

Universidade de Brasília – UnB
Faculdade de Direito – FD

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO DOCENTE

Rober Yudi Tsugami Saquisaka – mat. 06/24454

Trabalho de conclusão do curso de graduação em
Direito na Universidade de Brasília, elaborado sob
orientação da professora Gloreni Aparecida
Machado

Brasília, Junho de 2011

Dedicatória

Dedico o presente trabalho à minha família, pelo apoio sempre presente...

Dedico também aos professores que sofrem no exercício de sua profissão
tão nobre e importante para a sociedade...

Agradecimentos

Em primeiro lugar agradeço minha família: meu pai, minha mãe e meu irmão, pois devo a eles tudo que sou hoje. Como verdadeiras raízes eles me sustentaram e espero que este trabalho seja o início da colheita dos frutos em retribuição...

À minha avó, Hatsuchyo Tsugami, sempre uma inspiração para novos desafios.

Aos meus tios: Marcos Hiroshi Tsugami e Márcia O Catão Tsugami, que possibilitaram minha educação desde a segunda série do ensino fundamental e me deram dois primos que considero irmãos – Matheus e Maurício.

À Professora Glorene Aparecida Machado, minha orientadora, por sua paciência, perseverança e minúcia.

Os mais profundos agradecimentos para todos aqueles que tornaram o presente trabalho possível.

Resumo

O trabalho consiste em uma reflexão a respeito das origens do assédio moral, os elementos que o tornam possível. Através da definição de assédio moral dada pelas ciências da saúde e a relação com a teoria social do processo civilizador, busca-se uma explicação que justifique as características do fenômeno. Traçando todo um processo histórico que proporcionou a notoriedade do assédio moral – passando pela idade medieval, formação do Estado, Renascentismo, Revolução Francesa, Revolução Industrial, globalização, formação de grandes blocos políticos e econômicos – através do contraste com a ideologia, então formada, dos direitos humanos. Passa-se para a análise pela perspectiva jurídica, na qual a conduta é contraposta aos princípios básicos de direito, comparada com categorias jurídicas já existentes, para determinar o *locus* da categoria no ordenamento jurídico. Sob o gênero de dano moral, o assédio moral se torna tema frequente nos tribunais da seara trabalhista antes mesmo do Legislativo aprovar leis específicas acerca do tema. A jurisprudência passa a determinar, no âmbito jurídico, a definição da categoria do assédio moral, construindo-a. O assédio moral no trabalho docente consiste no assédio moral que ocorre no ambiente acadêmico, cuja vítima é o professor. Os meios e as motivações são comuns com o acréscimo de novos. Pergunta-se o porquê do assédio moral no trabalho docente ser frequente, o que o facilita, qual a especificidade do mesmo. A relação da exposição, envolvimento e exigência dispensadas ao docente parecem explicar satisfatoriamente, destacando também como combater de forma efetiva o assédio moral no trabalho docente.

Palavras-chave: Docentes. Professor. Assédio Moral. Dignidade da pessoa humana. Direitos humanos. Direito do trabalho.

Resume

The work consists on a reflection about the origins of bullying, the elements that make it possible. Through the definition of harassment given by the health sciences and the relationship with the social theory of the civilizing process, one of the objective is to seek an explanation that justify the characteristics of the phenomenon. Mapping an entire historical process that brought the reputation of bullying – through the medieval age, State formation, Renaissance, French Revolution, Industrial Revolution, globalization, formation of large political and economic blocs – by contrast with the ideology, thus already formed, human rights. Then, the analysis by the legal perspective, in which the conduct is opposed to the basic principles of law, compared to existing legal categories to determine the *locus* of the legal category. Under the kind of moral harm, bullying becomes a frequent theme of the labor laws in the courts before the Legislature Power adopt specific laws on the subject. The case law is to determine in the legal framework, the definition of the category of bullying, building it. The workplace bullying teacher is bullying that occurs in the academic environment, whose victim is the teacher. The means and motivations are common with the addition of new ones. One wonders why the teacher bullying at work is not uncommon, what makes what is the specificity of it. The relationship of exposure, involvement and the teaching requirements seem to explain satisfactorily, pointing out also how to effectively combat bullying in the teaching.

Keywords: Teachers. Professor. Bullying. Human dignity. Human rights. Labor law.

SUMÁRIO

Introdução.....	6
Parte I: A construção da categoria Assédio Moral	
1. Assédio moral na ciência da saúde.....	10
1.1 Breve histórico.....	10
1.2 Conceito de Assédio Moral no Trabalho.....	11
1.3 Assediador: perverso narcisista.....	21
1.4 Assediado: o perfil da vítima.....	26
1.5 Meios utilizados para assediar a vítima.....	30
1.6 Consequências do assédio moral para a saúde da vítima.....	35
2. Assédio moral nas ciências sociais.....	40
2.1 Invenção do Indivíduo, da dignidade humana e dos direitos humanos.....	40
2.1.1 Processo civilizador e o controle social.....	42
2.1.2 Individualismo e direitos humanos.....	52
2.1.3 Contexto que possibilita a compreensão da categoria.....	57
2.2 Assédio moral como problema organizacional.....	61
Parte II: Assédio Moral como categoria jurídica em construção	
1. Ausência de aparato legal específico.....	69
2. Assédio moral como uma construção da jurisprudência.....	74
2.1 Espécie de dano moral?.....	75
2.2 Jurisprudência.....	79
2.3 Assédio sexual: forma especializada de assédio moral?.....	83
3. Provas.....	84
Parte III: Assédio moral no trabalho docente	
1. Meios utilizados no meio acadêmico.....	91
2. Exposição, envolvimento e exigências.....	95
3. Jurisprudência.....	101
Conclusão.....	111
Bibliografia.....	117
Anexos.....	119

Introdução

As agressões veladas sempre existiram nos mais variados setores da sociedade. Recentemente, uma das espécies de agressão velada recebeu uma atenção especial pelo meio acadêmico, principalmente das ciências da saúde e sociais: o assédio moral.

Com as pesquisas realizadas a respeito, surgiram várias definições semelhantes entre si para o fenômeno – considerando os motivadores mais próximos e os meios utilizados –, no entanto, nenhuma reflexão profunda a respeito das origens do mesmo na sociedade, a possível relação com o desenvolvimento da sociedade e suas estruturas foi realizada.

A importância do trabalho para a identidade do indivíduo e para o funcionamento da sociedade possui um destaque especial para compreender as dimensões das consequências danosas do assédio moral no trabalho. E tal importância, para ser compreendida, deve ser analisada tendo em mente a ideologia do individualismo, que retrata uma forma diferente de pensar e ver o mundo em oposição ao holismo – este predominante até a Revolução Francesa –, pois essa dualidade, com sua dinâmica em constante e lenta transformação, permeia toda a discussão.

É justamente através do estudo histórico, sociológico e antropológico que podemos traçar uma linha de transformações e eventos que nos leva ao contexto atual. O atual paradigma, regido pelos direitos humanos e pelos direitos individuais, possibilita a visibilidade do assédio moral, como de inúmeras outras condutas que antes não eram consideradas dignas de controle. Logo, é necessário compreender também o processo de desenvolvimento da noção dos direitos humanos.

O controle social também possui papel de extrema importância na compreensão do desenvolvimento da sociedade, pois esta se erigiu exatamente sobre sistemas de controle, sejam leis, contratos e costumes. A presença do controle exigiu certa adaptação dos membros de uma comunidade que passaram a ser indivíduos de uma sociedade.

A primeira parte do trabalho trata justamente da construção da categoria do assédio moral no âmbito da ciência da saúde e das ciências sociais, apresentando em seu primeiro capítulo um breve histórico que demonstra quando e como o fenômeno começou a ser notado por pesquisadores para, em seguida, tratar

da definição do assédio moral pela ciência da saúde, buscando um conceito mais preciso do fenômeno, definindo os sujeitos envolvidos, os possíveis motivadores sociais, os meios utilizados e as consequências para a saúde do indivíduo, assim como o desenho do perfil ideal de vítima.

O segundo capítulo da primeira parte trata do tema pela perspectiva das ciências sociais, traçando a possível origem do fenômeno em um verdadeiro processo de desenvolvimento da sociedade, relacionando as transformações das estruturas sociais, ideológicas – como a concepção de indivíduo e sua relação com o coletivo – e suas dinâmicas (como o controle social, os atributos considerados como meios para adquirir poder e prestígio), inclusive o surgimento da noção de direitos humanos.

Definido o assédio moral no âmbito da saúde e das ciências sociais, inicia-se a discussão do assédio moral como categoria jurídica, ou seja, como o ordenamento jurídico regula tal conduta, qual seria a posição da categoria no ordenamento jurídico e como ela foi construída no plano jurídico.

Discute-se no primeiro capítulo dessa parte se há um aparato legal específico para lidar com a nova categoria jurídica para, em seguida, no segundo capítulo questionar a possibilidade da mesma ser incluída em um instituto já regulado para garantir a tutela jurídica e como o ordenamento jurídico a absorveu. O terceiro e último capítulo da segunda parte do trabalho trata das provas de assédio moral, os meios reconhecidos pelo ordenamento como válidos para valoração.

Finalmente, a última parte, referente a delimitação do tema – assédio moral no trabalho docente –, trata o mesmo núcleo de assédio moral, só que em um ambiente de trabalho docente. No primeiro capítulo, considera-se as características já expostas nas partes anteriores, somando as peculiares quanto aos meios em decorrência do ambiente específico.

O segundo capítulo da mesma, apresenta a provável especificidade do assédio moral no trabalho docente, ou seja, o quê especialmente no trabalho docente poderia favorecer a incidência tão frequente do assédio.

No terceiro e último capítulo do presente trabalho, é apresentada jurisprudência na seara trabalhista sobre assédio moral no trabalho docente para demonstrar a categoria jurídica construída pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Ao final deste trabalho os seguintes documentos estão anexados: cópia da Lei do Distrito Federal de n. 2.494 de 2002 que trata de assédio moral; cópia da lista

de atitudes hostis da autoria da psiquiatra francesa Marie-France HIRIGOYEN; um artigo a respeito da frequência de assédio moral em determinados setores da economia; um conjunto de questionários com a finalidade de identificar as condições de trabalho e o possível processo de assédio moral no trabalho, da autoria de Elisabeth GREBOT anexados ao trabalho do advogado Robson ZANETTI; e, por último, uma pesquisa sobre bullying/assédio moral no ambiente de trabalho realizada pelo Workplace Bullying Institute & Zogby International.

Parte I: A construção da categoria Assédio Moral

1. Assédio Moral na ciência da saúde

1.1 - Breve histórico

Embora se compreenda que o assédio moral é um fenômeno por demais antigo, apenas recentemente se deu conta de sua existência e seu desdobramentos perniciosos.

Até então, o tema não era conhecido e poucos pesquisadores haviam desbravado tais águas. Os primeiros trabalhos, no Brasil, a cerca do tema se inspiraram nos livros de HIRIGOYEN, mas esta cita quem, talvez, possa se referir como o pioneiro na pesquisa sobre o tema: Heinz LEYMANN, alemão radicado na Suécia, psicólogo do trabalho que, em decorrência do aumento da incidência de suicídios – consideradas as tentativas – entre enfermeiras na Suécia no período relativo à década de 1980, foi motivado a realizar uma profunda pesquisa a fim de encontrar a causa. Assim, LEYMANN foi o pioneiro no estudo do fenômeno que acabou por denominar de *mobbing*.¹

É provável que LEYMANN tenha se inspirado no Etologista² Konrad LORENZ para utilizar o termo *mobbing*. LORENZ realizou uma pesquisa, observando o comportamento agressivo presente em diversos animais, concluindo que o *mobbing* seria um importante elemento para o equilíbrio de um ambiente animal, pois estabelecia a divisão territorial, a funcionalidade do espécime dentre o seus e mantinha possíveis predadores à distância, portanto, seria muito importante para a preservação da espécie. Transportando o conceito para a humanidade, LORENZ via o *mobbing* como “o mais grave de todos os perigos”, pois ameaçava a espécie humana ao contrário dos demais animais.³

O tema veio a ser divulgado em grandes proporções somente após a publicação de duas obras da psiquiatra Marie-France HIRIGOYEN: *Assédio Moral e Violência perversa no cotidiano*⁴ e *Mal-Estar no trabalho – Redefinindo o Assédio Moral*⁵. Como psiquiatra e vitimóloga – especialização presente na França – HIRIGOYEN se interessou pelas vítimas de violência psicológica e decidiu

1 GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. “*Mobbing*” (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicosocial Multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, Mai-Ago 2006, Vol. 22 n. 2, p. 183-192.

2 Ciência que estuda o comportamento animal

3 SOARES, Leandro Queiroz. **Interações socioprofissionais e assédio moral no trabalho: “Ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não aguentar mais”**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. (p. 90-92)

4 HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano**. 12ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

5 HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

aprofundar as pesquisas. Em 1998 publicou sua primeira obra. Esta trouxe uma reação além das expectativas e acabou por resultar em uma segunda obra na qual a autora revisou o conceito e entrevistou, através de cartas, indivíduos que suspeitavam serem vítimas de assédio moral.

Acredita-se que foi em decorrência da grande aceitação de sua obra que o governo francês decidiu editar uma lei para lidar com essa nova categoria de violência. Embora não o tenha feito na seara penal, ao menos na civil os cidadãos poderiam contar com a tutela jurídica.

Desde então, o estudo do assédio moral vem se desenvolvendo em diferentes países. Muitas vezes a categoria possui uma denominação diferente: *bullying* (América do Norte), *mobbing* (Suécia), *harcèlement moral* (França), *moral harassment* (Inglaterra), *ijime* (no Japão).

