

Estudos do Trabalho

Ano IV – Número 7 – 2010

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

AGRAVOS À SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO TRABALHADOR: O ASSÉDIO MORAL INDIRETO E OS DESAFIOS PARA O TRABALHADOR NO SÉCULO XXI¹

Carlos Eduardo Vizzaccaro-Amaral²

André Luís Vizzaccaro-Amaral³

Sergio Augusto Vizzaccaro-Amaral⁴

RESUMO

Este trabalho trata do assédio moral pós-reestruturação produtiva. Sua problemática refere-se aos impactos das políticas organizacionais e de pessoal sobre a subjetividade e a saúde do trabalhador. O objetivo é entender e apurar a possibilidade de se pensar num assédio moral indireto, subsidiando, com isso, discussões no Direito e Processo do Trabalho quanto em outras áreas. A metodologia respalda-se no paradigma qualitativo, nos pressupostos dialéticos, em teóricos freudo-marxistas e genealógicos, na análise de conteúdo, na pesquisa bibliográfica e documental. Os resultados apontam mecanismos mais sutis de agenciamento, causando danos psicológicos ao obreiro, caracterizando-se, com isso, uma nova conformação de assédio moral; o indireto.

Palavras-Chave: Reestruturação Produtiva; Saúde do Trabalhador; Assédio Moral Indireto; Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This work deals with moral harassment after productive restructuring. Its problematic is related to the impacts of organizational and staff policies on worker's subjectivity and health. The objective is to understand and investigate the possibility of thinking about an indirect moral harassment, subsidizing with that, discussions about the Labor Law and Procedure and in other areas. The methodology draws upon the qualitative paradigm, in dialectical knowledge, Freudian-Marxists theorists and theorists genealogy, content analysis, literature research and documents. The results indicate more subtle mechanisms of agency, causing psychological damage to the worker, characterizing with that, a new form of harassment, the indirect one.

Keywords: Productive Restructuring; Occupational Health; Indirect Moral Harassment; Labor Law.

¹ Artigo resultante da Monografia de Conclusão de Curso apresentada para a obtenção do Título de Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho junto à Escola Paulista de Direito (EPD), em 2008.

² Graduado em Direito pela Fundação de Ensino "Eurípides Soares da Rocha" de Marília (UNIVEM) e Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Escola Paulista de Direito (EPD). Advogado Trabalhista e Consultor Jurídico. E-mail: carlosvizzaccaro@uol.com.br.

³ Graduado e Mestre em Psicologia pela Faculdade de Ciências e Letras de Assis da Universidade Estadual Paulista (FCLAs-UNESP) e Doutorando em Ciências Sociais pela Faculdade de Filosofia e Ciências de Marília da UNESP (FFC-UNESP). Professor Assistente junto ao Departamento de Psicologia Social e Institucional da Universidade Estadual de Londrina (DEPSI-UEL). E-mail: andre.vizzaccaro@uol.com.br.

⁴ Licenciado em História pela Faculdade de Ciências e Letras de Assis da Universidade Estadual Paulista (FCLAs-UNESP), Mestre em Psicologia Clínica pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e Doutor em Saúde Coletiva pela Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas (FCM-UNICAMP). E-mail: sergiovizzaccaro@uol.com.br.

Estudos do Trabalho

Ano IV – Número 7 – 2010

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

INTRODUÇÃO

Não obstante o cenário aviltante para o trabalhador em meio à atual crise socioeconômica mundial, que objetiva não apenas o desemprego como uma ameaça real à sua condição material, mas, também, a precarização de seu posto de trabalho, com flexibilizações contratuais que ferem suas conquistas históricas (da ampliação informal da jornada de trabalho à renegociação coletiva de direitos adquiridos), os desafios para o trabalhador do século XXI permeiam, também, as relações decorrentes de uma organização do trabalho intemporal e desterritorializada que adoece e mata tanto física como mentalmente.

Este estudo preocupa-se com um aspecto importante dessa relação de trabalho dentro das organizações que vem sendo caracterizado por nós como assédio moral indireto. Sua relevância e justificativa pautam-se tanto no crescimento e agravamento de distúrbios psicopatológicos relacionados ao trabalho, que atingem trabalhadores e seus familiares e que chegam a levar, muitas vezes, o trabalhador à violência auto-infligida, e à morte, quanto nos custos resultantes desse processo de adoecimento que atingem a economia, a saúde pública e a previdência social no Brasil, e no mundo. Tais fenômenos vêm sendo demonstrados a partir do aprofundamento de estudos acerca dos processos de subjetivação no trabalho e do registro cada vez mais detalhado de dados por parte de governos e órgãos internacionais, como a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Segundo a OMS e a Associação Internacional para a Prevenção do Suicídio (AIPS), pesquisas realizadas em 2006 apontaram que, no tocante ao suicídio o principal fator que o predispõe é a depressão, e que outros podem aumentar a propensão, como transtornos bipolares, abuso de drogas e de álcool, esquizofrenia, antecedentes familiares, contextos socioeconômicos e educacionais pobres ou uma saúde física frágil. De maneira geral, no mundo, cerca de 1,1 milhão de pessoas se suicida a cada ano, segundo a OMS. São cerca de

