

Artigos

O assédio moral institucional e a dignidade da pessoa humana (estudo do assédio moral institucional sob a ótica dos direitos fundamentais)



Adriana Calvo

Doutora e Mestre em Direito das Relações Sociais (PUC-SP), Coordenadora Pedagógica Assistente e Professora da Pós-graduação de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da CESUMAR-PR.

Resumo: Trata-se de artigo que tem por objeto discutir o fenômeno do assédio moral institucional e os seus impactos na dignidade da pessoa humana. Além disso, propõe uma nova visão do instituto do assédio moral e a busca propor novas alternativas de proteção à dignidade da pessoa humana do trabalhador por meio de uma nova visão interdisciplinar do Direito do Trabalho com outras ciências, tais como: a Sociologia, a Psicologia, entre outras.

Palavras-chave: Assédio moral. Assédio moral institucional. Assédio moral corporativo. Dano moral. Dignidade da pessoa humana do trabalhador. Direitos Fundamentais.

Abstract: This article intends to present the moral harassment and its impact on the dignity of the human being. Besides, it aims to present a new view of the concept of moral harassment and a new alternatives to protect the dignity of the human being of the worker though a interdisciplinary relation between Labor Law and other sciences, such as: Sociology, Psychology and so forth.

Key words: Moral harassment. Corporate moral harassment. Moral damages. Dignity of the humanity of the worker. Human Rights.

1. INTRODUÇÃO

Pretende-se discutir neste artigo o novo fenômeno do assédio moral institucional, muito mais amplo do que o típico assédio moral individual, dentro de uma perspectiva neoconstitucional moderna - como um direito fundamental do trabalhador.

Preliminarmente, iremos abordar os indícios da nossa sociedade que refletem que as novas formas de gestão de pessoas têm ocasionado graves lesões à saúde mental do trabalhador.

É incontestável que o trabalho humano moderno se encontra ameaçado face aos impactos econômicos, políticos e sociais advindos da introdução das novas tecnologias no ambiente de trabalho (Revolução Tecnológica) frente a reestruturação produtiva pós-toyotista no ocidente.

Não restam dúvidas também que a nova tônica nas relações de trabalho é o individualismo. Tal mudança no mundo do trabalho exige do trabalhador um novo perfil: autônomo, flexível, competitivo, criativo e qualificado.

As pressões crescentes e angustiantes por aumento de produtividade e o distanciamento entre os gestores e os trabalhadores dentro da linha de produção pós-toyotista moderna acarretam novos conflitos do trabalho.

O novo cenário do trabalho moderno dificulta a comunicação direta entre trabalhadores e sua liderança, desumanizando o ambiente de trabalho, acirrando a competitividade entre os colegas de trabalho e dificultando a germinação do espírito laboral de cooperação e solidariedade necessário em um Estado Democrático de Direito.

Enfim, surgem problemas nunca antes discutidos na empresa, como o stress ocupacional e a “*síndrome do Burn out*” no ambiente do trabalho, apontados pelos psicólogos como decorrentes do aumento de pressão dentro da empresa moderna ocasionado por um sistema de gestão de pessoas competitivo e cruel no século XXI.

O tema escolhido para este ensaio é interdisciplinar, sendo assim, não podemos deixar de pesquisar outros ramos científicos, tais como: a Psicologia, Psiquiatria, Medicina e Sociologia do trabalho.

A questão que se coloca é a seguinte: *O que é o assédio moral institucional? Qual a diferença entre o assédio moral institucional*

e o assédio moral individual? Qual a diferença entre o assédio moral institucional e o assédio moral coletivo?

Dentro deste contexto interdisciplinar, pretende-se destacar o trabalho da psicóloga Hilda Alevato sobre a “*síndrome loco-neurótica*”, cuja contribuição é justamente a identificação do grupo de trabalho (instituição) como ente psicológico coletivo e autônomo, portanto, capaz de praticar o assédio moral de forma institucional.

O nosso objetivo neste artigo é defender o direito fundamental do trabalhador à sua dignidade humana. Na verdade, o ambiente de trabalho deve respeitar não só o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, mas outros princípios constitucionais também de igual valor e importância, como o respeito à cidadania do trabalhador; a garantia da saúde e segurança dos trabalhadores no ambiente de trabalho e o respeito aos valores sociais do trabalho.

A realidade é esta: milhares de pessoas que se afastam dos seus postos de trabalho devido à doenças psicológicas e psicossomáticas advindas de um sistema de gestão empresarial competitivo, desrespeitoso e indigno.

O assédio moral institucional do ponto de vista psicológico afeta exatamente a auto-estima do trabalhador, com isso atinge sua dignidade como pessoa humana – o mais importante dos direitos fundamentais.

A premissa maior, sobre a qual todo o trabalho humano deve se estruturar, está na efetiva garantia constitucional da dignidade da pessoa humana. Este é o princípio constitucional mais relevante na ordem jurídica brasileira.