O assédio moral passa a ser visto como um mal que deve ser estudado e combatido para garantir a saúde dos indivíduos, pois as consequências do mesmo para suas vítimas são devastadoras – como será tratado no decorrer deste trabalho.

No Brasil, em particular, segundo SOARES, foi através do Projeto de Lei nº 0425/1999 (atualmente a Lei Municipal de São Paulo de nº 13.288) e pela pesquisa da médica do trabalho Margarida Maria Silveira BARRETO que a categoria assédio moral recebeu maior atenção.⁶ Na verdade, a primeira regulação do assédio moral por parte do governo brasileiro foi em Iracemápolis, por meio da Lei 1.163 de 24/04/2000 e Decreto Regulamentador nº 1.134/2001).

1.2 - Conceito de Assédio Moral no Trabalho

A pesar de muitos autores tratarem os termos *assédio moral*, *mobbing*, e *bullying* como sinônimos, HIRIGOYEN afirma que há diferença entre as definições. Assim, *mobbing* seria associado a um fenômeno de grupo e *bullying* seria algo mais amplo, abarcando a violência psíquica, física e sexual.⁷ Sintetizando a diferenciação:

Para simplificar, poderíamos afirmar que:

- o termo *mobbing* relaciona-se mais a perseguições coletivas ou à violência ligada à organização, incluindo desvios que podem acabar em violência física;
- o termo *bullying* é mais amplo que o termo *mobbing*. Vai de chacotas e

⁶ SOARES, op. cit., p. 94

⁷ HIRIGOYEN (2010, p. 76-85)

isolamento até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas. Refere-se mais às ofensas individuais do que à violência organizacional;

- o *assédio moral* diz respeito a agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência. Mesmo que sejam próximas, a violência física e a discriminação estão, primeiramente, excluídas, pois são violências já levadas em conta na legislação francesa. Voltaremos de forma mais detalhada, ao longo de todo o capítulo seguinte, ao que exemplifica a especificidade do assédio moral.⁸

O fato é que todas possuem um núcleo central – a violência moral frequente (seja por meios psicológicos ou físicos) – que é inserido em diferentes, embora, semelhantes, contextos. Portanto, muitas vezes as definições podem ser de fato as mesmas ou muito próximas. Assim, o presente estudo irá proceder sem maiores distinções entre essas denominações.

HIRIGOYEN em sua primeira obra trata do assédio moral em dois aspectos: como violência privada e como violência na empresa.

A expressão “violência privada” é referência ao assédio que ocorre fora da esfera do trabalho, geralmente dentro da configuração familiar ou das relações pessoais. Assim, poderíamos inserir nesse aspecto a relação entre dois cônjuges, namorados ou, até mesmo, entre grupos de pessoas nos mais diversos ambientes privados.

Por outro lado, o aspecto da violência na empresa retrata especificamente o assédio moral inserido no ambiente de trabalho, ou seja, dentro de uma empresa pública ou privada, entre colegas de trabalho (incluindo superiores hierárquicos).

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.⁹

Em sua segunda obra, HIRIGOYEN entende que a definição mais adequada seria que

*o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.*¹⁰

8 HIRIGOYEN (2009, p. 85)

9 HIRIGOYEN (2010, P. 65)

10 HIRIGOYEN (2010, p. 16)

LEYMANN citado por SOARES, conceituando *mobbing* – considerado uma outra denominação para assédio moral – como a “comunicação hostil e antiética dirigida de forma sistemática por um ou mais indivíduos em direção a, principalmente, um indivíduo-alvo”.¹¹

Embora ambos os conceitos expressem a ideia do que constitui o assédio moral, é necessário conjugá-las para chegarmos a um conceito mais completo. É exatamente o que SOARES faz na sua obra *Interações socioprofissionais e assédio moral no trabalho*.

Leandro Queiroz SOARES, pesquisador do Instituto de Psicologia da UnB, pesquisou e analisou os diversos conceitos que o assédio moral tem recebido de diversos autores com o intuito de formular um conceito completo. A partir da análise listou três elementos comuns a todas as definições: formas (meios utilizados pelo assediador), frequência e protagonistas. Terminou por concluir que nenhum dos conceitos era plenamente satisfatório para a compreensão do fenômeno. Dentre os motivos para tal conclusão, o autor citou a falta de clareza e precisão quanto a frequência e os objetivos do assédio moral.¹² Em defesa dos autores criticados por SOARES, cabe observar que: a frequência é de difícil definição, bastando entender que o assédio moral se configura com condutas repetitivas e constantes (sejam em dias ou meses) que desgastam a psique da vítima.

FREITAS, HELOANI e BARRETO afirmam que não há a possibilidade de definir uma frequência específica que condicione a existência do assédio moral, pois isso seria negar o fato de que o assédio moral pode ser destrutivo com diferentes frequências e, portanto, limitar a configuração do assédio à frequência seria permitir que a prática prosseguisse.

Ao serem constatados, os atos de violência devem ser imediatamente barrados e não tolerados. Caso contrário, os danos serão ampliados à saúde e aos relacionamentos dos trabalhadores, à produtividade da organização e à previdência social. Determinar qual é o tempo necessário para identificar o sofrimento imposto e seus efeitos na saúde é, de alguma forma, legalizar a violência, é permitir o seu prolongamento e transformar o lugar de trabalho em um espaço de medo, angústia, estresse e efetivação da loucura.¹³

Quanto aos objetivos do assédio moral, que é visto de diferentes formas

¹¹ SOARES, op. cit., p. 93

¹² Ibid., p. 97

¹³ FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2009. (p. 72)

pelos pesquisadores – para HIRIGOYEN, por exemplo, seria uma psicopatia que denominou de “narcisismo perverso”, como será esclarecido mais adiante no item referente ao assediador –, mas os objetivos são por demais diversos e almejados através de um verdadeiro processo.

SOARES chega a sugerir uma definição que, em sua opinião, supera as demais:

O **assédio moral no trabalho** refere-se a um conjunto de ações violentas (de natureza psicológica ou física) infligidas, de maneira frequente, por um(a) ou mais trabalhadores(as) contra, principalmente, um(a) outro(a) trabalhador(a), com o objetivo de isolá-lo(a), desestabilizá-lo(a) e/ou difamá-lo(a) e, muitas vezes, excluí-lo(a) do contexto de trabalho, podendo lhe causar consideráveis danos de natureza física, afetiva, cognitiva e/ou social.¹⁴

De fato, SOARES fundiu todos as demais definições de assédio moral e formulou uma outra mais completa quanto aos elementos distintivos da conduta. Destacou o elemento da frequência sem especificá-la (por não ser precisa) e listou os objetivos da conduta assédio moral, que na verdade são fins usados como meios para atingir um objetivo maior final – que pode ser a exclusão do contexto de trabalho ou mesmo a destruição psíquica da vítima.

Um ponto em comum entre os autores é que o assédio moral se dá por meios sub-reptícios, ou seja, de forma não evidente. Logo, assediador se utilizaria de meios pelos quais os expectadores nada percebessem além de uma inocente brincadeira, mas que para a vítima fosse percebida como um verdadeiro ataque à sua dignidade e integridade psíquica. Para HIRIGOYEN, “o assédio moral diz respeito a agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência”.¹⁵

A partir de uma perspectiva psicológica, o assédio moral possui diversas possíveis causas. HIRIGOYEN lista e explica cada espécie de causa: os sentimentos inconfessáveis; a recusa da distinção, a inveja, o ciúme, a rivalidade, o medo e o ambiente de trabalho favorável para tal conduta.¹⁶ Nas palavras da psiquiatra: “Na origem dos procedimentos de assédio, não existem explicações óbvias, mas, sim, um conjunto de sentimentos inconfessáveis”.¹⁷

Claramente se referia a sentimentos reprovados pela sociedade e pelo

14 SOARES, op. cit., p. 98-99

15 HIRIGOYEN, 2009, p. 85

16 HIRIGOYEN, 2010, p. 37-48

17 Ibid., p. 37

que se entende de saudável, ou seja, sentimentos de natureza destrutiva como os citados pela autora. Afinal de contas, a recusa da distinção está na base do que entendemos por discriminação, pois quando não aceitamos o que é diferente e o rejeitamos ultrapassando certos limites da convivência pacífica, estamos a discriminar. Assim como a inveja, o ciúme, a rivalidade e o medo, individualmente considerados e em baixa intensidade são normais desde que dentro de limites; quando esses limites são ultrapassados e todos esses sentimentos se somam, temos um verdadeiro coquetel explosivo. Portanto, um indivíduo que se sinta inferior, ameaçado e injustiçado pelo contraste com outro em um ambiente comum, ficará muito tentado a agir para equilibrar a situação, quando não revertê-la, ou até mesmo com um intuito de se preservar. Soma-se a isso um ambiente que proporciona condições que favorecem o surgimento de tais sentimentos – em qualquer tipo ambiente, seja pessoal ou no trabalho.

No caso do ambiente de trabalho, uma empresa que possui uma política de produção e eficiência baseada na exigência e na competitividade estará abrindo as portas para a conduta perniciosa do assédio moral. Muitas vezes, as empresas tem consciência da situação de sofrimento de um de seus empregados, vítima de assédio moral, no entanto, nada faz, pois acredita que o empregado está a produzir mais. HIRIGOYEN, SOARES, ZANETTI¹⁸ e muitos outros já demonstraram que a realidade é muito diferente: o assédio moral apenas traz prejuízos, pois diminui a produtividade do empregado, inclusive pode causar sua ausência por licenças médicas seguidas e gera um desgaste na relação interpessoal dos empregados que testemunharam o assédio. Enfim, é uma ilusão acreditar que a gestão por injúria ou a competitividade irá maximizar a produção.

Nas palavras de ZANETTI:

Os custos do empregador aumentam porque ele faz com que trabalhos sejam desperdiçados; Ocorra ausência do trabalhador por problemas de doença e consequentemente a ao realização de trabalhos, com isso ocorre a queda da produtividade; Prejudica-se a concorrência do empregador; A marca de produtos e serviços é afetada; Ocorre a degradação do ambiente de trabalho; O nome empresarial é atingido; Ocorre a perda de qualidade dos produtos e serviços; A rotatividade de empregados dentro da empresa fará com que ele tenha novos custos com treinamentos, etc;¹⁹ (p. 112)

Inclusive, SOARES tece uma crítica ao pensamento de HIRIGOYEN

18 ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. E-book. 2008. Disponível em: <<http://www.segurançanotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>> Acesso em: 20.10.2010

19 Ibid., p. 112

quanto as causas do assédio moral, pois a psiquiatra acredita que o principal elemento que viabiliza o assédio é o indivíduo “perverso narcisista”²⁰, enquanto SOARES acredita ser a organização social e do trabalho que gera, estimula e viabiliza o mesmo, pois se a empresa não permite tal conduta, pouco importa se há ou não um indivíduo psicopata; ele não teria a possibilidade de agir. Isso será melhor tratado na segunda parte deste trabalho.

Através do conceito de assédio moral no trabalho sugerido por HIRIGOYEN e também na definição dada por SOARES, pode-se observar que o assédio moral é uma conduta que requer a presença de certos elementos, caso contrário poderá ser facilmente confundido com outras condições.

A psiquiatra francesa, que divulgou em larga escala o fenômeno do assédio moral com sua primeira obra – *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano* –, logo percebeu que a reação do público, da sociedade, foi por demais exagerada. Ela se deu por satisfeita com relação à conscientização das pessoas em relação à existência do assédio moral – afinal, ela tornou o problema tido, até então, como relativamente invisível em uma categoria pesquisada e amplamente divulgada. Porém, havia um contratempo: as pessoas passaram a rotular suas condições como assédio moral mesmo na falta de muitos elementos constituintes da categoria, ou seja, bastava o indivíduo sofrer um dos prováveis sintomas causados pelo assédio moral para presumir ser uma vítima do mesmo. Isso iniciou um forte movimento, que poderia ser tachado de “febre”, no qual as pessoas passaram a declarar sua suposta condição de vítima de assédio moral e enviar cartas para a psiquiatra, denunciar pela via jurídica, etc. Percebendo o problema, HIRIGOYEN decide escrever uma segunda obra – *Mal Estar no trabalho: Redefinindo o Assédio Moral* – na qual faz questão de especificar as diferenças entre o assédio moral e outras condições.

Essa tomada de consciência é muito positiva. Por isso é importante o uso rigoroso do termo 'assédio moral', para se evitar a inclusão de elementos diferentes. A expressão, ao passar à linguagem corrente, terminou por englobar outros problemas que talvez não decorram, no sentido clínico do termo, do assédio moral, mas que expressam um mal-estar mais geral das empresas, que é importante analisar.²¹

O uso adequado do conceito é necessário para garantir um combate mais eficaz. A deturpação do termo pode levar a um enfraquecimento do combate ao mal

20 HIRIGOYEN, 2010.

21 Id., 2009, p. 10

gerado pela categoria, pois se abarcar diversos problemas, acaba se tornando mundano e superficial. Portanto, o conceito deve ser claro e preciso na medida do possível para viabilizar um combate bem direcionado e, conseqüentemente, eficaz. Para tanto, a psiquiatra francesa fez questão de pontuar as diferenças e esclarecer o que poderia ser considerado assédio moral e o que não poderia. SOARES reproduziu essa ideia, assim como ZANETTI²² e diversos outros autores, pois é uma diferenciação importante e necessária.