Estudos do Trabalho

Ano IV – Número 7 – 2010

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

três mil suicídios por dia, no mundo, o que equivaleria a cerca de uma morte a cada 30 segundos. Outra estatística importante refere-se ao fato de que para cada morte resultante de suicídio, no mundo, ou seja, a cada 30 segundos, outras 20 pessoas tentam suicidar-se, sem sucesso, o que implicaria em uma tentativa a cada um segundo e meio no mundo. Estimativas sinalizam que nos últimos 50 anos, o número de suicídios no mundo aumentou em 60%, sobretudo nos países em desenvolvimento, como o Brasil, atingindo mais fortemente pessoas acima dos 60 anos, mas sendo uma das três principais causas de morte entre a população economicamente ativa, principalmente na faixa etária que vai dos 15 aos 34 anos. (AGÊNCIA EFE, 2007a)

No Japão, o país industrializado com o maior número de suicídios por ano segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), 32.552 pessoas se mataram em 2005, superando os 30 mil pelo oitavo ano consecutivo. (AGÊNCIA EFE, 2007b). Já os números relativos a 2006 chegam a 32.155 suicídios, mostrando uma pequena queda em relação a 2005. (REDE PSI, 2007)

No ano passado, porém, só nos oito primeiros meses do ano já haviam sido registrados 22 mil suicídios, informou a Agência Nacional de Polícia, um crescimento de 4,5% em relação aos índices de 2008.

Entre as pessoas que tiraram as próprias vidas, 34.427 eram homens e 6.354, mulheres. Acredita-se que o aumento tenha relação com a deterioração das condições econômicas do Japão. (GAMBARE, 2009)

Na França, líder entre os países em que o suicídio mais cresce no mundo desde 1975, principalmente entre homens economicamente ativos, cerca de 11 mil pessoas cometeram o suicídio apenas no ano 2000, mais de um suicídio por hora. Dados mais recentes do Instituto da Saúde e da Pesquisa Médica francês indicam que a média de suicídios no país estabilizou-se em 12 mil casos por ano. Em 1995, o problema atingiu também a maior central sindical do país, a Central Geral dos Trabalhadores (CGT), que apresentou 08 casos de

Estudos do Trabalho

Ano IV – Número 7 – 2010

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

suicídios entre trabalhadores de empresas terceirizadas que trabalhavam na manutenção da central nuclear de Chinon. (DIHITT, 2008)

Mas um dos episódios que mobilizaram a sociedade francesa foi a série de suicídios envolvendo funcionários da maior montadora de veículos do país, a Renault, entre os anos de 2004 e 2007. Foram 04 suicídios, no período, sendo que os 03 últimos num período inferior a 04 meses. O suicídio de 2004 pareceu um caso isolado, no entanto, entre outubro de 2006 e fevereiro de 2007, os outros 03 casos chamaram a atenção da opinião pública, sobretudo porque alguns deles ocorreram dentro da empresa. Entre as causas apontadas estariam a intensificação do trabalho e a pressão para atingir metas cada vez mais intangíveis. (IHU, 2007)

Além da Renault, outra onda de suicídios, só que agora de funcionários do grupo PSA, que reúne as montadoras Peugeot-Citroën, ameaça colocar em xeque as condições de trabalho nas empresas privadas da França.

No início do ano de 2007, seis funcionários da PSA, cinco deles da mesma unidade, a Mulhouse, em Haut-Rhin, suicidaram-se, sendo que no último suicídio ocorrido, o empregado enforcou-se nas dependências da própria fábrica. A investigação policial concluiu, segundo os jornais "Le Monde" e "Le Figaro", que tratou-se de um suicídio motivado por "questões pessoais".

No entanto, no primeiro caso registrado naquele ano e relacionado à PSA, o funcionário que se matou deixou uma carta denunciando a "pressão moral" a que era submetido no trabalho. Ele trabalhava numa unidade da PSA denominada Charleville-Mézières, em Ardennes. (SOUZA, 2007)

Diante dos fatos e segundo estimativas, cerca de 300 a 400 funcionários se suicidam no interior de empresas, na França, por ano. Pesquisadores franceses esclarecem que os casos de suicídios dentro das empresas são sintomas de estresse profissional, portanto, um tipo de distúrbio, de ordem psicológica, ocasionado ou potencializado pelo trabalho. (ÉPOCA, 2010)

Estudos do Trabalho

Ano IV – Número 7 – 2010

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

À luz dos números e de situações tão mobilizadoras, podemos dizer que o Brasil se encontra num contexto bastante paradoxal no que tange às relações de trabalho. Por um lado, experimenta um desenvolvimento econômico sólido e sustentável, gerando trabalho e renda para a população e estabilizando as taxas de desemprego, mantendo-se firme como um país em desenvolvimento. Por outro, tais postos de trabalho criados dizem respeito a ocupações com baixa qualificação profissional, baixa escolaridade e baixa renda, elementos estes que se caracterizam como fatores de risco para as Morbidades Psiquiátricas Menores que, por sua vez, predispõem, juntamente com a pressão no trabalho e com o desemprego, ao suicídio e oneram, sem comentar acerca do desastre humano, familiar e social, a economia, a saúde pública e a previdência social, por meio da perda da mão-de-obra e do afastamento do trabalho, dos atendimentos na rede básica e ambulatorial de saúde e das aposentadorias especiais.

Somando-se as informações supra descritas, importante salientar os dados referentes a acidentes de trabalho ocorridos no país. O Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) registrou em 2006, 503.890 acidentes e 2.717 mortes relacionadas ao trabalho nos contratos sob regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que totalizam apenas 30% da população economicamente ativa, comparando-se com 2005, o número de acidentes de trabalho registrados aumentou em 0,8%. Os acidentes típicos representaram 80% do total; os de trajeto 14,7% e as doenças do trabalho 5,3%. As pessoas do sexo masculino participaram com 79,9% e as pessoas do sexo feminino 20,1% nos acidentes típicos e nos de trajeto, a faixa etária decenal com maior incidência de acidentes foi constituída por pessoas de 20 a 29 anos com, respectivamente 39,1% e 40,9% do total. Nas doenças de trabalho a faixa de maior incidência foi a de 30 a 39 anos, com 31,7% do total.