O princípio da dignidade da pessoa humana exprime a primazia da pessoa humana sobre o Estado, aplicando-se ao Direito do Trabalho, significa a primazia do trabalhador frente à empresa. É necessário defender a aplicação deste princípio como valor-fonte fundamental do Direito do Trabalho no combate ao assédio moral institucional.

Entende-se que é urgente a criação de mecanismos de proteção à saúde integral do trabalhador (física e psicológica) dentro de um ambiente de trabalho sadio constituído como verdadeira “*sociedade de homens*” (Encíclica Rerum Novarum) em busca da manutenção para as próximas gerações do valor social do trabalho como fundante de uma democracia igualitária, justa e inclusiva.

Portanto, a pergunta central deste artigo é: “*como proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores, principalmente a dignidade como pessoa humana, frente ao assédio moral institucional?*”

Feita esta breve introdução com o fim apenas de provocar o interesse dos leitores pelo tema, vamos aprofundar os aspectos mencionados no conteúdo do artigo por meio de uma análise preliminar do assédio moral individual clássico, para posteriormente, definir o assédio moral corporativo ou conhecido por alguns como institucional.

Não há dúvidas que o assunto é atual e envolve uma ampla discussão na sociedade. A jurisprudência trabalhista é recente e escassa. Os empregados em sua maioria desconhecem o assunto.

A ocorrência de assédio moral institucional no ambiente de trabalho é mais comum do que a maior parte das pessoas imaginam. A nossa pretensão no presente breve artigo é somente delimitar os temas para início do debate em posterior tese de doutorado.

2. O ASSÉDIO MORAL COMO FENÔMENO JURÍDICO DE ESTUDO RECENTE

Preliminarmente, antes de iniciarmos o debate jurídico, a primeira questão que se coloca é a seguinte: *O assédio moral é um fenômeno novo no mundo jurídico? O ambiente de trabalho era mais saudável e humano no passado?*

Parece que a resposta imediata é negativa. Portanto, se o assédio moral não é um fenômeno novo no ambiente de trabalho, teremos que fazer uma nova pergunta: “*então por que é recente o debate sobre este tema?*”

"Não há como negar que a violência no ambiente do trabalho, seja física ou psicológica, é tão antiga quanto o próprio trabalho humano, mas o que preocupa os estudiosos é o aumento galopante da violência psicológica no ambiente do trabalho nos últimos anos."

A jurista cubana Lydia Guevara Ramirez¹ pronunciou várias conferências e participou de inúmeros debates sobre a atual conjuntura relativa ao mundo do trabalho latinoamericano.

Na opinião de Lydia Guevara Ramírez: *"este problema é de recente reconhecimento no âmbito das relações de trabalho e tem-se expandido notavelmente nos últimos 10 anos, influenciando no meio ambiente de trabalho, com conseqüências pós-traumáticas ao trabalhador assediado, quando a situação é habitual e inerente às condições de trabalho e o ambiente de trabalho é hostil, intimidatório e humilhante"*².

Márcia Novaes Guedes³, juíza do trabalho brasileira, analisando o assédio moral como fenômeno jurídico de reconhecimento recente no Brasil concorda com a jurista cubana: *"muito embora o assédio moral no trabalho seja definido como a pior forma de estresse social, somente nos últimos 10 anos do século XX é que foi identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho"*.

Não há como negar que a violência no ambiente do trabalho, seja física ou psicológica, é tão antiga quanto o próprio trabalho humano, mas o que preocupa os estudiosos é o aumento galopante da violência psicológica no ambiente do trabalho nos últimos anos.

Hilda Maria Rodrigues Alevato, psiquiatra carioca, alerta sobre o sombrio futuro cenário trabalhista no Brasil: *"é possível afirmar, com alguma segurança, que estamos enfrentando – nesses tempos de globalização imposta e crise abrangente, inclusive pela redefinição do binômio empregabilidade/sobrevivência – um significativo aumento percentual de indivíduos padecendo de alguma forma de sofrimento psíquico relacionado ao trabalho"*.

1 Fonte: <http://www.parana-online.com.br/canal/direito-e-justica/news/82661/?noticia=DEBATES+COM+LYDIA+GUEVARA+SOBRE+O+MUNDO+DO+TRABALHO+LATINO+AMERICANO>. Página da Internet acessada em 10.02.2010.

2 Fonte: <http://tablerodecomando.ning.com>. Página da Internet acessada em 10.02.2010.

3 GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2ª. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 24/25.

4 ALEVATO, Hilda Maria Rodrigues. *Relação entre a Formação da Liderança e os Fatores Socioambientais de Risco à Saúde no Trabalho*. Fonte: <http://www.senac.br/BTS/291/boltec291a.htm>. Acesso em 13/01/2010.

Ramirez alerta para o fato de que: *“ainda que a violência em geral, tanto intrafamiliar, na comunidade e no trabalho seja um fenômeno antigo, há que se analisar porque na atualidade produziu-se um aumento destes casos”*.

A estudiosa aponta algumas razões para tal aumento: *“pode ser o resultado de uma difícil situação sócio-econômica nos países, tanto nos países desenvolvidos como nos países subdesenvolvidos, incidindo notável e decisivamente a globalização neoliberal de fim de século”*.