Muitos acreditam que sofrem assédio moral quando na verdade sofrem de estresse. HIRIGOYEN cita LEYMANN: “Em seu livro *mobbing*, Heinz Leymann nos lembra que estresse é antes de tudo um estado biológico e que as situações sociais sociopsicológicas o geram.”²³ É na verdade uma ferramenta biológica para sustentar o indivíduo em situações desfavoráveis, mantendo os sentidos aguçados e a musculatura tensa para uma ação rápida – isso no mundo natural. Uma vítima de assédio moral pode, como geralmente ocorre, apresentar um quadro sintomático de estresse no decorrer do processo. Porém, o assédio moral vai além do estresse; conforme já foi mencionado e será mais minuciosamente explanado adiante no tópico relativo aos meios utilizados pelo assediador, o assédio moral é um processo, possuindo fases de desenvolvimento todas permeadas pela intenção de prejudicar. Então, o estresse se confunde muito com o assédio moral quando da primeira fase. Porém, o assédio vai além ele se torna prejudicial por si só, enquanto que o estresse só é prejudicial em excesso e não há intenção de prejudicar.²⁴

Uma definição importante de HIRIGOYEN que gera conflito com outros autores, por exemplo, LEYMANN e SOARES, é a de que o conflito é diferente de assédio moral.

É extremamente importante a distinção entre o assédio moral e o conflito. Quando Heinz Leymann considera que o *mobbing* tem origem em um conflito profissional mal resolvido, de minha parte penso que, se existe assédio moral, é justamente porque nenhum conflito pôde ser estabelecido. Em um conflito, as recriminações são faladas (a guerra é aberta, de alguma maneira). Ao contrário, por trás de todo procedimento de assédio, existe o não falado e o escondido. Mesmo que as situações de conflito sejam custosas e inoportunas para uma empresa, todos estão conscientes em reconhecer sua utilidade. Sua origem é a necessidade de mudança; um antigo sistema de funcionamento deve ser suprimido para a adoção de um novo. Um conflito é fonte de renovação e de reorganização, pois obriga a se reconsiderar e a se funcionar sob novas formas. Permite mobilizar as energias e reunir as pessoas, modificar as alianças, sair da complexidade, e

22 ZANETTI, op. cit.

23 LEYMANN apud HIRIGOYEN, 2009, p. 10

24 HIRIGOYEN, 2009, p. 20-23

sobretudo trazer um pouco de animação e novidade para os contextos profissionais muito rotineiros.²⁵

É uma mera questão de denominação, considerando que HIRIGOYEN acredita que no conceito de conflito já se encontra subentendido a publicidade e uma igualdade teórica entre os protagonistas; enquanto que LEYMANN considera o conflito o choque de duas diferenças, sejam condutas ou ideias, simétricas ou não, declaradas ou não. Para uso neste trabalho, será especificado quando se referir a um conflito aberto ou um conflito oculto para testemunhas (sub-reptício, subentendido para a vítima apenas, velados). Portanto, leia-se conflitos abertos (profissionais ou não) onde críticas são lançadas honestamente com a intenção de alcançar uma mudança positiva.

São os conflitos velados que possibilitam e são utilizados como ferramentas para o assédio moral.

Outra confusão frequente é em relação à gestão por injúria. Muitas empresas adotam um gestão um tanto quanto agressiva, na qual os gestores são extremamente exigentes com os empregados, pressionando-os e criticando-os ferozmente, chegando ao ponto de se utilizar de injúrias para tanto. A gestão por injúria por si só não configura o assédio moral. O assédio moral engloba muitos elementos além da frequência e do dano, segundo HIRIGOYEN, como o fato da violência ser velada. É necessária a intenção de prejudicar. Poderia se dizer que não há intenção no caso da gestão por injúria, mas ignorância, incompetência, falta de preparo dos administradores. Embora sejam conceitos diferentes, a gestão por injúria muitas vezes é uma ferramenta de assediadores. Muitos gestores para HIRIGOYEN são perversos narcisistas.²⁶

As más condições do trabalho, para a psiquiatra francesa, se diferem do assédio moral. Porém, ambos os conceitos são muito próximos e de difícil diferenciação quando analisados em um contexto, pois geralmente se acompanham. Portanto, a autora, novamente, destaca a intenção como chave para diferenciar o assédio moral. Portanto, o assédio moral carrega, para a autora, o elemento doloso – emprestando o termo de direito penal –, a intenção de ferir a vítima. Logo, as más condições de trabalho serão assédio moral quando existir intenção em inserir o trabalhador (vítima) em um ambiente de trabalho com más condições. Caso contrário não é assédio moral.

²⁵ HIRIGOYEN, op. cit., p. 24

²⁶ Ibid, p. 28-29

Frequentemente, é muito difícil a distinção entre assédio moral e más condições de trabalho. É neste caso que a noção de intencionalidade adquire toda a sua importância. Trabalhar em um espaço exíguo, mal iluminado e mal instalado não constitui um ato de assédio em si, salvo se um único funcionário for tratado especificamente assim ou se tais condições destinarem-se a desmerecê-lo. É a mesma coisa em relação à sobrecarga de trabalho, que não significa assédio, a não ser quando é exagerada ou se o objetivo, consciente ou inconscientemente, é prejudicar o empregado.²⁷

As deturpações da palavra geram muitos problemas além da simples confusão conceitual e falta de adequabilidade de ações em combate ao assédio moral. A psiquiatra francesa listou os exemplos mais frequentes: falsas alegações de assédio moral, ou seja, inversão dos papéis de assediado e assediador, posição vitimária, paranoia e deturpações da perversidade.²⁸

Quanto aos paranoicos com mania de perseguição, a psiquiatra francesa afirma que:

O maior risco de falsa alegação de assédio moral vem primeiramente dos paranoicos, que encontraram o argumento ideal de base para seu sentimento de perseguição. Na maior parte dos casos, o diagnóstico é evidente. Uma pessoa se queixa de maneira muito espalhafatosa de uma outra que teria lhe causado prejuízo, depois o sentimento de perseguição se estende ao grupo do pretense agressor, e enfim a todos os que lançam dúvidas sobre a realidade do assédio. Ao mesmo tempo, o paranoico envia cartas rancorosas a diferentes implicados, acusando o seu perseguidor com palavras violentas sublinhadas ou escritas com caracteres bem grandes. Quando são apresentados, os paranoicos são, de início, pessoas até discretas, que só ficam animadas quando falam de perseguições que sofrem. Se alguém vê com cautela algumas de suas acusações, tais pessoas podem se tornar violentas. Com razão, todos temem se ver confrontados com um deles.²⁹

Segundo a mesma, é relativamente fácil a diferenciação de um caso de paranoia de um caso de assédio moral:

Uma vez que ambos se dizem perseguidos por alguém, o diagnóstico entre um paranoico e uma verdadeira vítima de assédio se faz pelo tom geral da queixa. As verdadeiras vítimas de assédio moral se sentem em dúvida, interrogam-se sobre as próprias falhas e procuram soluções para acabar com seu tormento. É, aliás, por esta razão que deixam a situação se arrastar e não reagem suficientemente cedo. Querem antes de tudo encontrar uma saída que restabeleça sua dignidade. Os paranoicos, ao contrário, não têm dúvida. Afirmam e acusam.³⁰

27 HIRIGOYEN, 2009, p. 33

28 Ibid, p. 75

29 Ibid, p. 72

30 Ibid, p. 73

Ela destaca o fato de que o assediador, que ela invariavelmente taxa como um perverso narcisista, pode utilizar o conceito do assédio moral a seu favor; invertendo sua posição com sua vítima, alegando que na verdade é ele quem sofre com a “marcação” e acusações da vítima para destruir a credibilidade da mesma e adquirir a empatia dos expectadores.

Os de má-fé também devem ser explicitamente mencionados. Assim como aconteceu com a categoria jurídica do dano moral, o assédio moral se tornou uma via para obter ganhos patrimoniais pela via jurídica. Muitos passaram a alegar e acusar empregadores de assédio moral com o intuito de conseguir uma indenização substancial. Isso deve ser combatido severamente, pois banaliza o mal em si e o sistema jurídico.

HIRIGOYEN afirma que aqueles que fingem ser vítimas de assédio moral geralmente gostam de exposição na mídia e não irão hesitar a se expor.

De um modo geral, as 'falsas vítimas perversas' são claramente mais identificáveis e mesmo teatrais do que as verdadeiras pessoas assediadas moralmente, pois elas não hesitam em apelar para a mídia. Não têm a mínima intenção de fazer um acordo, pois estão interessadas antes de tudo nas vantagens pecuniárias que podem resultar de sua situação.³¹

Entretanto, devemos levar essa observação com cautela, pois a mídia se tornou uma ferramenta de publicidade, consequentemente uma possível ferramenta de defesa de vítimas. Um meio de exercer pressão contra o assediador a fim de obter a devida satisfação. Isso deve ser analisado por um profissional da saúde adequado, capacitado para identificar vítimas reais de “vítimas falsas”. Como a própria autora deixa implícito em sua afirmação, citada acima, “de um modo geral”, logo, não sempre.

Há outras confusões, porém, são mais simples e facilmente sanadas. O caso da agressão pontual já é diferenciada imediatamente pela falta do requisito da frequência. A questão das imposições profissionais também são facilmente diferenciadas: o assédio pressupõe abuso, dessa forma, decisões legítimas da atribuição das organizações do trabalho de acordo com o contrato e a legislação trabalhista, não são assédio moral e, sim, exercício legítimo de direito.

Existem classificações do assédio moral, para facilitar a compreensão dos casos concretos, de acordo com relação de poder existente entre os sujeitos, de

31 HIRIGOYEN, op. cit., p. 75

quem é a vítima e quem é o agressor. O assédio pode ser classificado como: vertical ascendente, vertical descendente, horizontal ou misto.

O assédio vertical ascendente é o mais raro das espécies de assédio moral. É configurado quando um superior hierárquico na cadeia de trabalho sofre assédio de um empregado (ou seja, um inferior hierárquico).

Já o mais comum é o assédio vertical descendente, no qual um empregado sofre assédio moral de seu superior hierárquico. Muitas vezes se confunde com o abuso de poder – lembrando que o assédio pressupõe frequência, sua principal discriminante.

O assédio horizontal também costuma ocorrer muito em empresas que estimulam a competitividade como forma de maximizar a produção. Os colegas de trabalho passam a competir ferozmente um com outro ao ponto de utilizar-se do assédio moral como uma ferramenta para adquirir vantagem na competição. Esse tipo de assédio é facilmente combatido com uma mudança de política de gestão de uma empresa.

Por fim, o assédio moral misto é o assédio no qual a vítima sofre ataques de superiores, colegas e/ou inferiores na hierarquia. Geralmente o superior hierárquico consegue manipular os colegas de trabalho da vítima para servirem de público e ecoarem o assédio moral. É uma situação mais complexa.

1.3 – Assediador: perverso narcisista

Para HIRIGOYEN é uma possível soma de fatores que viabiliza o assédio moral, porém, há uma condição essencial: o indivíduo perverso narcisista. É este tipo de indivíduo que pratica o assédio como um recurso de sobrevivência. Portanto, não seria exagero afirmar que a psiquiatra francesa condiciona o assédio moral, ao menos a grande parte dos casos, à existência de um indivíduo psicótico, até mesmo classificável como psicopata por outros psiquiatras. A autora preferiu o termo perverso, embora fosse um juízo de valor, em um sentido leigo de perversão, ao invés de utilizar-se de uma nomenclatura que é uma vala comum do incompreendido, ou seja, identificar o mal seria o primeiro passo para estudá-lo e combatê-lo.

Os próprios psiquiatras hesitam em dar nome à perversão e, quando o fazem, ou é para expressar sua impotência em intervir, ou para demonstrar sua curiosidade diante da habilidade do manipulador. A própria definição de perversão moral é contestada por alguns deles, que preferem falar em psicopatia, imenso depósito em que tendem a enfiar tudo que não conseguem entender. A perversidade não provém de uma perturbação psiquiátrica e sim de uma fria racionalidade, combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos. (...) No entanto, quer se evoquem as agressões sutis de que vou falar neste livro, quer se falem de *serial killers*, trata-se de 'um ato predatório', isto é, de um ato que consiste em apropriar-se da vida do outro. A palavra *perverso* choca, perturba. Corresponde a um juízo de valor, e os psicanalistas recusam-se a emitir juízos de valor. Mas será que por isso devem aceitar tudo? Não dar nome à perversão é um ato ainda mais grave, pois representa deixar a vítima desarmada, agredida e passível de ser agredida, à mercê do perverso.³²

Temos em mãos dois conceitos que associados descrevem o assediador na perspectiva da psiquiatra francesa HIRIGOYEN: perversidade e narcisismo.

A perversidade é a intenção de fazer mal, ferir o outro. Um perverso sempre tem a intenção de ferir o outro, não reconhecendo o próximo como uma pessoa humana, logo, não reconhecendo os direitos do outro – sejam os direitos da personalidade ou até mesmo os direitos humanos.

Embora essa perversão possa ter se desenvolvido a partir de um histórico de violência, trauma, ou até mesmo adaptação a uma condição já existente – como no caso do narcisismo, onde a perversão se assemelha a um meio para o satisfazê-lo – não significa isenção de responsabilidade.