Já em 2007, os registros totalizaram 659.523 acidentes, sendo que os típicos totalizaram 417.036, os de trajeto 79.005 e as doenças 22.374. Em 2008 e 2009 o número de acidentes chegou respectivamente a 755.980 e 723.452, sendo as doenças do trabalho responsáveis por 20.356 ocorrências em 2008 e 17.653 ocorrências em 2009. (BRASIL, 2010)

Estudos do Trabalho

Ano IV – Número 7 – 2010

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Além disso, ainda de acordo com a Previdência Social, no Brasil tem crescido muito o número de trabalhadores afastados por transtornos mentais e comportamentais. Estima-se que em 2009 foram 13.200 casos, enquanto o ano de 2006 apresentou 600 casos. No ano passado, o número ficou em 12.500.

Segundo o Diretor de Saúde Ocupacional da Previdência Social, Remígio Todeschini:

[o] século XXI, das novas tecnologias, da informática, faz com que a pressão, o assédio moral, todos esses fatores psicossociais organizacionais estressem e deprimam muito as pessoas. O componente central de transtornos mentais e comportamentais está justamente no stress e na depressão. (JUNIA, 2010)

O mesmo diretor da Previdência Social completa: "São as novas formas neotayloristas de organização de trabalho que levam a isso". A diminuição da subnotificação em decorrência de novas metodologias empregadas pela Previdência também pode ter contribuído para o aumento de mais de 2.000% dos casos de transtorno mentais e comportamentais de 2006 para 2009. (JUNIA, 2010)

Ainda, de acordo com Todeschini, a nova metodologia usada pela Previdência Social desde 2007 diminui a subnotificação de casos de doença, já que atualmente não é mais necessária a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) pelo empregador para caracterizar um evento como acidentário. Antes, o INSS só poderia afastar o trabalhador por motivo de acidente se o empregador apresentasse o CAT. Além disso, a instituição do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) também contribui na análise real do quadro de saúde do trabalhador brasileiro. Antes destas medidas, a notificação girava em torno de 500 mil casos. Em 2009, esse número ficou em torno de 740 mil, contabilizados a simples comunicação de acidentes até casos fatais. (JUNIA, 2010)

Tal situação, por si só, justifica estudos nas mais variadas frentes e nos mais diversos campos de conhecimento, incluindo o Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, em prol de uma melhor compreensão das dimensões envolvidas nas relações de trabalho. Mas

Estudos do Trabalho

Ano IV – Número 7 – 2010

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

a relação entre o suicídio, os trabalhadores franceses e japoneses, o excesso de competição e a pressão no trabalho, aqui relatada, como dissemos anteriormente, logo após, a Segunda Guerra Mundial e ao início do período mais intenso de formalização do processo de “globalização”, nos incita a refletir de maneira bastante cuidadosa sobre o assunto.

Uma média de um suicídio por dia dentro das empresas francesas, por exemplo, como vimos há pouco e, especificamente, o caso dos executivos da Renault, sugere uma relação bastante forte entre o suicídio e o ambiente de trabalho.

Essa relação fica ainda mais sugestiva se tomarmos os resultados dos estudos psicológicos realizados tanto no Brasil quanto no mundo. Alguns estudos defendem que os determinados tipos de transtornos psíquicos podem ser potencializados, de maneiras específicas e complexas, pelas ferramentas gerenciais adotadas pelas organizações produtivas, sobretudo, após os anos de 1970. (DEJOURS, 1992 e 1999; LIMA, 1995; PAGÈS et al, 1987; SATO; BERNARDO, 2005; SELLMANN-SILVA, 1986, 1994, 1995, 1997a, 1997b, 2001, 2005)

A partir de tais estudos, parece-nos pertinente investigar se a promoção de um ambiente de trabalho altamente competitivo e a proposição de metas desafiadoras, ainda que com a participação dos trabalhadores nos processos decisórios e nos lucros e resultados, características comuns às políticas de gestão organizacional atuais, não seriam elementos danosos ao trabalhador, sobretudo, quando não regulamentados ou por leis ou por acordos coletivos.

Em princípio, no nosso entender, a participação no processo decisório e nos lucros e resultados, diante de todo o contexto que apresentamos anteriormente (de adoecimento psíquico e de suicídios), seriam mecanismos bastante sedutores, para os trabalhadores, numa economia de mercado, marcada pelo consumo e pela renovação constante de mercadorias. Seriam, a nosso ver, formas constantemente sugestivas, ainda que por meio da sedução material (participação nos lucros e resultados) e simbólica (a sensação de pertença ao grupo, de valorização pessoal frente ao coletivo e de autonomia relativa), da

Estudos do Trabalho

Ano IV – Número 7 – 2010

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

organização em relação ao trabalhador. Seria, portanto, uma forma de assédio sobre o trabalhador, ao menos no que tange a uma de suas acepções possíveis em nosso léxico. (HOUAISS, 2001)

Como essa sugestão sedutora, ou assédio, é dirigido à conduta do trabalhador, por vezes se estendendo para fora do ambiente de trabalho, e envolve o comprometimento intelectual, social, afetivo e comportamental do mesmo, chegando a mobilizar aspectos psíquicos profundos, bem como a sua própria subjetividade, poderíamos supor que ele é dirigido, então, à própria moral do trabalhador, ao menos no que concerne à sua acepção de espírito humano (a sua parte imaterial).