É importante refletirmos sobre qual tem sido esta influência no ambiente de trabalho. E a nossa análise não termina neste ponto, é igualmente imprescindível analisarmos a influência que terá a violência no trabalho e no assediado respectivamente na coletividade, no assediador e na própria empresa.

A Profa. Lydia Guevara Ramírez discorre sobre a gravidade deste problema para as futuras gerações: *“as conseqüências tanto para o indivíduo como para o grupo de trabalho podem ser consideradas iguais aos custos para os indivíduos, para a empresa e para a sociedade em geral, que se justificam como Custos da Violência no Trabalho”*.

Segundo Márcia Novaes Guedes⁵, os estudos primitivos acerca das agressões psicológicas no ambiente de trabalho no mundo são atribuídos ao psicólogo Heinz Leymann – pesquisador alemão, radicado na Suécia – que publicou em 1984 o resultado de uma longa pesquisa sobre as conseqüências da exposição do trabalhador a comportamentos degradantes no ambiente do trabalho.

Heinz Leymann introduziu o conceito de *mobbing* para descrever as formas cruéis de assédio dentro das organizações empresariais. Foi a partir da divulgação das suas pesquisas que surgiram as primeiras estatísticas a respeito da violência psicológica na ambiente de trabalho europeu⁶.

5 GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2003, p. 27.

6 GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2003, p. 28.

Em 1988, foi realizada uma pesquisa sobre a violência psicológica no ambiente de trabalho e se constatou que pelo menos 8,1% dos empregados sofriam algum tipo de agressão psicológica.

Harald Ege, pesquisador alemão, residente na Itália, começou os estudos sobre *mobbing* neste país. Em 1996 foi publicada a primeira obra difundindo o fenômeno social em língua italiana⁷.

Harald Ege⁸ fundou a Associação Italiana Contra o *Mobbing* e *Stress* Psicológico - PRIMA, entidade sem fins lucrativos que se destina a divulgar, prestar assistência e intervir nos casos de assédio moral em todos os níveis⁹.

Divisor de águas no que se refere ao estudo do assédio moral foi a pesquisa realizada pela psicóloga e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen. Por meio da obra “Assédio Moral – a violência perversa do cotidiano”, publicada em 2000, a autora divulga e denuncia o fenômeno ao mundo.

Conforme ressalva Márcia Guedes, o impacto de tal obra foi considerável, a ponto de trabalhadores deflagrarem greve em diversas empresas para exigir respeito à dignidade contra o assédio moral¹⁰.

Após 2 anos a autora publica – “Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral” – obra cujo objetivo era acurar a análise à luz de tudo que assimilamos desde o livro precedente.

A psicóloga e vitimóloga promove assistência terapêutica às vítimas do *mobbing*, além de contribuir para o intercâmbio de informações sobre o assédio moral, participando de palestras e conferências em diversos países.

Em nosso país a imprensa escrita tem divulgado o tema objeto

7 GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 28/29.

8 O pesquisador coordena também o movimento conhecido como “Collana” *Mobbing* – onde reúne obras de pesquisadores e especialistas sobre violência psicológica e assuntos correlatos ao fenômeno social em estudo.

9 GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 28.

10 GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 29-31.

de estudo por meio de reportagens em jornais e revistas. Todavia, trabalho pioneiro no campo da psicologia social foi elaborado pela psicóloga Margarida Maria Silveira Barreto¹¹.

A médica entrevistou mais de 2000 trabalhadores, de 97 empresas durante um período de 4 anos, sendo que do número total de entrevistados, 870 pessoas apresentaram histórias de humilhações no trabalho em razão de terem sofrido acidente do trabalho ou simplesmente por terem adoecido¹². Sem dúvida, o seu trabalho médico, foi pioneiro no Brasil e contribuiu muito para o estudo do tema do assédio moral no Brasil.

3. O ASSEDIO MORAL INSTITUCIONAL E SUA RELAÇÃO A RESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA TOYOTISTA

Segundo pesquisa recente realizada pela médica Margarida Barreto¹³ no Banco Banespa (3.000 questionários de autopreenchimento) referentes a capital paulista, grande São Paulo, interior e outros estados da União., é possível compreender as consequências da política corporativa do Banco Santander (privatização, novas políticas de gestão e ameaças constantes de desemprego) à saúde dos trabalhadores:

“a conclusão da pesquisa revela um ambiente de trabalho degradado de forma deliberada, com predomínio do medo, as ameaças, discriminações, desqualificações e adoecimentos. O clima era de guerra psicológica em que predominava a manipulação perversa e abuso do poder, como forma de forçar os empregados a aderir ao PDV ou PDI¹⁴” (grifos nossos)

A afirmação de que “*o clima era de guerra psicológica*” não poderia ser mais cristalina para caracterizar o assédio moral

11 BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde, trabalho - Uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC - EDITORA DA PUC-SP, 2000.

