de trabalho e a confiança em si mesmo e provocando catástrofe emotiva, depressão e, às vezes, até suicídio.

O fenômeno já assumiu, após as denúncias de numerosos especialistas da área (médicos, sociólogos etc.) e mesmo das vítimas, proporções sem dúvida relevantes, a tal ponto de envolver, segundo estimativas de uma conceituada revista francesa, em cada país europeu, grandes porcentagens de trabalhadores.

Com base em tal estimativa, mais de 4% de todos os trabalhadores empregados na Itália são hoje objetos de práticas de abuso morais.

Mais ainda, segundo o Centro de reabilitação da prestigiosa Clínica do Trabalho *Luigi Devoto* de Milão, que ao tema abuso moral, no final de fevereiro de 1999, dedicou um seminário nacional, cada empregado tem 25% de possibilidades de se encontrar, no curso da própria experiência profissional em tais condições, quando 10% dos casos de suicídio apresentam como causa concorrente uma situação de terrorismo psicológico no ambiente de trabalho.

2) Sobre o pedido de perícia médico-legal. Feita esta devida premissa, absolutamente indispensável, a fim de enquadrar corretamente as problemáticas da causa no contexto do trabalho e no sistema de relações internas da empresa agora existentes, passa-se a examinar o caso objeto da causa.

Nas razões finais a defesa reiterou o pedido inicial de perícia médico-legal, com a finalidade de esclarecer a etiologia, a natureza e a gravidade da patologia da autora.

O patrono da reclamada reiterou sua posição a tal pedido, alegando não poder a perícia ter função explorativa, quer dizer, de averiguar dados não apresentados ao juízo de outra forma, mas simplesmente aquela de avaliar, com o auxílio de uma específica disciplina técnica, elementos de fato já apresentados nos autos.

Pelo parecer do juízo não se vê razão para decidir a respeito de tal questão controvertida, sendo a perícia requerida totalmente desnecessária no caso em exame.

Os elementos colhidos na fase instrutória, como será visto mais adiante, são suficientemente claros para consentir a definição de cada aspecto da reclamação, seja no que concerne à subsistência do fato apresentado, seja no que concerne à entidade do dano sofrido que exige reparação.

3) Sobre os fatos da causa. A instrução realizada averiguou que a reclamante sofreu uma verdadeira catástrofe emocional no curso da sua breve relação de trabalho com a reclamada, que ao todo durou 8 (oito) meses (de maio a dezembro de 1996), e ao mesmo tempo passou a sofrer da síndrome

definida como ansiosa-depressiva-reativa, com freqüentes crises de choro, vertigens, sensação de sufocamento, tendência ao isolamento, síndrome prolongada por inúmeros meses a partir de junho de 1996 e solucionada em agosto de 1998, depois de uma primeira melhora ocorrida com o término do contrato.

Disto dão prova, de maneira absolutamente unânime, os depoimentos dos familiares da trabalhadora e de uma colega de trabalho, como também as declarações e certificados do médico e de dois neurólogos que a trataram; dos depoimentos emergem igualmente que a reclamante anteriormente nunca sofrera de tais distúrbios e nem teve patologia semelhante e que até o período mencionado, sua vida, também em âmbito familiar e nas relações com o marido e os dois jovens filhos, sempre foi serena, normal e regular.

A instrução também esclareceu que, no período da relação de trabalho com a reclamada, a reclamante foi objeto de graves atos de perseguição por parte do seu superior direto, o chefe de turno, Sr. Dumas.

Além de molestá-la no plano sexual, o superior a colocou para trabalhar continuamente na máquina 140, fechada entre outras máquinas e caixotes, impedindo, assim, possíveis contatos com colegas durante o horário de trabalho.

O superior, conhecido no ambiente de trabalho por um comportamento irritadiço e arrogante e pelo linguajar rasteiro e ofensivo que usava freqüentemente e por isso mesmo denunciado à direção da empresa para as necessárias providências, teve também, em relação à reclamante, um comportamento ofensivo e violento no plano verbal, repetidas vezes, sobretudo por ocasião das queixas pela falta de rodízio no trabalho da

máquina 140, como também de simples conhecimento de defeitos mecânicos da máquina.

Assim, com base em tais averiguações, pode-se julgar certo e provado o nexo de causalidade entre a patologia surgida repentinamente na empregada e o ambiente de trabalho. Por isso, o empregador, sem dúvida, deve ser responsabilizado na forma do artigo 2.087 do Código Civil, uma vez que é obrigado a garantir a integridade física e psíquica dos empregados e assim impedir e desencorajar com eficácia comportamentos agressivos e vexatórios de seus prepostos e responsáveis, nas relações com seus respectivos subordinados.

