

O TRABALHO COMO SOFRIMENTO: O ADOECIMENTO MENTAL CAUSADO PELO ASSÉDIO MORAL, SUAS FASES, FORMAS DE DESENVOLVIMENTO E NORMATIZAÇÃO NO BRASIL

Jéssica Lima Brasil Carmo

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Ao longo da história, a concepção subjetiva e coletiva sobre trabalho alternou-se entre a ideia de ativação por meio da qual se alcança a divindade¹ até o trabalhar como instrumento de tortura, pena e sofrimento². Independentemente da visão predominante em cada cultura e suas influências e ao longo dos séculos, fato é que o trabalho humano é criador das relações entre homens e entre estes e a natureza. Essa ativação caracteriza-se, portanto, como instrumento de manutenção e reprodução da vida e que permite ao trabalhador criar e transformar-se também

por esse processo.

Ainda que a centralidade do trabalho humano aponte para sua essencialidade na sociedade, como produção de valor, ressalta-se que o cuidado com o homem que se ativa e a preocupação com meio ambiente do trabalho e saúde remontam à história mais recente e são dotados de fases. Enquanto o desenvolvimento do capitalismo industrial caracterizou-se por jornadas longas, condições precárias de trabalho e moradia, acidentes de trabalho graves, sem o desenvolvimento de meios para proteção da saúde do trabalhador, em momento posterior, as políticas higienistas e de protagonismo estatal assumiram destaque.

Assim, o surgimento das primeiras normas trabalhistas, os pactos para redução de jornada de trabalho e as primeiras leis europeias sobre acidente de trabalho e indenização foram o mote da primeira fase do movimento em prol da saúde do trabalhador – com o marco temporal de destaque a Primeira Guerra Mundial e as bases então criadas para a

1 Cf. MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 40. Mas, vale ressaltar que os escritos do antigo testamento já definiam, antes desse movimento de dignificação, o trabalho como um castigo pela desobediência a Deus (FELICIANO, 2013, p. 23).

2 Assim, considera-se que a origem etimológica da expressão “trabalho” é o instrumento de tortura *tripalium*.



Jéssica Lima Brasil Carmo

Mestranda em Direito do Trabalho e Previdenciário (PPGD/UERJ). Pós-Graduada em Direito Processual Civil e do Trabalho (UVA). Graduada em Direito (UERJ). Advogada e Professora.

medicina do trabalho, segundo Dejours³. A luta pela sobrevivência do início da industrialização do século XIX deu lugar a luta pela saúde do corpo. Nesse primeiro momento o foco era a saúde física da classe operária (o corpo dócil), assumindo relevo o aspecto mental apenas a contar da segunda onda de proteção ao meio ambiente e saúde do trabalhador – cujo ápice se deu a partir dos acontecimentos de 1968⁴, como os movimentos sociais contrários à sociedade de consumo e as greves selvagens do período.

Para a compreensão do adoecimento mental, é preciso definir a organização do trabalho como um dos fatores que podem desencadeá-lo⁵. Nesse sentido, a busca por produtividade e os comandos empresariais podem travestir-se de elementos causadores de assédio moral e adoecimento psíquico dos trabalhadores.

Considerando esses aspectos, e a guerra psicológica que pode ser formada pelo assédio moral, inclusive ensejando consequências como absenteísmo, depressão, ansiedade e suicídio, este artigo tem como objetivo inicial a abordagem dos aspectos psíquicos que envolvem a relação entre assediador e assediado. Serão verificados tanto o desenvolvimento dos comportamentos de assédio, como fatores que propiciam o

3 Cf. DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay, Lúcia Leal Ferreira. 6ª ed. São Paulo, Cortez, 2015. p. 20

4 Cf. *Ibid.*, p. 28.

5 Sobre organização do Trabalho, Dejours (*ibid.*, p. 28) a define como: “a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade, etc.”

surgimento dessa forma de dominação e terror psicológico no estabelecimento empresarial.

Na sequência, serão verificados os diferentes tipos de assédio moral e possíveis repercussões a depender da posição das partes na empresa. Por fim, será abordado o conjunto normativo que envolve a proteção de trabalhadores nessas condições, com enfoque sobre a legislação brasileira recente sobre o tema e peculiaridades dela decorrentes. Para tanto, se utilizará o método bibliográfico, tendo como referência o conceito de psicodinâmica do trabalho, como desenvolvidos por Christophe Dejours, e os estudos de assédio moral capitaneados por Marie-France Hirigoyen.