12 GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 32-33.

13 *Pesquisa realizada no Banespa revela clima de violência moral institucional*.
Fonte: <http://64.233.163.132/search?q=cache:LuQ1-zo4lNkJ:www.assediomoral.org/spip.php%3Farticle204+ass%C3%A9dio+moral+institucional&cd=3&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em 10/02/2010.

14 Ibid. Acesso em 10/02/2010.

institucional. Aqui começa o debate, *afinal o clima geral de trabalho (bom ou ruim) pode causar impactos diretos sobre a saúde do trabalhador? Em outras palavras, se o clima de trabalho é ruim os trabalhadores podem adoecer coletivamente?*

A fim de respondermos tais indagações, vamos fazer uma breve incursão no estudo da psiquiatra carioca Hilda Maria Rodrigues Alevato sobre a Síndrome Loco-Neurótica (SLN) no ambiente de trabalho.

Segundo Hilda Maria Rodrigues Alevato, quando a mesma doença, seja física ou mental se espalha dentro da empresa, há algo mais do que uma simples coincidência de encontro de trabalhadores adoentados, senão vejamos:

Há empresas e organizações cuja quantidade de funcionários alcoolizados diariamente já é tão incômoda, que programas de apoio vêm sendo implantados com a ajuda de psicólogos e outros especialistas. Exemplos de iniciativas nessa mesma linha não são raros, absolutamente. Apesar disso, ainda estamos longe de dar ao tema o tratamento que exige. É indispensável, obviamente, tratar o homem que se alcooliza ou aquele que vive uma crise depressiva. Porém, quando no mesmo ambiente de trabalho a quantidade de profissionais atingidos pelo alcoolismo, por *burnout* ou por alguma outra forma de sofrimento psíquico ultrapassa o nível razoável *da possível coincidência*, é necessário atentar para o fato de que esteja acontecendo *algo mais* do que um simples encontro de indivíduos adoentados.

Em sua pesquisa de campo, a psiquiatra aponta exemplos de situações que podem ser consideradas como "SLN":

"Atentando-se aos discursos das pessoas expostas a situações de risco socioambiental é possível perceber sinais do processo do adoecimento,

através de expressões como: "**não sei o que acontece comigo quando venho para cá**", "**só de pensar que ainda tenho que ficar mais duas horas neste escritório... tenho vontade de sumir**", etc." (grifos nossos).

A autora sustenta ainda que a situação coletiva pode ser facilmente deturpada como um problema individual, senão vejamos:

"Percebe-se um movimento em torno de alguns sintomas importantes dos riscos – como o assédio moral, por exemplo – mas com uma abordagem que sequer considera as possíveis relações entre o sintoma e o ambiente em que ele se manifesta. Ou seja, tende-se a tratar de forma isolada cada caso, focando as atenções no indivíduo e em elementos de sua personalidade, exclusivamente".

Segundo Ricardo Tadeu Marques da Fonseca¹⁵, a contribuição de Alevato é justamente a identificação do grupo de trabalho como ente psicológico coletivo e autônomo: "*Dirige-se, portanto, à dinâmica coletiva desses grupos de trabalho e a toda fenomenologia psicológica e material que a cerca. Busca demonstrar a influência do ambiente sobre o homem, entendendo por ambiente todo o conjunto significativo, simbólico e comunicativo que orienta os comportamentos*".

É indispensável, obviamente, tratar o homem que se alcooliza ou aquele que vive uma crise depressiva. Porém, quando no mesmo ambiente de trabalho a quantidade de profissionais atingidos pelo alcoolismo, por *burnout* ou por alguma outra forma de sofrimento psíquico ultrapassa o nível razoável *da possível coincidência*, é necessário atentar para o fato de que esteja acontecendo *algo mais* do que um simples encontro de indivíduos adoentados.

Em uma entrevista minha para a Folha de São Paulo¹⁶ sobre assédio moral afirmei que a competição exacerbada e a pressão do empregador por mais resultados em menos tempo estimula terror psicológico entre colegas.

15 FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *Saúde mental para e pelo trabalho*. Disponível em http://www.calvo.pro.br/artigos/ricardo_tadeu_marques_fonseca/ricardo_tadeu_saude_para_pelo_trabalho.pdf. Acesso em 06/01/2010.

16 http://www.calvo.pro.br/iprensa/calvo_folha_huj06.pdf. Acesso em 13/02/2010.

Marli Delmonico de Araújo Futata¹⁷ relata a origem do modelo de produção toyotista:

Nos anos 50, relata Wood Jr. (1992), o engenheiro japonês Eiji Toyoda passou alguns meses em Detroit conhecendo a indústria automobilística americana, sistema dirigido pela linha fordista de produção, onde o fluxo normal é produzir primeiro e vender depois quando já dispunham de grandes estoques. Toyoda ficou impressionado com as gigantescas fábricas, a quantidade de estoques, o tamanho dos espaços disponíveis nas fábricas e o alto número de funcionários. Para ele, naqueles moldes, seu país, arrasado por um período pós-guerra, não teria condições de desenvolver uma forma semelhante de produção.