Considerando que o assédio moral, do ponto de vista jurisprudencial e doutrinário, no Direito do Trabalho, é caracterizado por quatro dimensões elementares: **1.) intensidade** (da violência psicológica); **2.) duração** (prolongamento do tempo da violência); **3.) finalidade** (de ocasionar um dano psíquico ou moral); e **4.) efetivação** (dos danos) e, considerando, também, os constantes estudos psicológicos e epidemiológicos, que relacionam as atuais formas de gestão organizacional e pessoal, caracterizadas pela valorização do fator humano, por meio da participação nos processos de gestão e do governo à distância, da participação nos lucros e resultados e na política de bonificação e premiação dos trabalhadores e/ou equipes que mais se destacam, com problemas de saúde, como as psicossomatizações e psiconeuroses, como os sintomas somatoformes e até mesmo o suicídio, trazendo impactos negativos para o trabalhador, para a economia, para a saúde pública e para o sistema previdenciário, não poderíamos pensar que essas atuais políticas de gestão, que tanto seduzem os trabalhadores, seriam formas diferenciadas de assédio moral no trabalho? Será que as novas formas de sedução das organizações podem ser pensadas como uma espécie de assédio moral “indireto”? (Corroborado e ampliado por HELOANI; BARRETO, 2010)

O problema que levantamos neste trabalho parece-nos pertinente em meio aos números apresentados até aqui, sobretudo quando a própria OMS considera o suicídio, por exemplo, um ato de violência auto-infligida e quando, na França um trabalhador se

Estudos do Trabalho

Ano IV – Número 7 – 2010

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

suicida dentro do ambiente de trabalho, em média, todo dia, a cada ano, como vimos, anteriormente.

A relevância desse tema, aqui no Brasil, respalda-se no afastamento do emprego de trabalhadores acometidos por transtornos mentais e comportamentais, adquiridos ou potencializados pelo trabalho, ocupando a terceira posição entre as causas de concessão de benefício como o auxílio-doença e a aposentadoria por invalidez, gerando um custo de R\$ 35 bilhões ao ano para a Previdência Social e que são extraídos de tributos e taxas cobrados da população, como um todo. (FALCÃO, 2010)

Nosso objetivo, em meio ao problema que levantamos, é tentar compreender melhor os aspectos relativos ao assédio moral pós-reestruturação produtiva e investigar se, com as atuais políticas de gestão organizacionais e pessoais adotadas por organizações no mundo todo, e no Brasil, podemos pensar num assédio moral indireto, subsidiando as discussões em torno do assunto no Direito do Trabalho e Processual do Trabalho.

Para atingir nosso objetivo geral, elencamos outros quatro objetivos específicos: **1.)** compreender o assédio moral à luz do campo do Direito do Trabalho e Processual do Trabalho e em meio às relações de trabalho atuais; **2.)** apresentar e analisar os elementos históricos e atuais que envolvem a reestruturação produtiva, a partir do desenvolvimento de modelos econômicos, políticos e produtivos e seus impactos nas relações de trabalho; **3.)** investigar, em bases de dados eletrônicas (atualizadas mais rapidamente), referências quanto aos termos *assédio moral* e *assédio moral indireto*; e **4.)** analisar as atuais políticas de gestão organizacionais e pessoais e verificar se há elementos diferenciadores quanto ao *assédio moral*, avaliando a consistência do termo *assédio moral indireto*.

A hipótese, em seu sentido lato, que lançamos aqui é a de que, em função das transformações ocorridas pós-reestruturação produtiva, sobretudo a partir dos anos de 1970, no mundo, e de 1990, no Brasil, as novas configurações das relações de trabalho têm mobilizado elementos que, por um lado, seduzem material e simbolicamente o trabalhador, privilegiando a competitividade em prol dos resultados e, por outro, produzem novas formas

Estudos do Trabalho

Ano IV – Número 7 – 2010

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

de subjetivação e danos, muitas vezes irreversíveis, à saúde física e mental do trabalhador, podendo ser chamada de assédio moral indireto.

METODOLOGIA

A metodologia aqui utilizada respalda-se no paradigma qualitativo, nos pressupostos dialéticos (com diálogos com a genealogia), em teóricos freudo-marxistas e genealógicos, na análise de conteúdo e na pesquisa bibliográfica e documental.

Procuramos interagir vários autores, sistematizando as discussões, e lançamos mão da análise de conteúdo, ainda que de maneira limitada, de modo que criamos determinadas categorias de análise, a partir do referencial teórico do direito do trabalho e da psicologia do trabalho.

Na tentativa de melhor delimitar o assédio moral indireto no trabalho, dividimos nossos estudos em três partes. Na primeira, apresentamos o resultado da pesquisa realizada em uma base de dados eletrônica física. Na segunda, apresentamos o resultado da pesquisa realizada em uma base de dados eletrônica virtual e, na terceira, a correlação das pesquisas documentais com a pesquisa bibliográfica, conformando uma compreensão mais delimitada do assédio moral indireto a partir de uma análise mais pontual.