1. O RELACIONAMENTO ENTRE ASSEDIADOR-ASSEDIADO E ELEMENTOS PROPÍCIOS AO SEU DESENVOLVIMENTO

O assédio moral é fenômeno que pode se apresentar em diversos contextos, como escolar, familiar, no trabalho. Geralmente têm relação com vínculos de poder desiguais, ou que se estabelecem necessariamente assim no contexto fático a depender de fatores como a personalidade de cada um dos atores. Na doutrina estrangeira recebe diversos nomes como bullying, “mobbing”, além de psicoterror.

De acordo com os casos clínicos estudados por Marie-France Hirigoyen⁶, a formação da relação de assédio se descortina em duas etapas: inicialmente com sedução e, posteriormente, com violência manifesta. A primeira fase constitui-se ao longo do tempo

6 HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühner. 17ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

e envolve-se pela atmosfera de sedução e com o objetivo de retirar qualquer resistência da vítima. A transformação da vítima em objeto dócil e sem resistência auxilia na perda paulatina da sua confiança própria.

Assim, a primeira fase é uma preparação para as perversidades que ocorrem no segundo momento. A sedução se descortina sob bases narcisistas, com a averiguação dos interesses da vítima e sobre aquilo que tem potencial para fasciná-la e de exercer influência sobre ela, ou seja, busca-se identificar naquele que será assediado o que seria “a imagem ideal de si.”⁷

Toda essa movimentação tem por objetivo aumentar a influência do assediador sobre o assediado, explorando a sensibilidade da vítima, seus pontos fracos, fazendo com que suas decisões e atos sejam manipulados – todos aparentemente livres, porém diferentes do que seriam feitos pelo alvo em outros momentos e sem manipulação.

Não há discussão, embate, resistência. Todo procedimento de sedução é sutil e psicológico, desarmando a autoestima e toda a capacidade da vítima de constatar o procedimento perverso a ela destinado. Assim, alcança-se um estado de total “cegueira” quanto à dominação sofrida, seja ela apenas moral ou intelectual, ou de ambas as modalidades até o ponto de considerar-se verdadeiro fenômeno de dissociação da personalidade⁸.

Ana Magnólia Mendes relata essas técnicas utilizadas pelo assediador ao indicar que

(...) desde a Antiguidade até os atuais modos capitalistas de produção, os gestores já sabiam aquilo que a

psicologia industrial viria aconselhar aos empresários, especialmente a partir do movimento das “relações humanas”: não basta disciplinar, vigiar e punir o trabalhador, a fim de que ele desempenhe suas tarefas com a maior eficácia, no menor tempo e ao menor custo. É preciso também estimulá-lo, às vezes até valorizá-lo, discursivamente, assim como inventar relações aparentemente amistosas com ele.

Esse jogo de poder não tem por objetivo o aniquilamento imediato da vítima, apenas submetê-la a sua dependência, manipulação e jogos de poder. Sem resistência aos comandos do algoz, estabelece-se um paradoxo que Hirigoyen⁹ narrou nos seguintes termos: “os perversos estabelecem um controle tanto mais forte quanto mais eles próprios lutam contra o medo do poder do outro – medo quase delirante quando sentem o outro como superior.”

A fase subsequente, de enredamento, caracteriza-se pela tranquilidade em que a vítima do assédio se coloca (e aceita, sem perceber) como alvo da violência. E esta desenvolve-se como um estado de estresse permanente, pela relação formada, com sentimentos de medo e tensão entre as duas partes. Enquanto o assediador não consegue enxergar claramente a situação de sofrimento e a teia de dominação sobre o assediado, este, por sua vez, não consegue reagir e, por causa da manipulação e medo do sofrimento, acaba se calando sem reação.

Toda a teia de assédio, em geral, se mantém em segredo, sob o sofrimento unilateral da vítima, não sendo perceptível

7 Cf. *Ibid.* p. 108.

8 Cf. *Ibid.* p. 109.

9 Cf. *Ibid.* p. 111.

aos que estão próximos dessa relação. Esses, por sua vez, apenas acompanham a mudança de comportamento daquele que sofre pelos atos, pelo posicionamento na defensiva, pelas mudanças de humor e pela dificuldade no convívio social com os demais. É o agravamento do adoecimento mental.

Ainda, há que se destacar que nessa fase a comunicação começa a se deteriorar, sendo truncada, com falhas, ironia – tudo a facilitar a dominação e aprofundar o processo de adoecimento do assediado. Assim, a fala do ofendido é subtraída e a comunicação que parte do assediador é recheada de sarcasmo, mentiras, ironias – comportamento que confunde, atormenta e atrai para o próprio assediado questionamentos sobre quais dos seus próprios atos poderia ter causado o comportamento do agressor.

Após ultrapassadas as duas etapas, já consolidado o assédio, é possível que se chegue no momento do despertar do ódio, quando a vítima então reage e se torna consciente de toda teia perversa na qual se envolvia. A reação da vítima pode causar fúria no assediador, uma vez que ele percebe que o objeto da sua manipulação pode estar dele se desvencilhando – pondo fim a todo um procedimento de perversidade narcísica por ele instaurado.