Quanto ao narcisismo, HIRIGOYEN tece alguns comentários relevantes quando cita o fato de que o narcisismo não se encontra no Manual de Diagnóstico e Estatística das Perturbações Mentais (DSM IV), ou seja, não possui definição própria. Isso dificulta a compreensão do fenômeno e o adequado tratamento do mesmo.³³

A psiquiatra lista um conjunto de características comuns da personalidade narcísica: senso grandioso da própria importância; é absorvida por fantasias de sucesso ilimitado, de poder; acredita ser 'especial' e singular; tem excessiva necessidade de ser admirado; pensa que tudo lhe é devido; explora o outro nas relações interpessoais; não tem a menor empatia; inveja muitas vezes os outros; dá provas de atitudes e comportamentos arrogantes.³⁴

Percebe-se que o narcisista tem a percepção de que a prioridade sempre é o próprio. Assim, ele tenta convergir tudo para sua própria pessoa. Quer atenção,

32 HIRIGOYEN, 2010, p. 13

33 Ibid, p. 142

34 Ibid, p. 142

admiração, poder, sentir-se especial, único, aquele para o qual todos devem. E é muito perturbado quando existe uma outra pessoa no mesmo ambiente que ameace qualquer um dos elementos almejados (seja a atenção e admiração das pessoas em volta, seja o poder de qualquer natureza, o sentimento de ser único e o melhor) desenvolvendo uma inveja intensa.

O motivo do narcisista ter essa necessidade de trazer tudo que considera superior a si mesmo é o fato de ser vazio. A personalidade narcísica é construída sobre uma personalidade destruída, portanto, é uma personalidade vazia, sem substância que precisa se complementar. A busca da complementação é feita através de fortes impulsos. Esses impulsos geralmente se traduzem em desregramento sexual e violência (em acepção ampla).

Tudo começa a se explicar com o Narciso vazio, construção em reflexo em lugar dele mesmo e sem nada no interior, do mesmo modo que um robô é construído para simular a vida, ter todas as aparências ou todas as performances da vida, sem ter vida. O desregramento sexual ou a maldade não são mais que as consequências inelutáveis dessa estrutura vazia. Como os vampiros o Narciso vazio precisa alimentar-se da substância do outro. Quando a vida não existe, é preciso tentar apropriar-se dela ou, se isto for impossível, destruí-la para que não haja vida em parte alguma.³⁵

HIRIGOYEN resume a condição do narcísico em poucas palavras: “Os perversos narcisistas não são mais que máquinas de reflexos, que procuram em vão sua imagem no espelho dos outros.”³⁶

É interessante a forma como a condição psíquica narcisista acaba por se aproximar da perversão, utilizando-se deste último como meio para se satisfazer. Como o narcisista é dominado pelo vazio, pela “falta de substância”, ou “falta de conteúdo”, ele busca se preencher através de outrem. Nas palavras da psiquiatra francesa:

O Narciso, não tendo substância, vai 'parasitar' o outro, e, como uma sanguessuga, tentar aspirar-lhe a vida. Sendo incapaz de um verdadeiro relacionamento, ele só consegue estabelecê-lo por um mecanismo 'perverso', de malignidade destrutiva. Incontestavelmente, os perversos sentem um prazer extremo, vital, com o sofrimento do outro e suas dúvidas, assim como têm o maior prazer em sujeitar e humilhar o outro.³⁷

A dinâmica de um indivíduo perverso narcisista poderia ser resumida por este trecho da obra da autora:

³⁵ Ibid, p. 143

³⁶ Ibid, p. 144

³⁷ Ibid, p. 143

Os perversos narcisistas são considerados psicóticos sem sintomas, que encontram seu equilíbrio descarregando em um outro a dor que não sentem e as contradições internas que se recusam a perceber. Eles 'não fazem de propósito' o mal que fazem, eles fazem mal porque não sabem agir de outro modo para existir. Foram eles próprios feridos em sua infância e tentam assim manter-se vivos. A transferência da dor lhes permite valorizar-se às custas do outro.³⁸

Enumerando características que compõem a personalidade perversa narcisista de acordo com HIRIGOYEN, temos: a perversidade, o narcisismo, a megalomania, a vampirização e a irresponsabilidade. As duas primeiras já foram objeto de análise. Restam as três últimas.

O indivíduo perverso narcisista também apresenta como traço de sua personalidade a megalomania. Como tudo que é superior se refere a si mesmo, o perverso narcisista vê a si mesmo como um exemplo de moralidade e qualidades positivas, o padrão do bem e do mal, a verdade.³⁹ Ele se coloca como parâmetro superior na sociedade, um exemplo que todos deveriam admirar e seguir.

São impermeáveis [os perversos narcisistas] ao outro e à sua diferença, a não ser quando têm a impressão de que essa diferença pode atrapalhá-los. É uma negação total da identidade do outro, cujas atitudes e pensamentos devem estar de acordo com a imagem que deles próprios têm do mundo.⁴⁰

Infelizmente, segundo HIRIGOYEN, os perversos geralmente são peritos em seduzir pessoas e em mentir. Aproveitam-se da sensibilidade das pessoas para estabelecer relações pessoais com o intuito de apropriar-se de uma qualidade que não encontram em si mesmo. A psiquiatra francesa denomina esse processo de apropriação de “vampirização”.⁴¹ É em decorrência do vazio que existe no perverso, que o mesmo precisa se apropriar da identidade de outro a fim de não sofrer.

O problema do perverso narcisista é remediar seu vazio. Para não ter que se confrontar com esse vazio (o que seria sua cura), o Narciso se projeta em seu contrário. Torna-se perverso no sentido primeiro do termo: desvia-se de seu vazio (enquanto o não-perverso enfrenta esse vazio). Daí seu amor e seu ódio por uma personalidade maternal, a figura mais explícita da vida interna.⁴²

Como já foi mencionado, um dos motivadores da conduta perversa são os

38 HIRIGOYEN, op. cit., p. 141

39 Ibid, p. 144

40 Ibid, p. 145

41 Ibid, p. 146

42 Ibid, p. 146

sentimentos inconfessáveis, como a inveja. O perverso narcisista sente com grande intensidade a inveja ao perceber que uma outra pessoa possui o que ele não tem (pode ser simplesmente a capacidade de extrair prazer da vida), ou uma intensa raiva quando esse outro percebe o vazio, a falta de algo, relativa ao perverso.

Como referencial da verdade, do bem e do mal, o perverso narcisista nunca se questiona ou percebe a possibilidade de fazê-lo. Logo, se algo errado ou condenável foi praticado, nunca teria sido ele. Pois ele não erra, não comete atos condenáveis, nunca é incompetente. Portanto, nunca são responsáveis. Eles projetam a responsabilidade de tudo que é negativo sobre os outros .

Eles se defendem por meio de mecanismos de projeção: creditar ao outro todas as suas dificuldades e todos os seus insucesso, e não questionar-se nunca. Defendem-se, assim, com uma negação da realidade. Escamoteiam a dor psíquica transformando-a em negatividade. Negação que é permanente, mesmo nas menores coisas da vida cotidiana, mesmo quando a realidade prova o contrário. O sofrimento é excluído, assim como a dúvida. Que sejam suportados pelos outros. Agredir os outros é o meio de evitar a dor, a pena, a depressão.⁴³

A autora explica que há semelhanças entre a personalidade paranoica e a perversa narcisista: a hipertrofia do ego (orgulho, sentimento de superioridade); psico-rigidez (obstinação, intolerância, fria racionalidade, dificuldade em demonstrar emoções positivas, menosprezo pelo outro); desconfiança (temor exagerado da agressividade do outro, sentimento de ser vítima e malquerença do outro, suspeita, ciúme); falsidade de julgamento (interpreta acontecimentos neutros como sendo dirigidos contra ela). Mas deixa claro que há diferenças marcantes: o perverso tenta desafiar a lei, ou demonstrar que o sistema moral não funciona, levando seu interlocutor a adotar uma ética perversa.⁴⁴

Após analisar as características que compõem a personalidade narcísica, abaixo a explicação de HIRIGOYEN para o comportamento de tal personalidade:

Como tiveram eles próprios que aprender, desde a infância, para proteger-se, a separar neles mesmos as partes sãs das partes feridas, os perversos continuam a funcionar de maneira fragmentada. Seu mundo divide-se em bom e mau. Projetar tudo que é mau em outro permite-lhes estar melhor na vida e garante-lhes uma relativa estabilidade. Como se sentem impotentes, os perversos temem a onipotência que imaginam nos outros. Em um mecanismo quase delirante, desconfiam deles, emprestam-lhe uma maldade que não passa de projeção da sua. Quando esse mecanismo é eficaz, o ódio projetado em um alvo tornado presa basta para apaziguar as

43 Ibid, p. 150

44 Ibid, p. 151

tensões internas, o que permite ao perverso mostrar-se uma companhia agradável em outros ambientes. Daí a surpresa, ou até a negação, por parte de pessoas que ficam sabendo das formas perversas de agir de um perverso que até então não havia mostrado mais que sua face positiva. Os testemunhos das vítimas parecem não merecer credibilidade.⁴⁵

Cabe deixar claro que há autores da área da psicologia que discordam da psiquiatra francesa quanto à definição da perversão, inclusive SOARES. Para eles a perversão nada mais é que a transferência de energia, não se tratando de psicopatologia. Um exemplo de perversidade seria o *voyeurismo*, no qual o indivíduo transfere o prazer sexual para outrem, obtendo o mesmo através da espionagem ao invés de desfrutar da prática sexual para tanto. Logo, o perverso narcisista transfere o amor próprio para um outro a fim de poder senti-lo, assim, ele busca a admiração e submissão de outros para sentir amor próprio. Dessa forma, a perversidade não seria uma patologia do ponto de vista clínico, apenas um elemento específico na personalidade do indivíduo. Portanto, questiona-se a afirmação de que a personalidade perversa narcisista tenha natureza patológica como HIRIGOYEN defende.

1.4 – Assediado: Perfil da vítima

O senso comum geralmente atribui à vítima de assédio moral uma personalidade fraca, masoquista, “sem personalidade”. Mas na verdade, a vítima se encontra em uma posição onde sua psique está encurralada e paralisada – em decorrência do enredamento (próximo tópico a ser explorado). O assediador destrói o senso crítico e a objetividade da vítima, tornando-a indecisa e confusa, deixando-a indefesa.

Quanto ao masoquismo, tendo em vista a imobilização da vítima frente os recursos do assediador, o modo como ela é manipulada para um espiral de autodestruição, não há o que comparar. As diferenças são gritantes e é completamente injusto, descabido e fruto de ignorância atribuir ao assediado a qualificação de masoquista.

Na relação com os perversos, não há simetria, e sim dominação de um sobre o outro, e impossibilidade, para a pessoa submetida, de reagir e fazer

45 HIRIGOYEN, op. cit., p. 151

cessar a luta. É nesse sentido que se trata realmente de uma agressão. O enredamento e controle inicialmente estabelecidos tiraram o poder de dizer não. A vítima é empurrada a essa situação perversa à sua revelia. Solicitou-se nela a parte masoquista que existe em cada indivíduo. Ela se viu engolfada em uma relação destrutiva sem ter meios de escapar dela. Foi atacada exatamente em seus pontos de maior fragilidade, seja esta fragilidade constitucional ou reacional.⁴⁶

A maior diferença observável, segundo a psiquiatra, que é também a mais óbvia é que o assediado, diferentemente do masoquista, quando libertado de sua condição de sofrimento sente uma enorme sensação de liberdade e alívio, pois o sofrimento não lhes interessa, muito pelo contrário, as vítimas repudiam o sofrimento.⁴⁷

HIRIGOYEN descreve dois perfis de vítima preferencial: a vítima objeto e a narcisista⁴⁸, deixando claro que os perfis muitas vezes estão associados.

Para o assediador, a vítima de assédio moral é a causa de tudo que o perturba. Dessa forma, o assediador irá projetar sobre a vítima a responsabilidade de atos prejudiciais à si mesmo, à empresa, mesmo que o verdadeiro causador seja ele mesmo, afinal, acredita nunca ser o responsável.

Porém, a escolha da vítima não é ao acaso simplesmente. Deve haver algum indicador para o assediador de quem deve ser a vítima mais adequada. Segundo HIRIGOYEN, as vítimas que são facilmente seduzidas pelo assediador costumam ser as mais visadas pelo mesmo, assim como as que causam inveja, medo e desconforto.

Portanto, um indivíduo com baixa autoestima, incerto de suas próprias capacidades, introvertido, muito organizado e dedicado ao trabalho tendem a ser o perfil preferido do assediador. Pois a baixa autoestima e as dúvidas da qualidade de seu próprio trabalho, torna-o uma vítima fácil para uma sedução e particularmente sensível à confusão decorrente da fase de enredamento – que será esclarecida no tópico seguinte. Como o indivíduo já possui baixa autoestima é mais fácil destruir seu senso crítico, principalmente, em relação às suas próprias ações e valores. Ademais, se a baixa autoestima advém de algum trauma no passado, maior efetividade pode ser atribuída aos ataques velados desde que o assediador consiga reabrir feridas antigas e confrontar a vítima com seus traumas passados.

Mesmo o perfeccionismo da vítima (muitas vezes tido como qualidade)

46 Ibid, p. 156

47 Ibid, p. 156

48 Ibid, p.153-158

poderá facilitar o desenvolvimento de paranoia e agravar o quadro de confusão e incerteza, pois o perverso narcisista irá utilizar tal característica como ferramenta para atormentar a vítima e fazê-la questionar todos em total confusão.

O isolamento, geralmente em decorrência da timidez, é um enorme facilitador para o assediador, pois este terá mais facilidade em voltar a opinião pública contra o alvo. Quanto menos “simpatizantes”, mais frágil será a proteção da vítima contra ataques à sua imagem e dignidade. É um dos motivos pelo qual o assediador faz questão de seduzir várias pessoas e mantê-las próximas de si com a finalidade de manipulá-las e garantir apoio e efetividade aos seus ataques velados. Logo, o indivíduo que já é visto como estranho ou isolado, acabando por despertar opiniões nada amigáveis de seus colegas de trabalho, são muito mais vulneráveis ao assediador do que aquele que é querido por todos (um dos objetivos do assediador é assumir a posição de admirado e querido, embora não entenda o afeto como sentimento). Ademais, uma vítima que possa contar com o apoio de uma família estruturada, amigos e colegas, conseqüentemente estão mais preparados e protegidos das agressões – inclusive, é senso comum que a presença desses apoiadores é muito importante para a vítima suportar todo o processo e combatê-lo.