Para completar a motivação, é necessário neste ponto conhecer aquilo que a defesa da reclamada sustentou nas alegações finais, a fim de que a sentença rejeitasse a ação proposta pela reclamante, o que significa dizer que o fato alegado pela reclamante, se de fato provado e relacionado com as condições de trabalho, não poderia ainda assim ser debitado ao empregador, pelos seguintes motivos:

No caso em exame foi respeitada a norma sobre o espaço físico à disposição do empregado, aquela consagrada no artigo 6 da Lei 19 de março de 1956, n. 303 e sucessivas modificações, razão pela qual não se há de falar em demanda judicial contra a lei.

Na época em que aconteceram os fatos narrados no processo, o empregador não foi notificado dos mesmos fatos; por isso, não subsistem os sinais de culpa e previsibilidade, necessários para integrar o ilícito civil.

Os fatos evidenciam, enfim, uma fraqueza emocional singular da empregada, certificada no laudo da doutora Orsi de 28 de fevereiro de 1997, quer dizer, um estado subjetivo capaz por si só de gerar o evento mencionado pela parte autora e de explicar quanto lhe aconteceu no plano pessoal.

O ponto *a* referente à normativa é de todo vazio de fundamento.

Dos depoimentos das testemunhas ouvidas se descobre que o espaço adjacente à máquina 140 era constantemente ocupado por material e caixotes de equipamentos de trabalho; por isso, o espaço vital necessário à empregada era absolutamente carente, violando o requisito exigido pela lei, letra *a*, § 2º Anexo 7º do Decreto Legislativo de 19 de setembro de 1994, n. 626.

Igualmente vazia de fundamento é a alegação da letra *b*, sobre a falta de notificação dos fatos ao empregador.

A testemunha Ruberto, representante sindical, desde 1990, declarou quanto segue: “na minha qualidade de representante de segurança do trabalho, já tinha colocado o problema do espaço restrito entre a máquina 140 e a máquina imediatamente atrás. Eu já tinha colocado esta questão antes do início das relações de trabalho da parte autora, e me aconteceu de apresentá-la outras vezes. Naquela época já era representante da segurança no trabalho. As razões pelas quais apresentei a questão do espaço entre as máquinas foram motivadas pelo fato de que em tal espaço estavam presentes: apoios para caixas, moldes de máquinas e caixotes”.

No período de trabalho da autora, entre a 140 e a máquina imediatamente atrás, existia um caixote colocado atrás do operador onde eram

jogados os rejeitos do trabalho, e mais dois caixotes na frente do operador: um para os objetos semitrabalhados e outro para os objetos já finalizados.

“[...] Comuniquei a situação de falta de espaço entre a 140 e a outra máquina e a obstrução do local de trabalho do operador diretamente ao chefe de turno, Sr. Dumas. Comuniquei este fato ao Sr. Dumas cerca de dez vezes”.

Às minhas comunicações o Sr. Dumas respondia às vezes indo ao local e retirando um caixote de maneira a ter a passagem um pouco mais livre. Outras vezes me respondia dizendo que “o espaço era aquele.”

“ [...] Comuniquei a situação de falta de espaço adjacente à 140 aos superiores. Penso ao chefe da repartição da época...

Os caixotes dos produtos semitrabalhados eram colocados na extremidade da 140 e nas proximidades do corredor por onde passam os carrinhos.

As queixas sobre a falta de espaço ao redor da 140 provinham do fato de que o local era também ocupado por caixotes de um metro e 20 de comprimento.”

As declarações da testemunha Ruberto foram confirmadas em depoimento pelo chefe de turno, Sr. Dumas.

O mesmo, após ter negado no primeiro momento as circunstâncias apresentadas pelo Sr. Ruberto, declarando: “que eu saiba, os representantes sindicais nunca se queixaram da falta de espaço ao redor da máquina 140”, em seguida, após as argumentações do juiz, assim declarou: “tomo

conhecimento daquilo que o Senhor me diz, quer dizer que uma testemunha hoje, que depôs antes de mim, o Sr. Ruberto, contou que me avisou da existência de entulhos no espaço de trabalho adjacente à máquina 140 e que me apresentou tal questão cerca de 10 vezes.

Confirmo a exatidão de quanto afirmado pela testemunha Ruberto.