Toda a máscara que encobria o assédio é, então, despida e a raiva desde sempre sentida pelo assediador não é mais disfarçada, expondo-se friamente para conhecimento de todos que possam presenciar suas cenas de fúria, de violência verbal e, até mesmo, de violência física – indicadas por Hirigoyen, no sentido até mesmo de medidas extremas, como assassinatos¹⁰.

10 Cf. *Ibid.* Pg. 134.

O assédio moral pode despertar diversas consequências nocivas sobre a parte assediada, em especial sobre a sua saúde mental. Logo, em quaisquer de suas fases, o indivíduo pode apresentar comportamentos que são indício do progressivo (ou agressivo) comprometimento do seu equilíbrio psíquico.

Entre tais manifestações estão: a confusão sobre o cenário que se desenrola, dúvida sobre o que de fato está acontecendo ou se se trata de ilusão ou fantasia criada pela própria vítima, estresse e ansiedade pelos novos comportamentos e possíveis diálogos com o agressor, diversos (e em várias intensidades) tipos de medo – inclusive de perda do emprego, quando configurado no ambiente de trabalho, isolamento pela forma disfarçada que o assédio se desenvolve. Todas essas reações e pequenos desequilíbrios podem levar a descompensação psíquica do assediado a longo prazo.

No ambiente de trabalho, de acordo com a cartilha elaborada pelo Ministério Público Federal¹¹,

“O objetivo do assediador, em regra, é motivar o trabalhador a pedir desligamento, exoneração ou remoção, mas o assédio pode configurar-se também com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador simplesmente visando, por exemplo, à humilhação perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões, atitudes manifestadas ou por discriminação.

11 MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>> Acesso em 07 mai 2020.

2. OS TIPOS DE ASSÉDIO MORAL E A REGULAMENTAÇÃO PELA LEI BRASILEIRA

Sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, a Convenção 190 da OIT, aprovada em 2019, prevê uma série de medidas para se conter essa forma de agressão e a piora nas condições de saúde mental das pessoas que laboram – preocupação baseada no número crescente de trabalhadores que sofrem com adoecimento mental por esse motivo.

Nesse aspecto, a Convenção pretende ser aplicada não apenas nas relações de emprego, mas a todos que se ativam, ou seja, empregados, estagiários, cooperativados, trabalhadores informais e sem vínculo, autônomos e representantes comerciais não subordinados (artigo 2º da Convenção da OIT). A Organização Internacional do Trabalho reconhece que o fenômeno não está relacionado necessariamente ao contrato de trabalho, indo além das suas fronteiras nas medidas preventivas por ela recomendadas.

A convenção da OIT também é compatível com a Lei Antibullying brasileira (Lei 13.185/2015), que não indica quem são as partes da relação do assédio, mas também prevê como requisito uma relação de poder com desequilíbrio, ou seja, se adequa perfeitamente às relações de trabalho *lato sensu*, em que não há isonomia (art. 1º da Lei 13.185/2015¹²).

12 Dispõe o artigo 1º da Lei Antibullying (BRASIL, 2015) que: “No contexto e para os fins desta Lei, considera-se intimidação sistemática (bullying) todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas.

Ressalte-se que a inexistência de isonomia de poder entre cada uma das partes é um dos elementos que fundamenta toda a normatização heterônoma das relações de trabalho, cuja base é o princípio da proteção – a despeito dos questionamentos sobre a subsistência desse princípio na atualidade. Também em outras relações de trabalho há desequilíbrio nas relações de poder, como nos casos de estagiários, aprendizes e com certos trabalhadores autônomos (que estão numa zona grise – como o representante comercial autônomo).

Dessa forma, o assédio moral se sustenta nessa falta de paridade de armas entre as partes, fazendo com que os atos daquele que assedia sejam amparados pelo medo de atitudes repressivas, como advertência e suspensão nos contratos pactuados nos ambientes de trabalho. Logo, há um elemento facilitador do chamado assédio moral vertical e, pela preponderância do assédio nas relações com superiores hierárquicos, chama-se esse assédio moral vertical de descendente, ou seja, daquele que tem poderes de direção ou se aproxima mais da figura do empregador na empresa.

Por outro lado, há que se ressaltar que, a despeito do elemento da desigualdade de poderes como indicado no artigo 1º da Lei antibullying em comento, o assédio moral também pode se instaurar no ambiente de trabalho nas relações verticais ascendentes e relações horizontais. Ou seja, apesar de menos comum, o assédio pode partir do trabalhador subordinado em face do seu superior hierárquico.