Existe também a questão da vítima ser reconhecida apenas como um objeto, um instrumento para o perverso narcisista – pois este nunca reconhece outro como uma pessoa e sim como um objeto –, ou seja, a vítima vem a despertar o interesse do assediador enquanto for útil para seus objetivos. Por exemplo, uma vítima pode ser útil como meio para destacar a competência do assediado (apropriando-se do trabalho da vítima ou tornando-a incompetente aos olhos do outro para se destacar com o contraste), desviar críticas e responsabilização. É, literalmente, a visão de que a vítima é um objeto utilizável para alcançar os objetivos pessoais do assediador (aqui fica evidente as características narcísicas, perversas, megalomaníacas, da negação da responsabilidade e a vampirização).

A própria vítima se sente um objeto pela forma como é tratada. Margarida Maria Silveiro BARRETO (2006), na sua obra *Violência, Saúde e Trabalho (uma jornada de humilhações)* – resultado de pesquisa para o mestrado iniciada em 1996 e publicada em 2000, na qual entrevistou um universo de 2.072 trabalhadores de diversos setores industriais – revela respostas comuns entre os entrevistados:

Antes de passar para a segunda parte da conversa com os 870 sujeitos, eu fazia uma pergunta remetia à condição relatada anteriormente: *como você*

se sentiu ao acontecer tal situação? Todos confirmavam a vivência de constrangimentos e desqualificações com respostas variadas: “*me senti humilhado; sem valor; um lixo; um João ninguém*”; “*um pedaço de papel amassado*”; “*uma coisa*”; “*um objeto*”; “*um trapo de pano velho*”, entre outros. Se inicialmente diziam “*senti-me igual a pó*”; “*um lixo*”; “*sem valor*”, perguntava-lhes o que isso significava, e a resposta reafirmava o anterior: “*Humilhado*”. Sentir-se humilhado era a “chave” da continuidade da conversa.⁴⁹ [grifo meu]

Por óbvio que o perverso narcisista também visa destruir aqueles que ele acredita serem ameaça para sua carreira, sua pessoa, seu sucesso (em qualquer ambiente). Logo, terá como prováveis alvos pessoas que julga muito competentes e dedicadas.

Curiosamente, os perversos narcisistas evitam assediar semelhantes, pois seria extremamente perigoso e desgastante – afinal, seriam conhecedores e prováveis praticantes dos meios de assédio. Então, as vítimas preferencialmente não devem ser perversos narcisistas ou paranoicos.

Enfim, esse seria o perfil da vítima objeto⁵⁰. São indivíduos: de baixo autoestima, introvertidos, muito dedicados (ao trabalho, se tratando de ambiente de trabalho), com inclinações ao perfeccionismo, indecisas, isoladas, traumatizadas, preferencialmente que não sejam também perversos narcisistas ou paranoicos.

O outro perfil que a psiquiatra francesa não destaca – talvez por considerá-lo componente do primeiro, mas chama muita atenção, é o da vítima que sofre de um narcisismo, porém, de um subtipo diferente – é o narcisismo negativo, pela falta de narcisismo, ou seja, falta de amor próprio. É o caso das vítimas que tendem direcionar a culpa para si mesmas, possuem tendência depressiva, apegadas à ordem (o perfeccionismo), com sensação de estarem no limite de suas capacidades (portanto o estresse sempre presente).

A vítima ideal é uma pessoa conscienciosa que tenha uma propensão natural de culpar-se. Em psiquiatria fenomenológica, esse comportamento é conhecido e descrito, por exemplo, por Tellenbach, psiquiatra alemão, como um caráter pré-depressivo, o *typus melancolicus*. São pessoas apegadas à ordem, no campo de trabalho e das relações sociais, dedicadas a seu próximo e raramente aceitando que os outros lhe prestem serviço. Esse apego à ordem, essa preocupação em fazer bem as coisas levam tais pessoas a assumirem uma quantidade de trabalho superior à média, que lhes dá boa consciência, mas deixa-as com a sensação de estarem sobrecarregadas de trabalho e de tarefas até os limites do possível.⁵¹

49 BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, Saúde e Trabalho (uma jornada de humilhações)**. São Paulo: EDUC, 2006.

50 HIRIGOYEN, op. cit., p. 153-154

51 TELLENBACH apud HIRIGOYEN, 2010, p. 157-158

Então, a vítima conscienciosa acaba por se culpar, deprime-se e fica incapaz de reagir à agressão que está sofrendo, embora, consciente da mesma.

Trata-se, no caso, de um confronto entre dois narcisismos. Em virtude de seu próprio déficit narcísico, as vítimas são paralisadas pela raiva que as impede de reagir, pois esta raiva é censurada e voltada contra elas mesmas.⁵²

Pode-se entender que a vítima objeto acaba por englobar também a vítima narcísica, afinal, as características da última podem ser vistas como frutos das da primeira.

1.5 – Meios utilizados para assediar a vítima

Com o conceito de assédio moral, o perfil do assediador e o da vítima bem definidos pelo tópico anterior, cabe agora deixar claro os meios utilizados para praticar o assédio moral.

Através da pesquisa de casos clínicos que chegaram ao seu conhecimento, HIRIGOYEN descobriu que o assédio moral é na verdade um processo dividido em duas fases: a sedução perversa e a violência manifesta.⁵³

É dentro dessas duas fases que se desdobram os meios de assédio moral utilizados pelo assediador, o perverso narcisista. Em sua primeira obra, a psiquiatra lista os seguintes meios: o isolamento, o trabalho como pretexto para um ataque pessoal, o território do íntimo, a perda de sentido.⁵⁴ Já na segunda obra: a recusa da comunicação direta, o desqualificar e desacreditar (também através da estigmatização conforme GOFFMAN⁵⁵), o isolamento (conforme já citado na obra anterior), vexação e indução ao erro.⁵⁶

Quando descrevemos o perfil de vítima mais suscetível ao assédio moral, deixamos claro que características como baixa autoestima e isolamento (decorrente de timidez, traumas, estigma) facilitam e muito o assédio moral. Portanto, obviamente, o assediador vai buscar a destruição da autoestima, o isolamento, o descrédito e o desconforto da vítima. Isso vai permitir que o assediador manipule

52 HIRIGOYEN, op. cit., p. 160

53 HIRIGOYEN, op. cit., p. 107

54 Ibid, p. 51-56

55 GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1975.

56 HIRIGOYEN, 2009 p. 75-80

sua vítima, aproprie-se de sua identidade, pois ela estará indefesa.

Esse processo é o assédio moral. Dividido pela psiquiatra francesa em duas fases distintas pelo conflito velado e o conflito aberto, ou seja, pelo uso de violência não visível e a violência declarada.

A primeira fase, a sedução perversa, consiste em gerar uma admiração por parte da vítima, que lhe retorna com uma boa imagem do assediador⁵⁷ - mais uma vez destacando a megalomania e o narcisismo inerente na personalidade perversa narcísica.

A sedução perversa atua utilizando os instintos protetores do outro. Esta sedução é narcísica: trata-se de buscar no outro objeto singular de sua fascinação, a saber, a imagem ideal de si. Por uma sedução em sentido único, o perverso narcisista busca fascinar sem se deixar prender. (...) A sedução narcísica apaga os limites, torna confuso o que é próprio e o que é do outro. Não está, no caso, entre os mecanismos da alienação – como a idealização amorosa em que, para manter a paixão, alguém recusa-se a ver os defeitos ou falhas do outro -, e sim no da incorporação com o objetivo de destruir. A presença do outro é vivida como uma ameaça, e não como um complemento.⁵⁸

É ainda durante a fase da sedução perversa que ocorre o enredamento – este se confunde com a própria sedução perversa. O enredamento busca um controle sobre a vítima, através de influência em suas decisões. A sedução perversa possibilita o enredamento, pois a vítima torna-se dependente dos parâmetros ditados pelo assediador, acreditando ser livre e independente sem notar como é manipulada. Dessa forma a vítima fica indefesa, retirando-lhe todo o senso crítico e inviabilizando qualquer resistência significativa ao processo. Para tanto é necessário um procedimento que HIRIGOYEN descreve como “comunicação perversa”:

O enredamento e o controle se estabelecem com a utilização de procedimento que dão a ilusão da comunicação – uma comunicação específica, que não é feita para criar ligações e sim para afastar e impedir o intercâmbio. Essa distorção na comunicação tem por finalidade poder usar o outro. Para que ele continue não compreendendo nada do processo em curso e fique ainda mais confuso, é preciso que ele seja verbalmente manipulado. O blecaute sobre as informações reais é essencial para reduzir a vítima à impotência.⁵⁹

Essa distorção pode ser compreendida como a recusa de uma comunicação direta, o uso deformado da linguagem (duplo sentidos, obscuridade da

57 Id., 2010, p. 107-108

58 HIRIGOYEN, 2010, p. 108

59 Ibid, p. 112

intenção e significado de uma ou mais palavras ditas, entonação contraditória com relação ao que foi dito), o mentir, ou até mesmo recursos como o sarcasmo, a derrisão, a ironia e o paradoxo entre entonação e o sentido literal.⁶⁰

Essa dificuldade na comunicação faz a vítima sofrer. Ela começa a questionar se entendeu errado o que foi dito. Pergunta a si mesma se deve ou não cumprir uma ordem – pois ela pode ter entendido no sentido oposto. Gera uma grande ansiedade e desconforto para a vítima. Sem uma comunicação direta, clara e honesta, a vítima passa a ficar confusa e indecisa com tantos sentidos escondidos entrelinhas, as entonações paradoxais, a ironia e o sarcasmo se misturando com a literalidade. Tudo que faz se torna criticável, condenável e motivo de ataques humilhantes que a desqualificam – que ninguém nota além da própria vítima que acredita (ao menos pensa ser possível) merecer, internalizando o que lhe é dito.

Portanto, o assediador adquire um poder sobre a vítima – já seduzida, enredada –, prevendo exatamente os atos desta mediante certos estímulos (como por exemplo uma falsa acusação que leva a vítima a duvidar de si mesma por não acreditar que outro pudesse intencionalmente tentar prejudicá-la) e gerando um conflito psíquico da vítima consigo mesma. HIRIGOYEN chega denominar o enredamento de “roubo moral”.⁶¹

O agressor expõe a vítima a uma constante sensação de estresse, quase permanente. Assim, busca fragilizar a vítima pelo desgaste e facilitar sua manipulação através dos meios adequados (isolamento, desqualificação, indução ao erro). Muitas vezes causa conflitos entre colegas para obter alguma vantagem, provavelmente maior domínio sobre sua vítima.

Consolida-se, então, uma verdadeira relação de domínio com a submissão da vítima à vontade do agressor.

O enredamento consiste na influência intelectual ou moral que se estabelece em uma relação de dominação. (...) O domínio pode chegar à captura do espírito do outro, como em uma verdadeira lavagem cerebral. Na classificação das doenças mentais, entre os acontecimentos suscetíveis de acarretar fenômenos de dissociação da personalidade, faz-se menção a pessoas que foram submetidas a manobras prolongadas de persuasão coercitiva, tais como a lavagem cerebral, a retificação ideológica e a doutrinação em cativeiro.⁶²

O enredamento pode levar a uma verdadeira apropriação da identidade

⁶⁰ Ibid, p. 112-122

⁶¹ HIRIGOYEN, 2010, p. 108-109

⁶² Ibid, p. 109

de outro, através da submissão e invasão da mesma, tendo como possíveis consequências a dissociação de personalidade.

Com a exposição ao enredamento, a vítima começa a perder sua identidade, sua especificidade, tornando-se cada vez mais presa ao agressor, indefesa; chega ao ponto de até mesmo colaborar com o processo de destruição de sua pessoa, sem pensamento próprio, totalmente influenciada pelo assediador. A psiquiatra francesa qualifica essa vítima, que deixa de ser um *alter ego*, de vítima “coisificada”, pois não é mais um pessoa, um indivíduo e, sim, um objeto sem identidade para o perverso narcisista, apenas um instrumento.⁶³

A visibilidade do enredamento é basicamente nenhuma. Ninguém percebe o processo, muitas vezes nem a vítima.

O enredamento em geral não é visível a observadores externos. Mesmo diante de certas evidências, eles ficam cegos. As alusões desestabilizantes não se mostram como tais para quem não conhece o contexto e os subentendidos. É por ocasião desse estágio que se põe em ação um processo de isolamento. A posição defensiva a que é acuada a vítima a leva a comportamentos que irritam os que estão em sua volta. Ela se torna rabugenta, ou lamurienta, ou obsessiva. Ou seja, ela perde de alguma forma a espontaneidade. Os que a rodeiam não compreendem e são levados a um juízo negativo a seu respeito.⁶⁴

A vítima que percebe a agressão contra si passa a manifestar sua indignação, mas não é ouvida nem levada a sério, pois ninguém percebe os ataques velados e escondidos entre as palavras e entonações do agressor. O comportamento da vítima passa a ser um motivo de gozação por parte dos colegas, até mesmo de repúdio, agravando a situação, pois o isolamento potencializa a efetividade do assédio moral. Muitas vezes é até mesmo possível para o agressor gerar conflitos entre a vítima e seus colegas de trabalho, aproveitando-se do conceito negativo que dela se faz no ambiente e, assim, fortalecer ainda mais sua posição.