Relatou isso quando escreveu à sede de sua empresa dizendo que ia ser necessário uma nova forma de organização do trabalho, mais flexível e que exigisse menor concentração de estoques, pois sabia que o Japão possuía um mercado pequeno, capital e matéria – prima escassos, “[...] a compra de tecnologia no exterior era impossível e a possibilidade de exportação era remota”. (WOOD JR., 1992).

Para conseguir competir então, nos grandes mercados, a Toyota precisaria modificar e simplificar o sistema da empresa americana Ford. Na procura de soluções para esse encaminhamento, Toyoda e seu especialista em produção Taichi Ohno, iniciaram um processo de desenvolvimento de mudanças na produção. Introduziram técnicas onde fosse possível alterar as máquinas rapidamente durante a produção, para ampliar a oferta e a variedade de produto, pois para ele era onde se concentrava a maior fonte de lucro. Obtiveram excelentes resultados com essa idéia e ela passou a ser a essência do modelo japonês de produção.

O espaço para armazenamento da produção era outro

17 FUTATA, Marli Delmonico de Araújo. **Breve análise sobre o toyotismo: modelo japonês de produção.** Revista espaço acadêmico. Nº 47. Abril 2005. Mensal. ISSN 1519.6181. ano IV. Disponível em <<http://www.espacoacademico.com.br/047/47cfutata.htm>> Acesso em 13/02/2010.

obstáculo para os japoneses, por isso, as mercadorias deveriam ter giro rápido, e a eliminação de estoques, ainda que parecesse impossível, estava nos projetos de Toyoda. A partir de então, regras criteriosas foram incorporadas gradativamente à produção, caracterizando o que passou a chamar toyotismo, (ou Ohnismo, devido aos nomes Toyoda e Ohno). Partiram do princípio de que qualquer elemento que não agregasse valor ao produto, deveria ser eliminado, pois era considerado desperdício e classificaram o desperdício em sete tipos principais: tempo que se perdia para consertos ou refugo, produção maior do que o necessário, ou antes, do tempo necessário, operações desnecessárias no processo de manufatura, transporte, estoque, movimento humano e espera.

A partir do princípio acima citado, planejou-se um modelo de produção composto por: automatização, *just-in-time*, trabalho em equipe, administração por estresse, flexibilização da mão de obra, gestão participativa, controle de qualidade e subcontratação.

Maria Aparecida Alkimin¹⁸ ao relatar o problema do *stress* profissional, menciona a reestruturação e a era produtiva imposta pelo mercado globalizado, que por sua vez, ameaça cada vez mais a estabilidade no emprego. Os trabalhadores sofrem a pressão da competitividade e acabam servindo como meio de aumentar a produtividade e os lucros.

O Mestre Ari Possidonio Beltran¹⁹, ao lecionar sobre os novos conflitos e as relações de trabalho, e a evolução dos sistemas produtivos, diz que:

Na mesma oportunidade mencionávamos, ainda, outros importantes fenômenos correlatos, como aquele, hoje reconhecido pela doutrina, como *darwinismo social* ou *neodarwinismo*, referente à situação em que, na busca do emprego, grandes contingentes têm sido aliados,

18 ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. 1ª. ed. (ano 2005), 3ª. tir. Curitiba: Juruá, 2007, p. 55.

19 BELTRAN, Ari Possidonio. *Dilemas do trabalho e do emprego na atualidade*. São Paulo: LTr, 2001, p. 234 apud BELTRAN, Ari Possidonio. *Direito do trabalho e direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2002, p. 223.

sob o fundamento, por vezes perverso, da “seleção dos melhores”, na medida em que, em escala crescente, para os mais humildes postos de trabalho, requisitam-se formação escolar elevada, incompatível com o cargo, conhecimento de informática e não raro o domínio de outros idiomas. Tais situações fazem parte dos conflitos da nova sociedade, que contribuem para as novas tensões ao Direito do trabalho.

Segue o Autor²⁰ dizendo sobre os novos desafios do Direito do Trabalho:

A intensificação do trabalho e a degradação das condições de trabalho (tarefas penosas, flexibilidade de horários, exigência de disponibilidade) estão patentes em muitos setores; descobre-se que a ditadura da ‘performance’, o aumento do tempo de utilização dos equipamentos, a produção *just-in-time*, são causas de sofrimento e, que uma forma de violência, o constrangimento moral (*lê ‘harcèlement moral’*) insere-se no cotidiano de muitos trabalhadores.

A Professora Adriana Calvo²¹ menciona em sua entrevista para a Folha de São Paulo que:

“O mais freqüente, no Brasil, é a humilhação de cima para baixo, de um subordinado por um chefe. Com a introdução de novas práticas de gestão, nos últimos 20 anos, caracterizadas pela pressão exagerada, as macas de personalidade dos agressores afloraram e tiveram ambiente propício para se desenvolverem”, diz ela.