RESULTADOS

A maioria das definições acerca do assédio moral são incompletas, isto porque ao identificar a figura do assediador, o mesmo é colocado sempre, ou na maioria das

Estudos do Trabalho

Ano IV – Número 7 – 2010

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

vezes, como o superior hierárquico nas organizações de trabalho. É o chamado “mobbing” descendente, isto é, o abuso de poder do chefe em relação ao seu subordinado. Porém sabemos que o assédio pode ocorrer de forma horizontal, isto é, entre “colegas” de trabalho (no caso de uma competitividade mórbida, sem limites, inveja), ou até mesmo de forma ascendente, chamado de “mobbing” ascendente. Essa possibilidade é pouco provável, mas ela pode se configurar. É só pensarmos no exemplo de subalternos que tenham uma preferência pelo chefe anterior, e acabam por empregar violência psíquica ao chefe atual, na maioria das vezes de maneira sutil, devido a posição na relação de trabalho (o assediador é o subalterno), minando suas ações, fazendo com que o superior hierárquico se sinta incapaz de exercer seu poder gerencial sobre seus comandados, colocando uma situação de descontrole sobre a organização e, como consequência, fazendo com que este se afaste do cargo de gerência. Pode ocorrer também, ainda no assédio ascendente, a questão da diferença ou mesmo a discriminação, situação, por exemplo, em que o(s) subalterno(s) tenha(m) como superior hierárquico uma mulher ou pessoa que seja homossexual, de crença religiosa diferente ou até mesmo de posição social mais elevada.

Existem, ainda, outros dois pontos que podem gerar controvérsias acerca do tema. O primeiro deles é a questão do tempo. Isto porque, para alguns autores e juristas, a violência psíquica tem de ser sistemática e prolongada (alguns estipulam o período de seis meses). Porém, hoje já existem jurisprudências configurando o assédio moral, identificando o ilícito em situações que a pessoa sofreu a violência psíquica, tendo seu direito de personalidade lesado (dano moral) por pouco mais de um mês. Podemos citar como exemplo, *in casu*, o RO-126/02, julgado pela 2ª Turma da 3ª Região, onde foi configurado o assédio moral, sendo que a violência psicológica sofrida pela vítima estendeu-se por pouco mais de um mês, gerando o dano moral por lesão causada à honra da trabalhadora. O segundo ponto nos remete à questão do resultado causado. Isto porque, para a doutrina e jurisprudência há elementos caracterizadores do assédio moral tais como a ocorrência do dano psíquico e do

Estudos do Trabalho

Ano IV – Número 7 – 2010

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

dano moral, sendo que o primeiro se expressa por uma alteração psicopatológica comprovada e o segundo lesa os direitos de personalidade.

Na nossa concepção, poderá configurar-se o assédio moral tanto quando a vítima sofrer ambos os danos ou somente um deles. Isto é, poderá ser vítima de assédio aquele que sofrer ou agravar um dano psíquico (diagnosticado clinicamente; são as alterações psicopatológicas comprovadas, onde a personalidade da vítima é alterada ou seu equilíbrio emocional venha a sofrer perturbações que se exteriorizam por meio de depressão, angústia, bloqueio, etc.) ou quando a vítima sofrer um dano moral, que como já dito, é a violação de seu direito de personalidade (a esfera ética ou ideal do indivíduo, valores interiores, a honra), gerando conseqüências extrapatrimoniais, independente de prova, pois se presume.

Ademais, o dano moral independe do dano psíquico, isto porque o trabalhador ao sofrer o assédio moral pode ter seu direito de personalidade lesado (dano moral) sem, contudo, ter sofrido qualquer perturbação no seu equilíbrio emocional, ou alteração na sua personalidade. Isto ocorre porque os indivíduos reagem de formas diferentes à violência psíquica empregada, uma vez que algumas pessoas possuem graus de tolerância maior que outros. Além disso, “... ao se admitir como elemento do assédio moral o dano psíquico, o terror psicológico se converteria em um ilícito sujeito à mente e à subjetividade do ofendido”. (BARROS, 2005)

Importante salientar também, que nossa Carta Magna protege tanto a saúde (integridade física e psíquica) do trabalhador quanto seu direito de personalidade. Portanto se exigirmos o dano psíquico efetivo para se caracterizar o assédio moral, teríamos um mesmo comportamento (o assédio, isto é, a violência psicológica), em que a definição do ilícito seria o grau de tolerância da vítima.

Ao descrevermos o assédio moral e analisarmos os elementos de seu conceito, tais como a intensidade da violência, o prolongamento desta violência, e o nexos de causalidade destas violências com o aparecimento ou agravamento de danos psíquicos e/ou o dano moral sofrido, estamos nos referindo à figura do assédio moral (direto) e seus

Estudos do Trabalho

Ano IV – Número 7 – 2010

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

comportamentos configuradores. Tais comportamentos se configuram de maneira direta (mesmos as violências sutis, como gestos) ou as chamadas “indiretas”, dirigidas à vítima e que muitas vezes passam despercebidas.

Desconstruindo a figura clássica do assédio moral, levantamos a possibilidade de se configurar o assédio moral **indireto**. Isto porque, com o processo de globalização, novas formas de tecnologia e gestão foram surgindo, forçando a legislação juslaborista a se adequar a estas transformações. Os fatores econômicos, onde se inclui as inovações tecnológicas, são fontes materiais do Direito do Trabalho, isto é, ditam a substância do próprio direito. A economia, o mercado e a intensificação da competição entre as organizações, levam-as a minimizar os custos, o que exerce forte influência no Direito do Trabalho. O neoliberalismo propõem a flexibilização das normas trabalhistas com reflexos em suas funções.