Também pode se configurar entre trabalhadores com a mesma hierarquia, ou

seja, o assédio moral horizontal. Nesse caso, a desigualdade de poder pode derivar da personalidade dos envolvidos ou mesmo dos momentos vividos por cada um, que propiciam maior fragilidade e envolvimento na teia perversa analisada acima. Sobre essas hipóteses de configuração do psicoterror na relação de trabalho, Bobroff e Martins¹³ indicam que

Considera-se assédio moral vertical aquele que decorre de conduta abusiva de superior hierárquico para constranger os subalternos, e horizontal quando os trabalhadores, entre si, têm o objetivo de excluir um ou outro colega não desejável ao grupo. Há também o mobbing combinado – união do chefe e dos colegas para excluir o indivíduo – e o mobbing ascendente – um ou vários trabalhadores julgam-se merecedores do cargo do seu chefe e passam a boicotá-lo.

Além da definição das partes envolvidas no assédio moral no ambiente de trabalho e das características da relação em que ele está mais propenso a ocorrer, existem outros elementos para sua delimitação – como bem expostos na Lei 13.185/2015.

Como mencionado, o assédio moral é vivenciado de forma isolada, solitária e intensa pela vítima. As atitudes do assediador, em regra, não são expostas a terceiros alheios a essa relação perversa, inclusive sendo esse o motivo do fortalecimento do assediador e enfraquecimento e desestabilização da vítima –

13 BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. **Rev. Bioét.** Brasília, v. 21, n. 2, p. 251-258, ago. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-80422013000200008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08 mai, 2020. p. 252.

que começa a duvidar de si mesma e questionar os motivos desse comportamento. É possível, no entanto, que o assédio seja direcionado a um certo grupo de trabalhadores, no que se denomina de assédio moral coletivo.

Assim, para a caracterização do assédio, inclusive pela forma como é desenvolvido, se requer que as atitudes nocivas se prolonguem no tempo. Um ato isolado, por si só, não denuncia uma relação assediadora. Interessante destacar que a norma positivada na legislação brasileira – que, registre-se, apenas foi elaborada em 2015 – prevê diversas hipóteses e tipos de assédio moral, além de meios para seu exercício. Dessa forma, de acordo com o conceito legal acima exposto, o assédio pode se concretizar por agressões psicológicas e/ou físicas, desde que intencionalmente praticadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como abordado, o assédio moral é uma forma de relação perversa, que pode ser externada em qualquer ambiente e relação – ainda que mais comum naquelas em que não há isonomia de poder. Assim, sua manifestação nas relações de trabalho é estimulada pela tônica neoliberalista atual, de maior produtividade do trabalhador e flexibilização das relações trabalhistas.

Esse cenário de precarização das relações sociais e maior apelo por resultados que incrementem o lucro empresarial¹⁴ fornece

14 FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 367-380, Out. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462008000200009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08 Mai 2020.

estímulos ao sujeito ativo do assédio moral, para que, diante dessa realidade possa tecer uma teia com fases que vão envolver o trabalhador (*lato sensu*) e fragilizá-lo psicologicamente.

Diante disso, como se demonstrou, o assédio moral se desenvolve de forma sorrateira, estando a vítima sozinha e isolada no processo de prejuízo à sua saúde mental (e física). Quando os resultados do assédio se tornam públicos, aqueles que estão a volta da vítima não entendem suas reações e desequilíbrio, diminuindo suas dores ou desacreditando das suas narrativas.

Podendo se desenvolver entre quaisquer trabalhadores, não apenas com empregados com relação subordinada, o assédio moral em regra vai desenvolver-se sob a proteção do superior hierárquico da vítima (relação vertical descendente), mas também pode ocorrer sob comando do subordinado em face do seu superior, apesar de menos comum (relação vertical ascendente).

Por fim, também é passível de ocorrer entre pares (assédio moral horizontal) e na modalidade coletiva – mantido o requisito da continuidade do processo, com sua manutenção durante algum tempo, refutados os atos únicos, ainda que capazes de violar os direitos imateriais da vítima.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Lei 13.185/2015, de 6 de novembro de 2015. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm>. Acesso em 06 mai, 2020.

BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. **Rev. Bioét.** Brasília, v. 21, n. 2, p. 251-258, ago. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-80422013000200008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08 mai, 2020.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: um estudo de psicopatologia do trabalho.** Tradução de Ana Isabel Paraguay, Lúcia Leal Ferreira. 6 ed. São Paulo: Cortez, 2015.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso Crítico de Direito do Trabalho: Teoria Geral do Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2013.

FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 367-380, Out. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462008000200009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08 Mai 2020.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano.** Tradução de Maria Helena Kühner. 17ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. **Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual.** Disponível em: < <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>> Acesso em 07 mai 2020.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho.** 11 ed. São Paulo: LTr, 2014.