Segundo a reflexão de Maria Aparecida Alkimin²², com o advento da moderna organização do trabalho, a preocupação deve estar voltada também para a saúde física e psíquica dos

20 BELTRAN, Ari Possidonio. **Direito do trabalho e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2002, p. 225.

21 CALVO, Adriana. **Pressão cotidiana ou humilhação continuada?** Disponível em <http://www.clavo.pro.br/imprensa/folha_27jul05_pressao.htm> Acesso em 13 fev. 2008.

22 ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1ª. ed. (ano 2005), 3ª. tir. Curitiba: Juruá, 2007, p. 30/31.

trabalhadores. Pois uma vez que a competitividade toma outro rumo que não uma competição saudável, o trabalhador acaba por sofrer as conseqüências, sejam no âmbito da saúde como no âmbito do seu próprio potencial produtivo, ou seja, ocorre a queda da produção, afeta o relacionamento no ambiente de trabalho, na vida social e familiar, ocasionando possíveis doenças, afastamento do trabalho, desemprego e até mesmo invalidez ou morte. Note-se que o assédio moral impregnado na exigência de metas de produção inatingíveis, podem desencadear uma série de conseqüências.

Segundo a lição de Maria Aparecida Alkimin²³, quando o empregador extrapola os limites de seu poder de direção, acaba cometendo um ato ilícito previsto no artigo 187 do Código Civil. Assim, quando da violação de seus direitos, o empregado pode rescindir o contrato de trabalho por culpa do empregador, conforme dispõe o artigo 483 da CLT. Não obstante, o mesmo ainda pode pleitear a indenização por danos morais por violação dos direitos de personalidade, conforme dispõe o artigo 5º, inciso X da Constituição Federal de 1988.

4) O ASSÉDIO MORAL COMO VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Frente a uma total lacuna jurídica no ordenamento jurídico brasileiro, a busca de uma proteção do trabalhador contra os diversos tipos de assédio moral, inclusive o assédio moral institucional, somente é possível pela ótica neoconstitucionalista moderna do Direitos Fundamentais.

O assédio moral viola, pelo menos, 2 (dois) princípios fundamentais da República Federativa do Brasil: a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (artigo 1º, incisos III e IV da Constituição Federal de 1988).

A importância dos princípios no neoconstitucionalismo moderno é bem explicada em Miguel Reale: "*princípios são verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também*

23 ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. 1ª. ed. (ano 2005), 3ª. tir. Curitiba: Juruá, 2007, p. 57.

*por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da praxis*²⁴.

Maurício Godinho Delgado demonstra a importância de um princípio para a sociedade: *“a noção de proposições que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade*²⁵”.

No contexto trabalhista, não é admissível que o empregado se sujeite *psicologicamente* ao empregador (conhecida por alguns como subordinação subjetiva), em troca de valor financeiro nenhum (salários ínfimos ou não). A troca que se espera no ambiente de trabalho é de respeito à dignidade humana do trabalhador e a concretização constitucional do verdadeiro valor social do trabalho (e não puramente econômico).

Na lição de Alexandre de Moraes²⁶ o respeito a dignidade humana deve ser entendido como:

Dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem *menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos* (grifos nossos).

Segundo Rodrigo de Lacerda Carelli, Direitos Fundamentais *“são aqueles direitos do homem que determinada sociedade escolheu por bem inseri-los em seu direito positivo, sendo resguardados a*

24 REALE, Miguel. Lições preliminares de direito. 18. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 1991, p. 299.

25 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 184.

26 MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2004, p. 52.

Constituição."²⁷

Uadi Lammêgo Bulos²⁸ explica a relação direta da teoria dos direitos fundamentais com o princípio matriz da dignidade humana:

Os direitos são fundamentais são fundamentais, porque sem eles a pessoa humana não se realiza, não convive, e, em alguns casos, nem sobrevive. Como ficariam a igualdade, a legalidade, o respeito à dignidade, a tutela do patrimônio sem a constitucionalização, em bases legislativas sólidas, desses direitos impostergáveis da pessoa humana?

Os Direitos Fundamentais preenchem espaço de grande responsabilidade no corpo constitucional e são tidos como importantes fundamentos para a base de todo o ordenamento jurídico, principalmente o trabalhista.

Nesta esteira de pensamento, o trabalhador é antes de tudo cidadão, muito antes de vestir a "roupagem" de empregado dentro da empresa. O seu estado de subordinação trabalhista não implica em renúncia aos seus direitos fundamentais como pessoa humana, muito menos em sujeição aos seus direitos de personalidade. Logo, não é admissível certas práticas empresárias de gestão por injúria e calúnia, afetando a auto-estima coletiva dos trabalhadores no ambiente do trabalho.

Enoque Ribeiro dos Santos defende que: "*os direitos fundamentais são tão importantes que deveriam possuir no mundo jurídico um papel semelhante a um título executivo constitucional, que uma vez não adimplido propicia a seu possuidor, exigir os eu efetivo cumprimento judicialmente, mesmo que seja em face da expropriação ou constrição dos bens do devedor, no caso o Estado.*"²⁹(grifos nossos).

27 CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Direitos Constitucionais sociais e os Direitos Fundamentais: são os direitos sociais constitucionais direitos fundamentais? *Revista de Direito Constitucional e Internacional*. São Paulo: RT, ano 11, v. 42, janeiro-março, 2003, p. 252.