É nesse momento, quando a vítima toma consciência da destruição que está sofrendo e passa a expressar seu sofrimento que o assediador sente medo, sente-se ameaçado. Afinal, se descobrirem quem ele realmente é e suas reais intenções, tudo para ele estaria acabado. O ódio aflora e o conflito violento torna-se inevitável. O assediador, então, passa a tentar calar a vítima.

É o início da fase da violência perversa, onde a intenção de destruir a

63 Ibid, p. 110

64 Ibid, p. 111

vítima atinge seu auge, pois ela passa de instrumento para ameaça. Mais do que nunca o assediador lançará mão de seus métodos de assédio – a degradação proposital das condições de trabalho se torna uma ferramenta constante e muito utilizada nos mais diversos aspectos. Antes a vítima era um objeto que poderia ser utilizado para atingir objetivos, agora não passava de um obstáculo, de uma constante ameaça, um risco enorme. Não é mais uma questão de apropriação para o assediado e sim de sobrevivência.

É uma fase de ódio em estado puro, extremamente violenta, feita de golpes sujos e de injúrias, de palavras que rebaixam, humilham, atingem com seu escárnio tudo que pertence exclusivamente ao outro. Essa armadura de sarcasmo protege o perverso do que ele mais teme – a comunicação.⁶⁵

Neste ponto o agressor apresenta traços de paranoia:

Por um fenômeno de projeção, o ódio do agressor está na medida do ódio que ele imagina que sua vítima lhe devota. Ele a vê como um monstro destruidor, violento, nefasto. Na realidade, a vítima, neste estágio, não chega a experimentar nem ódio nem raiva – o que, no entanto, lhe permitiria proteger-se. O agressor lhe atribui uma intencionalidade malévola e se antecipa agredindo-a primeiro. A vítima é, de qualquer forma, culpada, permanentemente, do delito de intenção.⁶⁶

A vítima passa a reagir de forma mais agressiva no desespero de recuperar sua liberdade, se livrando do enredamento, mas tudo que consegue é um rápido sentimento de alívio, nada mais. Os expectadores apenas enxergam um indivíduo agindo fora da normalidade, com uma agressividade desnecessária, isolado, paranoico, “doido”, quando na verdade se trata de uma vítima com sua psique em carne viva tentando sobreviver aos ataques constantes, incessantes, cruéis e contundentes, porém, invisíveis e silenciosos, à sua identidade. Assim, observa-se o quão violento é o enredamento: se a vítima não reage, será vampirizada e destruída no âmago de seu ser; se a vítima reage, será condenada pelos expectadores como uma causadora de conflitos, neurótica, paranoica, louca.

Para HIRIGOYEN, o ideal para o perverso narcisista, também o que mais lhe dá satisfação, seria corromper o outro.

O ideal para o perverso é fazer com que o outro se torne 'mau', o que transforma a malignidade em estado normal, partilhada por todos. Ele procura introjetar no outro o que há de mau nele. Corromper, é este seu

65 Ibid, p. 132

66 Ibid, p. 133

objetivo último. Não há satisfação maior que a de ver seu alvo tomar-se, por sua vez, destruidor, ou levar vários indivíduos a se aniquilarem mutuamente.⁶⁷

Seguindo essa lógica maniqueísta, a psiquiatra sugere que uma forma eficiente de combater os perversos narcisistas seria impedir que os outros sejam levados a utilizar a violência, pois é a violência que propagaria o assédio – afinal, assédio moral é uma forma de violência.

SOARES também faz uma divisão de fases, embora de forma diferente: desestabilização, difamação e isolamento.⁶⁸ Essa diferença é em decorrência do autor não partir do pressuposto que o assediador seja um perverso narcisista. Ele reconhece que existem sim perversos narcistas que praticam o assédio moral, mas acredita que a maior parte dos casos de assédio moral se deve à atual organização do trabalho, à interação socioprofissional e a falta de competência dos administradores. A crítica de SOARES para HIRIGOYEN será mais detalhada em futuro tópico deste trabalho quando explorarmos o aspecto social da categoria assédio moral.

1.6 – Consequências do assédio moral para a saúde da vítima

A psiquiatra HIRIGOYEN trata das consequências do assédio moral para a saúde da vítima em suas duas obras.

Em *Assédio Moral – a violência perversa no cotidiano*, temos como consequências a curto prazo: a renúncia (do conflito), a confusão, a dúvida, o estresse, o medo, o isolamento, o choque (quando sente a intenção de ferir por parte do agressor). E as consequências a longo prazo seriam: o choque, a descompensação (pode chegar a dissociação), a separação e a evolução.

No segundo livro – *Mal-Estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral* –, há as consequências específicas: o estresse e a ansiedade, a depressão, os distúrbios psicossomáticos; as consequências do traumatismo: o estresse pós-traumático, a desilusão, a reativação de feridas; e, por último, as consequências específicas do assédio moral: a vergonha, a humilhação, a perda de sentido, as modificações psíquicas (desvitalização, rigidificação) e a defesa pela psicose.

⁶⁷ Ibid, p. 138

⁶⁸ SOARES, op. cit., p. 132-133

Como na segunda obra há uma construção mais detalhada e organizada, ademais mais recente, fruto de maior amadurecimento teórico, será a obra que iremos nos basear para o desenvolvimento do presente tópico.

O enredamento, o principal elemento do assédio moral, é o momento no qual a vítima começa a sofrer mais e, conseqüentemente, seu corpo começa a demonstrar as conseqüências do desgaste constante. Portanto, os sintomas apresentados pela vítima são proporcionais ao tempo que ficaram expostas e à intensidade da agressão. De acordo com HIRIGOYEN, um clínico experiente é capaz de perceber a sintomatologia e distinguir o assédio moral das queixas abusivas e outras condições.⁶⁹

Os sintomas apresentados pelas vítimas de assédio moral tratam-se "de um modo de adaptação, de sobrevivência, que se desenvolve em diversas etapas que se sucedem rapidamente".⁷⁰ É uma tentativa de reação da mente ao sofrimento que é exposta constantemente, gerando conseqüências perniciosas, levando até mesmo ao reflexo físico (conseqüências psicossomáticas).

A começar pelas conseqüências específicas, o processo de assédio moral testa os limites de adaptação e tolerância da psique da vítima. Essa constante exigência de alerta e tensão invariavelmente leva à ansiedade e ao estresse – que se alimentam cada vez mais no decorrer do processo.

Quando o assédio moral é recente e existe ainda uma possibilidade de reação ou uma esperança de solução, os sintomas são, no início, parecidos com os do estresse, o que os médicos classificam de perturbações funcionais: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna... É a autodefesa do organismo a uma hiperestimulação e a tentativa de a pessoa adaptar-se para enfrentar a situação. Contudo, ao estresse originado de uma situação de assédio moral, acrescenta-se o sentimento de impotência, da humilhação e a ideia de que 'isto não é normal!'. Neste estágio, apessoa pode se recuperar rapidamente se for afastada do seu agente provocador ou se – fato bastante raro – lhe pedem desculpas. Ela então recuperará o equilíbrio, sem maiores conseqüências a longo prazo.⁷¹

O estresse prolongado e a ansiedade cada vez mais intensa, levam ao esgotamento da vítima e sua fragilização. Nesse momento, a vítima entra em um estado de depressão, apresentando um quadro de apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão ou desinteresse em seus próprios valores⁷².

69 HIRIGOYEN, 2009, p. 157

70 Ibid, p. 157

71 Ibid, p. 159

72 Ibid, p. 159)

Quando o estresse insiste em afetar a vítima, pode-se deflagrar a Síndrome de *Burnout*:

estressores, se persistentes, podem levar à Síndrome de *Burnout*, considerada por Harrison (1999) como um tipo de estresse de caráter persistente vinculado a situações de trabalho, resultante da constante e repetitiva pressão emocional associada com intenso envolvimento com pessoas por longos períodos de tempo.⁷³

A partir do momento que o período de exposição da vítima se prolonga além do estresse e da depressão, surgem sinais físicos. Distúrbios, indisposições crônicas e reações físicas inesperadas, muitas vezes severas, como: emagrecimento ou ganho de peso em pouco tempo, distúrbios digestivos (gastrite, diarreia, prisão de ventre, úlcera, colites) e endocrinológicos (problemas com a tireoide), hipertensão arterial incontrolável, indisposição, vertigens, doenças de pele ligadas ao estresse emocional (psoríase, por exemplo). Os distúrbios psicossomáticos são uma tentativa do corpo alertar a mente sobre o processo destrutivo a qual está submetida e não percebe – o assédio moral no enredamento, antes da vítima perceber o que realmente se passa. O que torna a situação mais gravosa para a vítima é que os distúrbios psicossomáticos, resultados de uma mente que sofre sem consciência, acabam por alimentar maior sofrimento mental e, por fim, fecha-se o ciclo de gerar mais distúrbios psicossomáticos.⁷⁴

Caso o assédio moral se prolongue ainda mais, a vítima sofre transformações de caráter permanente no âmbito de sua saúde mental, desenvolvendo um verdadeiro distúrbio psíquico.⁷⁵ Sua psique sofre um verdadeiro trauma e, como todo trauma, é acompanhado por diversas consequências desagradáveis e inevitáveis. O assédio moral acaba por gerar sequelas quando não interrompido em seus momentos iniciais.

Como todo trauma, o assédio moral pode causar na vítima a condição do estresse pós-traumático, manifestado através de pesadelos, *flashbacks*, memória fixada no evento traumático (memórias recorrentes), perda de memória para o corriqueiro e distanciamento do cotidiano.⁷⁶

O sofrimento também pode relembrar outros eventos particulares da história da vítima, relembrando-a de outras situações desagradáveis e

73 HARRISON apud CARLOTTO, 2002, p. 21

74 HIRIGOYEN, 2009, p. 161-162

75 Ibid, p. 164

76 Ibid, p. 165-167

traumatizantes que viveu, removendo bloqueios e proteções psíquicas por ela inconscientemente plantadas. Muitas vezes, sentimentos esquecidos ou tidos como superados voltam à tona. Assim, uma humilhação que sofra em seu trabalho pode lembrar a vítima da humilhação que sofria na sua infância, na escola ou mesmo em casa. Analogicamente, uma verdadeira reabertura de feridas, agravando a condição da vítima que se vê esmagada por problemas no presente e no passado.

Essa perda de si mesmo no sofrimento desenvolve-se em um sentimento de desilusão. O assediado passa a sentir que sua vida é um desperdício, sem sentido e sem futuro. Há perda de perspectiva, expectativa, ilusões e esperança. Uma verdadeira perda do dinamismo mental natural e saudável que muitos atribuem à vida em si. O sujeito passa a agonizar sua própria existência – não é difícil visualizar um pensamento suicida quando somamos à desilusão a depressão.

Por último, temos as consequências que HIRIGOYEN classificou como específicas do assédio moral – pois até agora todos os sintomas poderiam ser causados por outras condições patológicas e ambientais.

O sentimento de humilhação e vergonha é o mais evidente nos casos de assédio moral. BARRETO esclarece como esses sentimentos sempre estão presentes nos casos de assédio moral em sua pesquisa.⁷⁷ Os entrevistados – vítimas de assédio moral – sempre declaravam que sentiam humilhados e constrangidos. Muitos desabafam que não entendem o porquê de serem tratados de tal forma, nem o motivo pelo qual não conseguiram reagir de forma ativa, contundente, à altura da agressão. Há uma enorme frustração pela falta de reação que as vítimas percebem em si mesmas depois que elas tomam consciência do que estava acontecendo. O enredamento realmente é um processo cruel por tirar a possibilidade de reação das vítimas, paralisando-as psicologicamente, pois, mesmo depois que elas se libertam do enredamento para entrar na fase do conflito aberto, elas não entendem o porquê de não terem conseguido fazer algo. Isso gera uma enorme frustração voltada para si mesma, consequentemente um forte sentimento de vergonha e humilhação.

Conforme já descrito em tópico anterior, o processo de enredamento retira da vítima o senso crítico e, portanto, a capacidade de se defender. Ou seja, a vítima é podada até mesmo da compreensão do que se passa – afinal, o assediador prefere que a vítima não saiba que está sendo manipulada, caso contrário seria um

77 BARRETO, op. cit.

risco e teríamos um conflito aberto –, então, para a vítima, confusa e incerta com o que acontece a sua volta, desenvolve um quadro de paranoia⁷⁸ e passa a questionar tudo, inclusive a si mesma. A comunicação perversa acaba por agravar ainda mais essa condição. Não há mais sentido nos fatos para a vítima. Tudo deixa de ter sentido. Tudo fica confuso, contraditório, paradoxal, incompreensível – o que com certeza potencializa o estresse, a ansiedade e, obviamente, os distúrbios psicossomáticos e psíquicos.

A vítima, então, pode desenvolver distúrbios psíquicos e traumas, ou seja, sofrer modificações psíquicas de grande proporções, ao ponto de sofrer mudanças na estrutura de sua personalidade e comprometer sua capacidade de relacionar-se com outros.

Como se pode observar, todo o processo de assédio moral é um processo destrutivo para a vítima. Dependendo do período e da gravidade do mesmo, a vítima pode vir a sofrer uma desvitalização, que HIRIGOYEN chama de “assassinato psíquico”.⁷⁹ É o momento em que a vítima incorpora as palavras do assediador e é controlada por ele como uma verdadeira marionete.

No caso do trauma ser grave, em outras palavras, se houver uma violação grave da psique da vítima, provavelmente através da humilhação, esta pode desenvolver delírios, psicoses. A psiquiatra francesa cita o caso de uma trabalhadora, uma das entrevistadas em sua pesquisa, que sofria de psicose alucinatória crônica em decorrência do assédio, uma reação psíquica com o fim de conservar sua sanidade – pois nada faz sentido, então, sua mente gerou um cenário que fizesse sentido.