O fato foi notificado não apenas por ele, mas também por outros operários.”

Igualmente destituído de fundamento é, enfim, quanto apresentado na letra *c*, com referência à particular fraqueza emocional da reclamante e que este fato por si só explica quanto lhe aconteceu em seguida.

Observando os depoimentos unânimes dos familiares, de uma colega de trabalho da época e do médico que a tratou, a reclamante nunca manifestou, antes dos fatos narrados e também no decorrer de anteriores relações de trabalho, nenhuma fraqueza no plano emotivo e comportamental.

Por outro lado, segundo as declarações da mesma doutora Orsi, somente “condições de trabalho particularmente perturbadoras podem determinar em pessoas com personalidades semelhantes àquela da reclamante síndromes de depressão encontráveis ao longo do tempo também em pessoas com diferentes traços de caráter.”

Por conseqüência, no caso em exame não é admissível – com referência à regra estatuída nos §§ 2º e 3º do artigo 41 do Código Penal – uma hipótese de exclusão do nexo de causalidade, pela existência anterior de causa eficiente autônoma, capaz pó si só de gerar o evento lesivo.

A isso se ajunte que, se, como vítima do vexame, a empregada reagiu com profunda perturbação, tão profunda que determinou o surgimento de uma síndrome depressiva-reativa, isso é coisa que não modifica nem a realidade da prevaricação – nem sua posição de pessoa ofendida.

4) Sobre a reparação do dano sofrido. Averiguada, com base em tudo quanto visto anteriormente, a subsistência de condutas antijurídicas produtoras de danos, imputáveis a cargo e culpa da empregadora, é necessário neste momento determinar o quanto devido.

A este respeito é preciso observar que não se discute a hipótese de invalidez permanente, na medida em que a patologia verificada na empregada foi solucionada em agosto de 1998, após uma primeira melhora já apresentada com a saída do emprego.

Em relação a tal dado e observado o dano moral num tempo médio provocado à reclamante e a sua duração, de modo eqüitativo, estabeleço uma indenização no valor de dez milhões de liras.

Ao saldo tem-se que somar os juros legais desde janeiro de 1997.

As despesas processuais ficam a cargo da reclamada.

Considerando tudo o que ficou provado no processo, a Secretaria deverá enviar cópia da presente sentença à Procuradoria da República do Tribunal de Turim, para as avaliações e eventuais medidas requeridas pelo caso.

De acordo com o artigo 429 do Código de Processo Civil:

Condena a reclamada a pagar para a reclamante a quantia de dez milhões de libras, além dos juros legais devidos a partir de janeiro de 1997;

Condena a reclamada a ressarcir à autora as despesas processuais, que montam em 6 (seis) milhões de libras, além dos impostos (IVA e CPA);

Declara exequível a presente sentença.

ANEXO 2 - LEGISLAÇÃO FRANCESA¹⁰

Considerando que a França foi o único país que até o momento disciplinou sobre o assédio moral alterando o Código de Trabalho francês, por meio da Lei nº 2002-73, de 17 de janeiro de 2002,

Art. L.122-49 – nenhum assalariado deve suportar as situações repetidas de assédio moral que têm por objeto ou por efeito a degradação das condições de trabalho suscetível a prejudicar seus direitos e sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental ou de comprometer seu futuro profissional.

Nenhum assalariado pode ser sancionado, licenciado ou fazer objeto de uma medida discriminatória, direta ou indiretamente, notadamente em matéria de remuneração, de formação de qualificação, de classificação, de reclassificação, de formação profissional, de mutação ou de renovação de contrato por ter suportado ou recusado suportar os atos definidos na alínea precedente ou por ter testemunhado tais atos ou os ter relatado.

Art. L.122-50 – É passível de uma sanção disciplinar todo assalariado que proceder dos atos definidos no art. L.122-49.

Art. L.122-51 – Cabe à chefia da empresa tomar as providências necessárias para prevenir os atos visados no art. L.122-49.

¹⁰ Tradução dos artigos da Lei de Modernização Social que alteram a redação do Código do Trabalho francês. Modificada em 17 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.legifrance.gouv.fr>. Tradução de Cleonice F. de Andrade. Acesso em 2003.

Art. L.122-52 – No caso do litígio relativo à aplicação dos arts. L.122-46 e L.122-49, o assalariado em questão apresenta os elementos do fato, deixando supor a existência de um assédio. Com vistas nesses elementos, ele incumbe à defesa de provar que estes atos não são constituíveis de um assédio e que sua decisão é justificada por elementos objetivos estranhos a todo assédio. O juiz forma sua convicção após haver ordenado, em caso de necessidade, todas as medidas de instrução que ele pensa serem úteis.