28 BULOS, Uadi Lammêgo. *Constituição Federal anotada*. 5 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 104.

29 SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Direitos Humanos e meio ambiente do Trabalho – título executivo constitucional – tutela jurisdicional. *Revista Justiça do Trabalho*. Porto Alegre: HS, ano 22, n. 2258, p. 29, junho de 2005,

Amauri Mascaro Nascimento defende que deve haver limites constitucionais aos poderes dos empregadores.³⁰ *“direitos fundamentais significam também uma relação não entre o cidadão e o Estado, mas entre particulares, como as relações que se estabelecem entre o empregador e o empregado, na defesa deste contra a exacerbação do poder diretivo daquele”.*

Evidente que o importante não é somente o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador, mas sua efetiva concretização dentro do ambiente do trabalho. Na linha de Hannah Arendt, é *“o direito a ter direitos, ou seja, o direito a ser sujeito de direitos.”*³¹

Neste mesmo diapasão, Norberto Bobbio preocupado com a efetividade dos direitos fundamentais ressalta que: *“se os direitos humanos atualmente são reconhecidos virtualmente por todos os povos, com poucas exceções, o problema é torná-los efetivos”*³².

A aplicação da teoria dos direitos fundamentais no Direito do Trabalho significa reconhecer a necessidade de concretude da proteção de direitos individuais do empregado, principalmente quanto às limitações ao poder de atuação patronal, buscando como resultado um equilíbrio digno nos conflitos de interesse existentes na relação capital e trabalho.

Dinaura Godinho Pimentel Gomes, seguindo a mesma linha de raciocínio, afirma que é essencial que o Direito, através de princípios ético-morais e com o apoio da solidariedade social e luminosidade dos juristas preserve o homem *“garantindo-lhe condições mínimas de existência digna, não só em ‘uma folha de papel’ (expressão historicamente utilizada por Lassale), mas de forma*

30 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 31.ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 130.

31 LAFER, Celso. *A Reconstrução dos Direitos Humanos: Um diálogo com o Pensamento de Hannah Arendt*. São Paulo: Cia das Letras, 1988, p. 26. *apud* SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Direitos Humanos e meio ambiente do Trabalho – título executivo constitucional – tutela jurisdicional. *Revista Justiça do Trabalho*. Porto Alegre: HS, ano 22, n. 2258, p. 30, junho de 2005.

32 BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992, p. 25 *apud* SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Direitos Humanos e meio ambiente do Trabalho – título executivo constitucional – tutela jurisdicional. *Revista Justiça do Trabalho*. Porto Alegre: HS, ano 22, n. 2258, p. 29, junho, 2005.

concreta e efetiva.”³³

Pois bem, voltamos a importante pergunta deste artigo, *como proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores, principalmente a dignidade como pessoa humana, frente ao assédio moral institucional frente a falta expressão de previsão legal?*”

Arion Sayão Romita³⁴ pode nos ajudar a responder esta importante indagação dentro da teoria dos direitos fundamentais. O autor explica que os direitos fundamentais podem ser vistos sob uma perspectiva dupla: negativa e positiva:

No tocante à posição do Estado em face dos direitos fundamentais, estes podem ser visualizados em dupla perspectiva: como direitos de defesa e como garantias à proteção do Estado contra a agressão de terceiros. Na primeira visão, os direitos fundamentais obrigam o Estado a respeitar os direitos de qualquer indivíduo em face de investidas do próprio Poder Público: atuam como direitos de defesa (*Abwehrrechte*). Na outra perspectiva, o Estado se obriga a garantir os direitos de qualquer pessoa contra a agressão perpetrada por terceiros, quando invocado o seu dever de proteção (*Schutzpflicht des Staats*).

Em vista do exposto acima, a perspectiva positiva dos direitos fundamentais é plenamente aplicável nas relações de trabalho, uma vez que não cabe somente ao Estado garantir o respeito à dignidade humana do trabalhador, mas antes e acima de tudo: o Estado deve proteger o trabalhador quando sua dignidade humana estiver em risco de ser afetada pelo uso abusivo do poder diretivo do empregador no local de trabalho.

Mauricio Godinho Delgado³⁵ lembra que o trabalhador como pessoa humana tem direito a saúde integral (física e mental) no

33 GOMES, Dinaura Godinho Pimental. O processo de afirmação dos Direitos Fundamentais: evolução histórica, interação expansionista e perspectivas de efetivação. *Revista de Direito Constitucional*. São Paulo: RT, ano 11, n. 24, p. 110, outubro-dezembro de 2003.