Margarida Maria Silveira BARRETO, em sua obra intitulada *Violência, Saúde e Trabalho (uma jornada de humilhações)*, divulgou sua pesquisa quanto a frequência dos sintomas apresentados por vítimas de violência no trabalho, correspondente ao universo de 2.072 trabalhadores. É observável as diferenças entre os sexos quanto à reação (em porcentagem)⁸⁰:

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80

78 HIRIGOYEN (2009, p. 176) cita como possível origem da paranóia a “rigidificação” da personalidade da vítima, uma tentativa de resguarda sua psique que leva ao estado de alerta exagerado da paranóia.

79 HIRIGOYEN, 2009 p. 176

80 BARRETO, op. cit., p. 217)

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

Todo o quadro sintomático demonstra como o assédio moral é um processo destruidor e deve ser combatido com eficiência, para tanto, é necessário compreender tal fenômeno em seus mais diversos aspectos.

2. Assédio moral nas ciências sociais

2.1 – A invenção do indivíduo, da dignidade da pessoa humana e dos direitos humanos

O assédio moral é um fenômeno que há muito existe na sociedade, possivelmente desde que existe uma sociedade, no entanto, nem sempre visível, seja por sua natureza velada ou pelo contexto histórico-cultural.

Não seria possível a compreensão da categoria do assédio moral, assim como diversas condutas desviantes, sem todo o contexto ideológico atual. Portanto, sem a noção de indivíduo e seus direitos, tanto o assédio moral quanto muitas outras condutas reprováveis e danosas nunca seriam reconhecidas como tais pela sociedade. É do contraste entre conduta e valores vigentes que a visibilidade tem sua intensidade definida. Dessa forma muitas condutas não visíveis e, também, não

condenáveis para a sociedade tornaram-se tais a partir do momento que as convicções, valores e formas de relação entre as pessoas se desenvolveram.

O antropólogo Louis DUMONT⁸¹ – *O Individualismo: uma perspectiva antropológica da ideologia moderna* – trata do conceito de indivíduo e das relações entre o indivíduo e o coletivo no decorrer da história, como elementos formadores do individualismo, hoje comum entre as sociedades modernas. Ele demonstra como o individualismo e o holismo (coletivismo) atualmente se encontram interdependentes por conta da complexa estrutura ideológica moderna, embora seja em função do primeiro, dando uma perspectiva social e antropológica que se comunica com outros autores que serão mencionados.

Partindo da ideia de indivíduo como pessoa humana, vivendo em comunidade, constantemente em relações complexas com outros indivíduos, que surge uma necessidade de garantir uma segurança comum. Tal segurança se traduz em convívio pacífico e benéfico para todos – caso contrário, não teria sentido a coexistência se esta só oferecesse conflitos e malefícios. A ideia do contrato social; indivíduos que reconhecem a necessidade de regular as relações existentes em determinada comunidade para garantir o bem comum, abrindo mão de algo que lhe pertence para tanto – no caso, o sacrifício de uma parcela de sua liberdade individual para garantir a solução de conflitos com outros indivíduos.

É também por conta da noção de individualidade que a alteridade (reconhecimento da existência de outrem como indivíduo e de que cada indivíduo é único) e a empatia (capacidade de identificação entre indivíduos) se tornam uma noção presente no cotidiano.

Como a historiadora Lynn HUNT deixa claro em sua obra – *A Invenção dos direitos humanos: uma história*⁸² – a alteridade e a empatia são condições para o surgimento dos direitos humanos. E é também delas que noções como direito natural, inerentes da condição de homem, que a dignidade da pessoa humana, o mínimo para viabilizar uma vida digna, e todos os direitos garantistas que protegem o indivíduo surgem como direitos autoevidentes.

Não se pode esquecer que a construção ideológica é um somatório de fatores existentes que se alteram em decorrência do tempo. Portanto, é importante notar como os costumes se transformam, acompanhando as mudanças da

81 DUMONT, Louis. *O Individualismo: uma perspectiva antropológica da ideologia moderna*. Rio de Janeiro: Rocco, 1985.

82 HUNT, Lynn. *A Invenção dos Direitos Humanos: uma história*. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

estruturas sociais em paralelo às ideias.

HUNT busca a origem dos direitos humanos e descreve todo o processo que lançou as bases do mesmo. Na empatia encontrou uma característica chave cuja relevância é observável a partir dos hábitos de leitura (romances) e apreciação da arte (autorretratos) nos anos que precederam a Revolução Francesa.

O sociólogo Norbert ELIAS⁸³, por sua vez, apresenta o desenvolvimento do controle social nas sociedades europeias (mais especificamente na França e Alemanha) descrevendo os usos e costumes no decorrer do desenvolvimento das sociedades, denominando-o de “processo civilizador”. Ele observa como a dinâmica entre as configurações sociais gera novos costumes e alterações na estrutura social, caminhando para o que ele entende como uma condição mais civilizada, ou seja, uma condição na qual existe um maior e mais complexo sistema de controle social organizado e difuso sobre os impulsos individuais.

Ambos descrevem a formação de um contexto histórico-social que proporciona a visibilidade e compreensão das condutas desviantes, afinal, sem a noção do indivíduo, dos direitos humanos e da dignidade da pessoa humana, as condutas atualmente consideradas desviantes não mais o seriam, pois não haveria um contraste que evidenciasse a reprovabilidade das mesmas.

A seguir, uma abordagem mais detalhada dos processos descritos por ambos os autores citados acima.

2.1.1 – O processo civilizador e o controle social

Depois da breve exposição de DUMONT, HUNT e ELIAS, assume-se como óbvia a importância da análise histórica da relação entre a doutrina e a conduta comum para compreender um processo de desenvolvimento de princípios, de toda uma ideologia. A compreensão através da doutrina é a mais comum. O estudo da conduta comum, dos costumes de uma sociedade, que é mais trabalhoso e raro, ajuda a compreender a aceitabilidade da dita doutrina.

É exatamente a pesquisa que o sociólogo Norbert ELIAS realizou e publicou em dois volumes – *O Processo Civilizador: uma história dos costumes*⁸⁴; *O*

83 ELIAS, Norbert. **O Processo Civilizador – vol. 1: Uma História dos Costumes**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1994.

84 ELIAS, op. cit.

*Processo Civilizador: formação dos Estados e Civilização*⁸⁵ – nos quais tenta demonstrar a evolução dos costumes e da literatura (doutrinária) comportamental (etiqueta, condutas aceitáveis) na sociedade. Ele explica que a sua pesquisa foi motivada pelo questionamento a respeito da afirmação de que uma sociedade é mais civilizada que outra (por exemplo, comparando um sociedade europeia moderna com uma tribo que ainda vive na idade da pedra), em sentido de superioridade e inferioridade (portanto, com caráter valorativo, até mesmo discriminatório), sendo que não se explicitam os critérios que indicam o nível de civilização.

O primeiro volume é uma descrição histórica dos costumes da França e da Alemanha; o segundo volume descreve a formação dos Estados para o que hoje denominamos de civilização.

Após deixar claro que a valoração é de cunho subjetivo e que não há como justificar uma superioridade inerente da sociedade mais civilizada, passou a refletir a respeito dos critérios que poderiam indicar o nível de civilização. Como se pode determinar o quão civilizada é uma sociedade em comparação com outra?

A resposta estava no nível de complexidade da sociedade, nas relações interdependentes das estruturas sociais, nas configurações sociais existentes e, principalmente, no nível de controle social.

Portanto, quanto maior nível de controle mais civilizada a sociedade era considerada. O controle poderia ser social ou mesmo próprio do indivíduo frente às expectativas. Desde pequenas regras de etiqueta à mesa até costumes de forma geral são um indicativo do modo de pensar, portanto, dos valores, da sociedade e suas estruturas. Traçando todo o desenvolvimento dos costumes e comparando com mudança da estrutura social e política, ELIAS foi capaz de determinar o que chamou de “curva civilizadora”, a projeção de todo o processo civilizador de uma sociedade específica.

Partindo do estudo de conceitos em diferentes sociedades – França e Alemanha – o sociólogo tenta compreender as diferentes estruturas sociais envolvidas e a diferença entre os processos civilizadores de cada uma.

... Rastreado a transformação de conceitos através dos quais diferentes sociedades procuraram se expressar, recuando do conceito de civilização para seu ancestral *civilité*, descobrimo-nos de repente na pista do próprio processo civilizador, da mudança concreta no comportamento que ocorreu

no Ocidente. E um dos sintomas do processo civilizador é ser embaraçoso para nós falar ou mesmo ouvir muito do que Erasmo diz. O maior ou menor desconforto que sentimos com pessoas que discutem ou mencionam suas funções corporais mais abertamente, que ocultam ou restringem essas funções menos que nós, é um dos sentimentos dominantes no juízo de valor 'bárbaro' ou 'incivilizado'. Tal, então, é a natureza do 'mal-estar' que nos causa a 'incivilização' ou, em termos mais precisos e menos valorativos, o mal-estar ante uma diferente estrutura de emoções, o diferente padrão de repugnância ainda hoje encontrado em numerosas sociedades que chamamos de 'não-civilizadas', o padrão de repugnância que precedeu o nosso e é sua precondição. Surge então a questão de saber como e por que a sociedade ocidental moveu-se realmente de um padrão para outro, como foi 'civilizada'. (...) Na verdade, nossos termos 'civilizado' e 'incivil' não constituem uma antítese do tipo existente entre o 'bem' e o 'mal', mas representam, sim, fases em um desenvolvimento que, além do mais, ainda continua. (...) Todas as características distintivas que lhe atribuímos – a existência de maquinaria, descobertas científicas, formas de Estado, ou o que quer que seja – atestam a existência de uma estrutura particular de relações humanas, de uma estrutura social peculiar, e de correspondentes formas de comportamento. Resta saber se a mudança de comportamento, no processo social da 'civilização' do homem, pode ser compreendida, pelo menos em fases isoladas e em seus aspectos elementares, com qualquer grau de precisão.⁸⁶

Um quadro de costumes e hábitos rotineiros da França medieval é desenhado pelo autor, demonstrando a falta de constrangimento das pessoas em comparação com a atualidade – em comparação, o controle social também era suave, senão quase ausente. Ele evidencia como a diferente concepção de intimidade determina grandes diferenças comportamentais e o nível de liberdade do indivíduo. Um de seus exemplos é o uso do garfo na mesa.

... a atitude que acabamos de descrever no tocante à 'inovação' do garfo demonstra algo com especial clareza. As pessoas que comiam juntas na maneira costumeira na Idade Média, pegando a carne com os dedos na mesma travessa, bebendo vinho no mesmo cálice, tomando a sopa na mesma sopeira ou prato fundo, com todas as demais peculiaridades dos exemplos dados e dos que serão ainda apresentados – essas pessoas tinham entre si relações diferentes das que hoje vivemos. E isto envolve não só o nível de consciência, clara, racional, pois sua vida emocional revestia-se também de uma diferente estrutura e caráter. Suas emoções eram condicionadas a formas de relações e conduta que, em comparação com os atuais padrões de condicionamento, parecem-nos embaraçosas ou pelo menos sem atrativos. O que faltava nesse mundo *courtois*, ou no mínimo não havia sido desenvolvido no mesmo grau, era a parede invisível de emoções que parece hoje se erguer entre um corpo humano à mera aproximação de alguma coisa que esteve em contato com a boca ou as mãos de outra pessoa, e que se manifesta como embaraço à mera vista de muitas funções corporais de outrem, e não raro à sua mera menção, ou como um sentimento de vergonha quando nossas próprias funções são expostas à vista de outros, e em absoluto apenas nessas ocasiões.⁸⁷

86 ELIAS, 1994, p. 72-73

87 Ibid, p. 82

O surgimento da cortesia como um conjunto de regras comportamentais, a adequação comportamental, surgiu na nobreza medieval, os cavaleiros da corte. No auge da idade média, os cavaleiros eram principalmente guerreiros, conseqüentemente não havia muitas regras de comportamento a serem seguidas em um mundo cuja aparência pouco importava frente a habilidade bélica.

Porém, com a renascença, as cortes ganham destaque social. A nobreza passa de uma classe guerreira para uma classe de corte. A cortesia se transforma de meras regras comportamentais de adequação para um instrumento de diferenciação classista e manutenção do *status* social da nobreza. É nesse momento que se inicia uma verdadeira radicalização do modo de se comportar. Inúmeras regras são criadas. Muitos limites são impostos ao cortesão.

As classes mais baixas passam a imitar a corte com a esperança de reduzir as diferenças no convívio social e como um reflexo de seu desejo de ascender – como a burguesia que acaba por atingir seu objetivo com a Revolução Francesa.

Não obstante, essa sociedade de corte ampliada, na qual se misturavam elementos aristocráticos e burgueses, e onde não havia barreiras claras vedando a ascensão, deve ser considerada como um todo. Compreende ela a elite hierarquicamente estruturada do país. A compulsão para nela penetrar ou, pelo menos, imitá-la aumenta sem cessar com a crescente interdependência e prosperidade de estratos mais ponderáveis. Os círculos clericais, acima de todos, tornam-se os divulgadores dos costumes de corte. O controle das emoções e a formação disciplinada do comportamento como um todo, que sob o nome de cidade se desenvolveram na classe alta como fenômeno apenas secular e social, como consequência de certas formas de vida social, apresentam afinidades com tendências particulares no comportamento eclesiástico tradicional. A civilidade ganha um novo alicerce religioso e cristão. A Igreja revela-se como tantas vezes ocorreu, um dos mais importantes órgãos da difusão de estilos de comportamento pelos estratos mais baixos.⁸⁸

Os clérigos passam a imitar a corte na busca de uma diferenciação de outras classes, pois muitos elementos da vida de cortesia são comuns à vida eclesiástica, como o controle das emoções e o respeito à hierarquia. A Igreja acaba por se tornar um centro de reprodução dos costumes da corte e, ao assumir a base da sociedade, difunde os costumes cortesões pela população de classes inferiores. A religião também estabelece um código de conduta através de princípios a serem seguidos – dogmas da religião –, caso contrário, o indivíduo sofreria a punição divina, logo, afeta e muito os costumes da sociedade (é um sistema de controle).