Art. L.122-53 - As organizações sindicais representadas dentro das empresas podem exercer justiça, dentro das condições previstas no art. L.122-52, todas as ações que nascem do art. L.122-46 e do art. L.122-49 em favor de um assalariado de uma empresa, sob reserva que elas justifiquem com um acordo escrito pelo interessado. O interessado pode sempre intervir na instância engajada pelo sindicato e colocar fim a tudo, em qualquer momento.

Art. 222-33 – O fato de assediar outrem por situações repetidas, tendo por objeto ou por efeito a degradação das condições de trabalho suscetíveis de prejudicar seus direitos e sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental ou de comprometer seu futuro profissional, é punido por 1 ano de prisão e 15.000 euros de multa.

Art. L.122-54 – Uma mediação pode ser engajada por toda pessoa de uma empresa que se julga vítima de um assédio moral ou sexual. O mediador é escolhido fora da empresa em função de sua competência na prevenção do assédio moral ou sexual. As funções do mediador são incompatíveis com aquelas do conselho de *prud'homal* em atividade.

As listas de mediadores são estabelecidas pelo representante do Estado dentro do departamento após consulta e avaliação das propostas dos

candidatos das associações nas quais o objeto é a defesa das vítimas de assédio moral ou sexual e das organizações sindicais mais representativas em nível nacional.

O mediador convoca as partes que devem comparecer pessoalmente dentro do prazo de um mês. Em caso de ausência, ele registra por escrito e envia às partes.

O mediador informa-se sobre o estado das relações entre as partes, tenta reconciliá-las e as expõe às proposições que ele redige com vistas a finalizar o assédio. No caso da conciliação fracassar, o mediador informa as partes sobre as eventuais sanções e as garantias previstas em favor da vítima.

As disposições dos arts. L.122-14-14 a L.122-14-18 são aplicáveis ao mediador.

A obrigação de discricção prevista no art. L.122-14-18 é estendida a todo domínio relativo à saúde das pessoas de que o mediador tem conhecimento durante a execução da sua missão.

Art. 6 *quinques* - nenhum funcionário deve suportar as situações repetidas de assédio moral que tenham por objeto ou por efeito a degradação das condições de trabalho suscetível de prejudicar os seus direitos e sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental ou de comprometer seu futuro profissional.

Nenhuma medida concernente, notadamente o recrutamento, a titularização, a formação, a notação, a disciplina, a promoção, a afetação e a mutação não podem ser levados em consideração por um funcionário que:

1º O fato de que ele tenha suportado ou recusado o assédio moral.

2º O fato de que ele tenha exercido um recurso de um superior hierárquico ou iniciado uma ação na justiça visando a cessar estes atos.

3º Ou o fato que ele tenha testemunhado ou relatado tais atos.

É passível de uma sanção disciplinar todo agente tendo procedido conforme tais atos definidos acima.

As disposições do presente artigo são aplicáveis aos agentes não-titulares do direito público.”

BIBLIOGRAFIA

- ARISTÓTELES. **Ética a Nicômanos**. Brasília: UNB, 1992.
- _____. Obras diversas. **Círculo do Livro**. São Paulo: Nova Cultural, 1996. (Os Pensadores).
- _____. **Assédio Moral no Trabalho: Chega de Humilhações**. Disponível em <<http://www.assediomoral.org>> Acesso em: 17.03.2003.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações** – São Paulo: EDUC, 2003.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do Empregado**, São Paulo: LTr, 1997.
- _____. Direito Internacional e Comparado. **Síntese Trabalhista** nº 113 – NOV/1998, p. 131.
- BASTOS, Celso Ribeiro. **Comentários à Constituição do Brasil**, 2º v. São Paulo: Saraiva, 1989.
- BERGERET, J. **La Personalité normale et pathologique**, Paris: Bordes, 1985.
- BITTAR, Carlos Alberto. **Responsabilidade Civil: Teoria e Prática**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989, p.10.
- _____. **Reparação civil por danos morais**, Atualização Eduardo Carlos Bianca Bittar, 3. ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.
- CAHALI, Yussef Said. **Dano Moral**. 2. ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.
- CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente do trabalho** São Paulo: LTr, 2002.
- DIAS, Maria Berenice Dias. União Homossexual: Aspectos Sociais e Jurídicos. **Revista Brasileira de Direito de Família** nº 04 - jan-fev-mar/2000, p. 5.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**, v. 7, p. 79. São Paulo: Saraiva, 1984.