A grande questão para nós é a dificuldade que o Direito encontra para coibir este tipo de assédio, o **indireto**. Nossa Carta Magna protege tanto a dignidade da pessoa humana, prevista no seu artigo 1º, III, quanto à honra e o direito de imagem, prevista no seu artigo 5º, X. A violência psíquica exercida no ambiente de trabalho lesando tanto a dignidade do trabalhador ou a sua honra ou imagem, ou até ambos configura o assédio, isto é a figura ilícita em questão.

Com as novas formas de gestão nas organizações, inclusive com respaldo legal, devido à flexibilização das normas trabalhistas, e até com Leis específicas como a Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000, que dispõem sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, prevista na Constituição Federal no seu artigo 7º, XI, inclusive com a participação do trabalhador na gestão da empresa, vistos até então como conquistas dos trabalhadores, vêm demonstrando um lado sombrio, como vimos anteriormente. Essas novas políticas de gestão das empresas, que visam auferir maior lucro, com menores custos, traduzem uma violência psíquica travestida (daí a expressão assédio moral **indireto**) pela qual passa o trabalhador, tendo este que “vestir a camisa da empresa”,

Estudos do Trabalho

Ano IV – Número 7 – 2010

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

desdobrando-se para atingir tais metas impostas pelas organizações e, pior, com o seu próprio “consentimento”.

A atual reestruturação produtiva demarca uma mudança também nas formas de controle das relações de trabalho e do processo produtivo. Numa das formas aqui consideradas, há técnicas e estratégias que se caracterizam pela ação direta sobre o potencial produtivo do trabalhador que, intensificadas por meio de uma violência direta traduzida, identificamos por assédio moral direto. Noutra forma possível, há uma crescente dissimulação dessas técnicas e estratégias de controle sobre o trabalhador, obedecendo, como já foi dito, à própria mudança no processo produtivo e à natureza do trabalho capaz de sustentar esta mudança; tais estratégias podem ser intensificadas ao ponto de exercerem outro tipo de violência, mais dissimulada, e que chamamos de “tendência de descaracterização” do assédio moral via meios indiretos.

A violência no trabalho persiste, hoje, quando se deseja extrair algum tipo de resultado que gere um dano provocado ao trabalhador. O que parece se esboçar, com as novas possibilidades de gestão do trabalho, é que tal violência adquire uma outra forma, não menos problemática que a anterior, mas que é geralmente mais intensa, simplesmente por ser quase imperceptível. Nos dias atuais, diferentemente do padrão de tempos passados, a violência contra o trabalhador se dissimula e se dilui em mecanismos dificilmente identificados como danosos.

E o caráter dissimulado da violência obedece estratégias aparentemente “boas” e “bem intencionadas”, como, por exemplo, a sedução que está alojada nas políticas de metas, nas participações no lucro da empresa, na co-gestão dos processos produtivos, nos planos de carreira, etc. E eis que encontramos um grande problema: qual o limite que separa tais políticas de um efetivo dano ao trabalhador?

O assédio moral pressupõe a detecção de uma intensidade de violência psicológica, um prolongamento dessa violência no tempo, uma finalidade em se causar dano psíquico ou moral, e a efetivação desses danos. Se lembrarmos de nossa discussão,

Estudos do Trabalho

Ano IV – Número 7 – 2010

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

principalmente das conseqüências apontadas por pesquisadores ligados à psicopatologia, podemos perceber que as novas políticas de gestão de pessoas, inevitavelmente, produzem estados de sofrimento e o desenvolvimento de doenças nos trabalhadores. É que a estratégia da “sedução” implica numa tonalidade essencialmente perversa ao processo, por tornar quase impossível detectar ações que são efetivamente danosas aos trabalhadores. E, pior ainda, fazer do trabalhador um agente de sua própria doença ao mesmo tempo em que retira da empresa a responsabilidade por tal resultado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante disso, se pensarmos na estratégia de “sedução” que está disseminada nos manuais de gestão e gerenciamento de pessoas atualmente, e se pensarmos que a sedução pode ser utilizada como fator desencadeante para a perda dos limites que garantiriam certa segurança do trabalhador em relação à sua própria saúde, essa estratégia, prolongada no tempo, mascarada por políticas de assistência médica que não resolvem problemas estruturais, e que os danos causados aos trabalhadores, sob tal processo de sedução, são reais e mensuráveis, a aproximação conceitual com o que chamamos de “assédio moral indireto” é bastante possível e razoável, além de necessário.

Devido a essa nova conjuntura, e partindo do princípio de que o Direito é uma ciência dinâmica, é importante a elaboração de uma legislação mais severa, porém cristalina, abrangendo todos os membros de uma empresa ou órgão público, independente da hierarquia, acerca de suas ações, incluindo comportamentos individuais ou coletivos e novas políticas de gestão, impondo como limites normas de respeito e comportamento ético, preservando a alma do indivíduo que é um bem jurídico que se impõem tutelar, para alertá-los e puni-los se for o caso, contra um mal do século no direito trabalhista: o assédio moral.

Estudos do Trabalho

Ano IV – Número 7 – 2010

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS E BIBLIOGRAFIA

ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de filosofia**. Trad. Alfredo Bosi e Ivone Castilho Benedetti. 4. Ed. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

AGÊNCIA EFE. OMS: 3.000 pessoas por dia cometem suicídio no mundo. **Universo On Line**. 2007. UOL Notícias, Ciência e Saúde. Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/ultnot/cienciasaude/ultnot/efe/2007/09/10/oms-3000-pessoas-por-dia-cometem-suicidio-no-mundo.jhtm>>. Acesso em 25 novembro 2010.