34 ROMITA, Arion Sayão. *Direitos Fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 39.

35 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 612/614.

ambiente de trabalho: *“tanto a higidez física, como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua auto-estima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra”.*

Em suma, Amauri Mascaro Nascimento³⁶ sintetiza bem todo o exposto até este momento quando defende que existe **um mínimo ético** a ser respeitado na relação de trabalho: *“esses direitos, na esfera das relações de trabalho, têm como fundamento a necessidade de garantia de um mínimo ético que deve ser preservado nos ordenamentos jurídicos nas relações e trabalho como forma de organização jurídico-moral da sociedade quanto à vida, à saúde, à integridade física, à personalidade e a outros bens jurídicos valiosos para a defesa da liberdade e integração dos trabalhadores na sociedade e perante o empregador”.*

5) CONSIDERAÇÕES FINAIS

Segundo a Organização Mundial de Saúde, o próximo século será marcado pelo crescimento das doenças psicológicas no ambiente de trabalho. Milhares de trabalhadores serão afastados do seu trabalho devido ao impacto do stress no ambiente de trabalho e da *“Síndrome do Burn out”* advindos de um mundo do trabalho em crise.

A Justiça do Trabalho viverá cercada de milhares de processos de assédio moral (seja individual, coletivo ou institucional). Os operadores do Direito deverão se adaptar a este novo cenário jurídico, buscando apoio técnico para fundamentar suas decisões de um grupo de profissionais multidisciplinares (psicólogo, assistente social e sociólogo).

A forma mais cruel de assédio moral – o assédio institucional praticado pelas novas formas de organização do trabalho – desmobilizará e eliminará do mercado de trabalho um número imensurável de trabalhadores. O empregado doente psicologicamente pode nunca recuperar-se e ficar descartado para

36 NASCIMENTO, Amauri mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 130/131.

sempre do mercado de trabalho, abalando suas respectivas famílias, enfim criando um prejuízo inestimável para a sociedade brasileira.

O Direito do Trabalho – apoiado no princípio constitucional da dignidade humana – deverá ser o norteador para todos os operadores de Direito no combate ao assédio moral em todas as suas formas, principalmente o assédio institucional.

REFERÊNCIAS

ALEVATO, Hilda. **Trabalho e Neurose: enfrentando a tortura de um ambiente em crise**. Rio de Janeiro: Editora Quartet, 1999.

ALEXY, Robert. Teoria de los Derechos Fundamentales. Trad. de Ernesto Garzón Valdés. Madrid: Centros de Estudios Constitucionais, 1993.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 1ed. (ano 2005), 3ª

BARRETO, Margarida. _____. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, **Dissertação de mestrado em Psicologia Social**, 2000.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde, trabalho - uma jornada de humilhações** – (EDUC/Editora da PUC, São Paulo)

BARROSO, Luís Roberto. **“Temas de Direito Constitucional – Tomo III”**. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

_____. Interpretação e Aplicação da Constituição.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional**. 20 ed. Atual. São Paulo: Saraiva, 1999.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campu, 1992.

BONAVIDES, Paulo. **Direito Constitucional**. 8ª ed., São Paulo: Malheiros, 1999.

CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. 2ª ed. . São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2002.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação história dos Direitos Humanos**. 3ª ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2003.

DEJOURS, Christophe. A loucura do Trabalho – Estudo de Psicopatologia do Trabalho. Trad. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5 ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DOMENICH, Mirella. **Síndrome do Burn out**. Folha de São Paulo. São Paulo, 30 de junho de 2002, Caderno Empregos.

DWORKIN, Ronald. **Taking rights seriously**. Cambridge: Harvard University Press, 1977.

FERRARI, Irany e Martins, Melchíades Rodrigues. **Dano moral: múltiplos aspectos na relação de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no ambiente de trabalho**. Ed. LTr, São Paulo, 2003

_____. **Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Vencedora do III Concurso de Monografias da Amatra II, publicado na Revista Amatra II, ano IV, nº 10, dezembro de 2003, p. 35.

HELOANI, Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado /História da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. Ed Atlas, São Paulo, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **“Harcèlement Moral: la violence perverse au quotidien” (“Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral”, trad. Rejane Janowitz)**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____, **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**. Editora Bertrand do Brasil, São Paulo, 2002.

_____, **Mal-estar no trabalho: redefinindo o Assédio Moral**. Editora Bertrand do Brasil, São Paulo, 2002.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra (coord.). **Direitos Metaindividuais**. São Paulo: LTr, 2004.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing**. Paris: Seuil, 1996.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio moral e seus efeitos jurídicos**. Síntese Trabalhista e Previdenciária nº 162.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaró. **“O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho”**. São Paulo: Revista LTr nº 8/2004.

NUNES, Rizzatto. **O princípio constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo: Saraiva, 2002.

PROSCURCIN, Pedro. **“Compêndio de Direito do Trabalho – Introdução às Relações de Trabalho em Transição à Nova Era Tecnológica”**. São Paulo: LTr, 2007.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **“Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais”**. Coimbra: Almedina, 2006.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e livraria do Rio de Janeiro, 2005.

SILVA, Oscar Gomes da. **“Assédio Moral no Trabalho: uma Conduta Perversa”**. Rio de Janeiro: Imaginação, ASUNIRIO, 2006.

SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: Ltr, 2000.

TORRES, Ricardo Lobo. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Rio de Janeiro: Ed.Renovar, 1999.

www.assediomoral.org