_____. **Curso de Direito Civil Brasileiro: teoria do direito civil**. v.1, 20. ed. ver. e aum. de acordo com novo Código Civil (Lei n. 10.406, de 10-1-2002). São Paulo: Saraiva, 2003.

EGE, Harald. *Mobbing. Che Cos'è il Terrore Psicologico sul Posto de Lavoro*. Bologna: Pitágoras, 1996.

FERREIRA SOBRINHO, José Wilson. Assédio Sexual e Justa Causa, **Repertório IOB de Jurisprudência n. 04/96**, 2ª quinzena de fevereiro/96, São Paulo.

FLORINDO, Valdir. **A Justiça do Trabalho e o Dano Moral Decorrente da Relação de Emprego**. São Paulo: Revista LTr, março/95, v. 59, p. 348,

_____. **Dano Moral e o Direito do Trabalho**, 4. ed., São Paulo: LTr, 2002.

GLÖCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Thomson, 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**, São Paulo: LTr, 2003.

GUERRA FILHO, Willis Santiago. **Processo Constitucional e Direitos Fundamentais**. São Paulo: Celso Bastos, 2001.

HIRIGOYEN, Marie-France. **A violência perversa no cotidiano**. Trad. Maria Helena Kühner– 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002a.

_____. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Trad. Rejane Jonowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002b.

LERDA, Luisa. **La Tutela Giurídica Del Mobbing in Europa ed in Alcuni Paese** In: Eletrônica Diritto del lavoro

LEYMANN, Heinz. **The mobbing Encyclopédia**. Disponível em <<http://assediomoral.org>>. Acesso em: 17.05.2003.

LEYMANN, H., **Mobbing, la persecution au travail**, Seuil, trad. Fr., Paris, 1996.

LIMA FILHO, Francisco das C. A Discriminação do Trabalhador no Contrato de Trabalho e o Princípio Constitucional da Igualdade. **Juris Síntese nº 30** – JUL/AGO de 2001

LOBREGAT, Marcus Vinicius. **Dano Moral nas relações individuais do trabalho** – São Paulo: LTr, 2001.

MAGANO, Octavio Bueno. Dano Moral no Direito do trabalho. **Revista Trabalho & Doutrina n. 10**, setembro de 1996, p. 63/65.

_____. A Flexibilização no Direito do Trabalho. **Síntese Trabalhista nº 116** – fev/99, p. 5.

MARTINS, Adalberto. **Manual Didático de Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2003, p. 314 e 336.

MENEZES, Cláudio Armando Couce. Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos, **Juris Síntese nº 41** – MAI/JUN de 2003).

NACUR LORENTZ, Tatiana. A Luta do Direito contra a Discriminação no Trabalho. **Revista Síntese Trabalhista nº 146** - AGO/2001, p. 39). Porto Alegre, RS.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O Dano Moral na Relação de emprego**, 2. ed., São Paulo: LTr, 1999.

PENA, Enrique Luno. **História de la Filosofía del Derecho**, 3. ed., Barcelona: La Hormiga de Ora, 1962, p. 81.

PINTO MARTINS, Sérgio. **CLT Universitária**. São Paulo: Atlas, 2003.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Dano Moral na Dispensa do Empregado**. São Paulo: LTr, 1998.

PINTO, Antonio Luiz de Toledo; WINDT, Márcia Cristina Vaz dos Santos; CÉSPEDES, Livia. **Constituição de 1988**, 29. ed. atual.e ampl. São Paulo: Saraiva, 2002

SÃO PAULO - Sindicato Dos Trabalhadores Nas Ind. Químicas, Farmacêuticas, Plásticas e Similares De São Paulo, Caieiras, Taboão da Serra, Embu e Embu Guaçú. Assédio Moral. 2003. (Coleção Saúde do Trabalhador e Meio Ambiente, nº 6).

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho** – v. I . São Paulo: LTr, 2002.

_____. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho e à legislação complementar**, v. III, 1964, p. 390.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **O Dano Moral no Direito do Trabalho**, Revista LTr 60, n. 09, setembro/96, p. 1177-1178.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Dano Moral**, 3. ed., São Paulo: Juarez de Oliveira, 2000.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Curso de legislação social: direito do trabalho** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **A solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas no Brasil** São Paulo: Ltr, 2004.