AGÊNCIA EFE. Japão aprova medida para tentar reduzir índice de suicídios em 20%. **Universo On Line**. 2007. UOL Últimas Notícias. Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/ultnot/efe/2007/04/27/ult1766u21381.jhtm>>. Acesso em 05 novembro 2010.

ANTUNES, Ricardo L. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 10. ed. São Paulo: Cortez, 1999.

_____. **Os sentidos do trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 5. ed. São Paulo: Boitempo, 2003. (Coleção Mundo do Trabalho).

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 05 de outubro de 1988. Organização do texto por Juarez de Oliveira. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990. 168 p. (Série Legislação Brasileira).

BRASIL, Leis, decretos, etc. **Consolidação das leis do trabalho**: como se acha em vigor. Compilação de Armando Casimiro Costa, Irany Ferrari e Nelson Barbosa Corrêa. 6. ed. Atualizada. São Paulo: LTr, 1978.

BRASIL. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Anuário Estatístico da Previdência Social**. Seção IV – Acidentes de Trabalho. 2009. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_101013-150045-567.xls>. Acesso em 19 novembro 2010.

BRASIL. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Anuário Estatístico da Previdência Social**. 2006. Disponível em: <http://www.mps.gov.br/arquivos/compressed/3_090519-153748-897.zip>. Acesso em 19 novembro 2010.

Estudos do Trabalho

Ano IV – Número 7 – 2010

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Organizado por Elizabeth Costa Dias. Colaboradores Idelberto Muniz Almeida *et al.* Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. **recursos humanos**: edição compacta. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIZOTTI, Antonio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 8ª. Ed. São Paulo: Cortez, 2005.

COCCO, Giuseppe, GALVÃO, Alexander Patez, SILVA, Gerardo (orgs). **Capitalismo Cognitivo**, 2003.

COUTINHO, Evandro da Silva Freire; ALMEIDA-FILHO, Naomar; MARI, Jair de Jesus. **Fatores de risco para morbidade psiquiátrica menor: resultados de um estudo transversal em três áreas urbanas no Brasil**. In: **Revista de Psiquiatria Clínica**. ISSN 0101-6083, Vol. 26, nº 5, Set/Out 1999, Edição Internet, Disponível *On Line* em [http://www.hcnet.usp.br/ipq/revista/r265/artigo\(246\).htm](http://www.hcnet.usp.br/ipq/revista/r265/artigo(246).htm), em 25/04/2006.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lucia Leal Ferreira. 5. ed. Ampliada. São Paulo: Cortez; Oboré, 1992.

_____. **O fator humano**. Tradução de Maria Irene Stocco Betiol e Maria José Tonelli. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. Tradução de Maria Irene Stocco Betiol *et alli*. São Paulo: Atlas, 1994.

DIAS, Mauricio. Lula flerta com as elites. **Carta Capital**. Política, Economia e Cultura. São Paulo, ano XIV, n 47, Janeiro de 2008, p. 50.

Estudos do Trabalho

Ano IV – Número 7 – 2010

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

DIHITT. O suicídio silencioso dos homens de sucesso. 2008. **Dihitt Notícias Populares**, Dinheiro. Disponível em: <<http://www.dihitt.com.br/n/dinheiro/2008/11/29/o-suicidio-silencioso-dos-homens-de-sucesso-1>>. Acesso em 05 novembro 2010.

ENRIQUEZ, Eugène. **Da horda ao Estado**: a psicanálise dos vínculos sociais. Tradução de Teresa Cristina Carreiro e Jacyara Nasciuti. 2. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1991.

_____. **A organização em análise**. Tradução de Francisco da Rocha Filho. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

FALCÃO, Rosa. No Brasil, o afastamento do emprego por transtornos mentais e comportamentais já é a terceira maior causa de concessão de benefícios da Previdência. **Correio Braziliense**. 2010. Disponível em <http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/brasil/2009/09/13/interna_brasil,141776/index.shtml>. Acesso em 28 out 2010.

FERNANDES, Daniela. Sinal vermelho para o estresse no trabalho. **Época Negócios**. 2010. Época Notícias. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Revista/Common/0,,EMI131177-16365,00-SINAL+VERMELHO+PARA+O+ESTRESSE+NO+TRABALHO.html>>. Acesso em 22 novembro 2010.

FREDDI, Giorgio. Organização, teoria da. In: BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de política**. Coordenação da Tradução por João Ferreira. 5. ed. Brasília: Editora UnB; São Paulo: Imprensa Oficial do Estado, 2000, P. 864-870.

GAMBARE. Taxa de suicídio no Japão aumenta 4,5% em relação a 2008. **Universo On Line**. 2009. Gambare! – Trabalho e Lazer – Editora JBC. Disponível em: <<http://gambare.uol.com.br/2009/09/30/taxa-de-suicidio-no-japao-aumenta-45-em-relacao-a-2008/>>. Acesso em 05 novembro 2010.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Aspectos do trabalho relacionados à saúde mental: assédio moral e violência psicológica. In: GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther. **Saúde mental no trabalho**: da teoria à prática. São Paulo: Roca, 2010, pp. 31-48.

HOUAISS, Antônio. VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

Estudos do Trabalho

Ano IV – Número 7 – 2010

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

IHU. Renault sofre onda de suicídios. 2007. **Instituto Humanitas Unisinos**, Notícias.

Disponível em :

<http://www.ihu.unisinos.br/index.php?option=com_noticias&Itemid=18&task=detalhe&id=4940>. Acesso em 05 novembro 2010.

JUNIA, Raquel. Cresce o número de trabalhadores afastados por transtornos mentais e comportamentais. **Adital**. 2010. Disponível em:

<<http://www.adital.com.br/site/noticia.asp?lang=PT&cod=47456&busca=>>>. Acesso em 27 out 2010.

LAZZARATO, Maurizio; NEGRI, Antonio. **Trabalho imaterial**: formas de vida e produção de subjetividade. Tradução de Mônica Jesus. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **Os equívocos da excelência**: as novas formas de sedução na empresa. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**: doutrina forense, modelos de petições, recursos, sentenças e outros. 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 26ª. Ed. São Paulo, LTr, 2000.

NEGRI, Antonio; HARDT, Michael. **Império**. Tradução de Berilo Vargas. Rio de Janeiro: Record 2001.

_____. **Multidão**: guerra e democracia na era do Império. Tradução de Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Record, 2005.

NEGRI, Antonio. **Cinco lições sobre Império**. Tradução de Alba Olmi. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

_____. **O trabalho de Dioniso**: para a crítica do Estado Pós-Moderno, 2004.

NEGRI, Antonio; COCCO, Giuseppe M. **GloBAL**: biopoder e lutas em uma América Latina globalizada. Tradução de Eliana Aguiar. Rio de Janeiro: Record, 2005.

PAGÈS, Max *et al.* **O poder das organizações**. Tradução de Cecília Pereira Tavares e Sonia Simas Favatti. São Paulo: Atlas, 1987.

PELBART, Peter Pál. **Vida Capital**: ensaios de biopolítica. São Paulo: Iluminuras, 2003.

Estudos do Trabalho

Ano IV – Número 7 – 2010

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

REDEPSI Sociedade / Comunidade. Japão lança plano para diminuir alta taxa de suicídio. 2007. **Psicologia – RedePsi**. Disponível em: <<http://www.redepsi.com.br/portal/modules/news/article.php?storyid=4046>>. Acesso em 05 novembro 2010.

ROCHA-PINTO, Sandra Regina da *et al.* **Dimensões funcionais da gestão de pessoas**. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

SANDRONI, Paulo. **Dicionário de economia do século XXI**. Rio de Janeiro: Record, 2005.

SATO, Leny. Trabalho e saúde mental. In: CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Saúde, meio ambiente e condições de trabalho**: conteúdos básicos para uma ação sindical. São Paulo: CUT, 1996. P. 169-175.

_____. Subjetividade, saúde mental e LER. In: RUIZ, R. C. (org.). **Um mundo sem LER é possível**. Montevideo: UITA (União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação), 2003. P. 61-80.

SATO, Leny; SELIGMANN-SILVA, Edith. Saúde mental: diversas expressões. **Trabalho & Saúde** (órgão informativo do DIESAT). São Paulo, v. 79, n. 21. p. 49-62, 1986.
SATO, Leny *et al.* Atividade em grupo com portadores de L.E.R. e achados sobre a dimensão psicossocial. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, v. 79, n. 21. p. 49-62, 1993.

SATO, Leny; BERNARDO, Márcia Hespanhol. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. **Ciência & Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 869-878, out./dez. 2005.

SELLIGMANN-SILVA, Edith. Crise econômica, trabalho e saúde mental. In: ANGERAMI, V. A. (org.). **Crise e trabalho e saúde mental no Brasil**. São Paulo: Traço, 1986. P. 54-132.

_____. **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ. São Paulo: Cortez, 1994.

_____. Psicopatologia e psicodinâmica no trabalho. In: MENDES, René (org.). **Patologia do trabalho**. São Paulo: Atheneu, 1995, P. 287-310.

_____. Saúde mental e trabalho. In: TUNDIS, Silvério Almeida; COSTA, Nilson do Rosário (Org.). **Cidadania e loucura**: políticas de saúde mental no Brasil. 5. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes; ABRASCO, 1997a, P. 217-288.

Estudos do Trabalho

Ano IV – Número 7 – 2010

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

_____. A interface desemprego prolongado e saúde psicossocial. In: FERREIRA-FILHO, J. F.; JARDIM, S. (orgs.). **A danação do trabalho**: organização do trabalho e sofrimento psíquico. Rio de Janeiro: Te Corá Editora, 1997b. P. 19-64.

_____. Desemprego e psicopatologia da recessão. In: BORGES, L. H.; MOULIN, M. G. B.; ARAÚJO, M. D. (orgs.). **Organização do trabalho e saúde**: múltiplas relações. Vitória-ES: EDUFES, 2001. P. 219-254.

_____. Psicopatologia e saúde mental no trabalho. In: MENDES, René (org.). **Patologia do trabalho**. 2. ed. Atual. E ampl. São Paulo: Atheneu, 2005, P. 1141-1182.

SOFIA, Juliana. Baixa qualificação puxa alta do emprego. **Folha de S. Paulo**. Dinheiro. São Paulo, 06 Jan 2008, Caderno B. Dinheiro, p. B1.

SOUZA, Cláudio de. Onda de suicídios em montadoras preocupa a França. **Universo On Line**. 2007. UOL Carros, Últimas Notícias. Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/carros/ultnot/2007/08/01/ult634u2591.jhtm>>. Acesso em 05 nov 2010.

VIZZACCARO-AMARAL. André Luís. **Entre o kháos e o kósmos, a demiourgía da excelência**: a seleção de pessoal como regulação, normalização e mediação no contexto das novas políticas de gestão de recursos humanos. Assis-SP: UNESP, 2003. 148 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Faculdade de Ciências e Letras, Campus de Assis, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Assis, 2003.