88 Ibid, p. 111

Dessa forma, os parâmetros de repugnância e vergonha avançam consideravelmente reprimindo as emoções e impulsos do indivíduo (sistema de controle social e autocontrole associados). Costumes relativos a escarrar, assoar, outras funções corporais, comportamento no quarto e até mesmo a questão das relações sexuais passam a ser muito controlados. Atitudes tidas como indesejáveis são rigorosamente reprimidas. Em cada um dos costumes citados, notam-se mudanças consideráveis que indicam também a mudança da forma de pensar do indivíduo sobre si mesmo, seu próprio corpo e a preocupação com a opinião pública sobre sua imagem. O comportamento fica voltado ao que é permitido ou não publicamente.

Juntamente com essa crescente divisão do comportamento no que é e não é publicamente permitido, a estrutura da personalidade também se transforma. As proibições apoiadas em sanções sociais reproduzem-se no indivíduo como formas de autocontrole. A pressão para restringir seus impulsos e a vergonha sociogenética que os cerca – estes são transformados tão completamente em hábitos que não podemos resistir a eles mesmo quando estamos sozinhos na esfera privada. Impulsos que prometem e tabus e proibições que negam prazeres, sentimentos socialmente gerados de vergonha e repugnância, entram em luta no interior do indivíduo. Este, conforme já apontamos, é o estado de coisas que Freud tenta descrever através de conceitos como 'superego' e 'inconsciente' ou, como se diz não sem razões na fala diária, como 'subconsciente'. Mas, como quer que seja expresso, o código social de conduta grava-se de tal forma no ser humano, desta ou daquela forma, que se torna elemento constituinte do indivíduo. E este elemento, o superego, tal como a estrutura da personalidade do indivíduo como um todo, necessária e constantemente muda com o código social de comportamento e a estrutura da sociedade. A acentuada divisão do 'ego', ou consciência, característica do homem em nossa fase de civilização, que encontra expressão em termos como 'superego' e 'inconsciente', corresponde à cisão específica no comportamento que a sociedade civilizada exige de seus membros. É igual ao grau de regulamentação e restrição impostas à expressão de necessidades profundas e impulsos. Tenências nessa direção podem se desenvolver sob qualquer forma na sociedade humana, mesmo naquelas que chamamos de 'primitivas'. Mas a força adquirida em sociedades como a nossa por essa diferenciação, e a forma como ela aparece, são reflexo de um desenvolvimento histórico particular, são resultado de um processo civilizador. (...) É isso o que temos em mente quando nos referimos aqui à constante correspondência entre a estrutura social e a estrutura da personalidade, do ser individual.

O conceito de cortesia cai em desuso e passa a ser utilizado o termo civilidade. Portanto, como a cortesia, civilidade nada mais é o controle sobre os impulsos dos indivíduos da sociedade em questão. Portanto, quanto maior controle sobre os impulsos do indivíduo, mais civilizada será a sociedade.

O controle social passa a ter um papel central quanto à civilização de uma

sociedade. Cabe aqui deixar claro que o controle social pode ser difuso ou organizado. Há várias espécies de controle social bem óbvias como a própria lei e as exercidas por grupos sociais como família, amigos, colegas de trabalho, religião e costumes.

Para garantir a sua efetividade, o controle social possui como principal ferramenta de reforço a sanção social.

Por sanção social entendi, resumidamente, qualquer instituição cuja consequência é inclinar as pessoas que ocupam certos papéis a se adaptarem às normas e expectativas associadas àqueles papéis.⁸⁹

As sanções sociais podem ser negativas (como a pena, o ostracismo, a multa) ou positivas (gratificações, incentivos fiscais, estímulos positivos) classificadas de diferentes modos. Independente da espécie da sanção, sua eficácia se baseia no monopólio da força, na disponibilidade do uso da força da entidade que regula a conduta (Estado, rei, corte, sociedade).

A segunda espécie é facilmente compreendida, pois simplesmente segue o princípio de que quanto mais adequado for ao meio em que se está inserido, mais benefícios desfrutará ou, ao menos, não sofrerá punições e desvantagens impostas.

Por outro lado, as sanções negativas merecem maior atenção, pois são mais amplas e frequentemente utilizadas. Elas são classificadas de dois modos diferentes na obra de BEATTIE – *Introdução à Antropologia Social (Objetivos, métodos e realizações da Antropologia Social)*: sanções negativas organizadas e difusas; ou primárias e secundárias.

Por opção, iremos utilizar a primeira classificação citada por BEATTIE:

Seguindo Radcliffe-Brown, as sanções negativas podem ser proveitosamente distinguidas como organizadas e difusas. Sanções organizadas são procedimentos definidos, regulamentados e reconhecidos dirigidos contra pessoas cujo comportamento é socialmente desaprovado; as sanções difusas são espontâneas e desorganizadas, usualmente expressando a desaprovação geral da comunidade ou de uma parte significativa dela.⁹⁰

Como exemplo mais óbvio de uma sanção negativa organizada temos a lei penal. Há uma autoridade com poder para impor decisões e uma organização para determinar os procedimentos e seu cumprimento, seja o rei, a corte, o

89 BEATTIE, John. "Controle social: lei e sanções sociais". In: **Introdução à antropologia social**. Tradução de Heloisa Rodrigues Fernandes. 3. Ed. São Paulo: Editora Nacional, 1980, p. 197

90 Ibid, p. 203

parlamento ou qualquer outra estrutura que detém o poder.

As sanções negativas difusas são em maior número. Não dependem da ação das autoridades ou instituições oficialmente constituídas, pois são fruto, na maioria das vezes, da opinião pública de uma comunidade (ou sociedade). Temos o ostracismo, as sanções religiosas – cuja efetividade depende do sistema de crença na qual está inserida –, a sanção satírica (ser objeto de riso, despeito público) – cuja efetividade é proporcional ao valor dado à honra e à vergonha, enfim, há vários exemplos.⁹¹

Merece destaque o estigma, o processo de estigmatização, como sanção negativa difusa muito utilizada em diversos âmbitos sociais. Uma poderosa ferramenta de controle social que busca a imposição de comportamento padrão.

A sociedade estabelece os meios de categorizar as pessoas e o total de atributos considerados como comuns e naturais para os membros de cada uma dessas categorias: Os ambientes sociais estabelecem as categorias de pessoas que têm probabilidade de serem neles encontradas. As rotinas de relação social em ambientes estabelecidos nos permitem um relacionamento com 'outras pessoas' previstas sem atenção ou reflexão particular. Então, quando um estranho nos é apresentado, os primeiros aspectos nos permitem prever a sua categoria e os seus atributos, a sua 'identidade social'...⁹²

É justamente em decorrência da dinâmica entre expectativas (identidade social virtual em relação à real, ou seja, a expectativa e o de fato) e os interesses (adequação do comportamento ao socialmente aceitável ou, no caso do assédio moral, exclusão e isolamento da vítima) que acaba por dar a deixa para o estigma. O estigma é uma relação entre atributo e o estereótipo em sentido depreciativo, ou seja, uma característica atribuída a um determinado estereótipo negativo que é destacado na vítima e publicizada.

O termo estigma, portanto, será usado em referência a um atributo profundamente depreciativo (...).⁹³

Inclusive, a estigmatização é utilizada como ferramenta recorrente nos casos de assédio moral, na fase de enredamento, e até mesmo no conflito declarado; favorece e muito o assediador quando a vítima é isolada de seu grupo social e de seu ambiente de trabalho por serem a ela atribuída(s) característica(s)

91 Ibid, p. 205-206

92 GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1975, p. 12

93 Ibid, p. 13

condenável(is) pelo meio social na qual está inserida.

Essa dinâmica de controle sobre os indivíduos de determinado controle social que adotam determinados valores, rejeitando um outro indivíduo que não se identifica, é facilmente compreendido com a leitura de outra obra de Norbert ELIAS – *Os Estabelecidos e os Outsiders*⁹⁴ – que trata exatamente de como os estabelecidos excluem os *outsiders*, justamente por essa relação de identidade e configuração social estabelecida. O controle social é visivelmente utilizado nesse processo.

Em decorrência do crescente controle social exercido sobre o indivíduo, muitos impulsos naturais são constrangidos, reprimidos, em nome de uma adequação comportamental. Um dos impulsos naturais que se torna condenável pela sociedade é a agressividade.

Antes o indivíduo poderia se expressar de forma livre e natural, honesta consigo mesmo. Não precisava esconder o que sentia ou pensava a respeito de qualquer coisa, sentia ou pensava, então, expressava. Não importa se era a raiva ou a alegria desmedida. Não havia um controle sobre isso. Havia mais liberdade de expressão. De um ambiente festivo poderia surgir repentinamente uma rixa mortal entre dois indivíduos para depois terminar com risos e chacotas amigáveis.⁹⁵

A partir do momento que surge a corte, quando o cavaleiro começa a perder sua importância como nobre guerreiro para se tornar um nobre cortês, ou seja, quando a cortesia se torna um atributo central das relações na classe superior, surge um maior controle sobre as ações e emoções do indivíduo: “é a estrutura da sociedade que exige e gera um padrão específico de controle emocional.”⁹⁶

A repressão dos instintos se torna a chave para a cortesia, esta como divisória de classes e indicativo de *status*, sempre almejada pela burguesia e inovada pela nobreza.

Então, a estrutura da sociedade exige um padrão específico de controle emocional o que influencia, obviamente, de forma direta a estrutura das personalidades individuais, a concepção de indivíduo e a relação entre indivíduos.

Tamanho controle social sobre a conduta do indivíduo acaba por ser interiorizado pelo mesmo, que busca, a partir de então, controlar seus próprios impulsos na busca de sucesso e aceitação, desaguando no autocontrole. O autocontrole se torna uma constante na vida de todo o indivíduo, pois exposto a ele

94 ELIAS, Norbert; SCOTSON, John L. *Os Estabelecidos e Outsiders: sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2000.

95 ELIAS, 1994, p.198

96 Ibid, p. 199

e ao controle social desde sua tenra idade, se torna um autocontrole inconsciente.

O nível de complexidade do controle da conduta se torna complexo meio a diversidade de controles e as relações interdependentes entre os mesmos e as configurações sociais.

A teia de ações tornou-se tão complexa e extensa, o esforço necessário para comportar-se 'corretamente' dentro dela ficou tão grande que, além do autocontrole consciente do indivíduo, um cego aparelho automático de autocontrole foi firmemente estabelecido. Esse mecanismo visava a prevenir transgressões do comportamento socialmente aceitável mediante uma muralha de medos profundamente arraigados, mas, precisamente, porque operava cegamente pelo hábito, ele, com frequência, indiretamente produzia colisões com a realidade social. Mas fosse consciente ou inconscientemente, a direção dessa transformação de conduta, sob a forma de uma regulação crescentemente diferenciada de impulsos, era determinada pela direção do processo de diferenciação social, pela progressiva divisão de funções e pelo crescimento de cadeias de interdependência nas quais, direta ou indiretamente, cada impulso, cada ação do indivíduo tornavam-se integrados.⁹⁷

Com o surgimento do Estado que centraliza o poder o e controle social organizado (sistema jurídico) – monopólio do uso da violência – a repressão aos impulsos atinge uma grande intensidade. Há uma pacificação ao que diz respeito dos conflitos entre os detentores de maior força física e os de menor. As formas de violência física são reprimidas e apropriadas pelo Estado, assim, as formas não físicas, que sempre existiram em menor incidência ocultas dentre outras, são destacadas e se tornam a melhor opção para um agressor que não deseja sofrer uma sanção. Estas se especializaram e multiplicaram, adaptando-se ao contexto opressor, para serem ferramentas mais adequadas. Várias espécies de violência não física surgem para compensar a inviabilidade da violência física, para possibilitar a imposição da vontade de um indivíduo sobre outro; a economia se torna um âmbito rico nas espécies de violência fruto de monopólio, uma violência econômica (monopolização dos meios de produção, por exemplo.); a política, pelo uso do aparato burocrático e administrativo para benefício próprio e assim por diante.⁹⁸

Dentre os novos tipos de violência não física, temos o assédio moral. Um verdadeiro ataque frequente à psique, à estrutura de personalidade, da vítima, por meios que garantem a baixa visibilidade – como a manipulação do controle social difuso para afetar a vítima e fazê-la objeto de rejeição, inviabilizando a possibilidade da percepção da ocorrência da violência – e muitas vezes utilizando-se do próprio

97 Ibid, p. 196

98 ELIAS, 1993, p. 198

sistema social e organizacional do trabalho, ou seja, sempre no limite da legalidade (do controle social organizado).

Além da redução da violência física que acaba por levar ao destaque da não física, sua especialização e disseminação, o sistema de controle social sempre incidente sobre os indivíduos desde a infância resultam no autocontrole, autolimitação, consciente ou não – conforme já foi mencionado. ELIAS cita a possibilidade de justamente o entrelaçamento de controles, essa repressão emocional, levar a uma liberação indesejada.

Sob a pressão dos perigos que sua manifestação provoca no espaço social da criança, elas passam a se cercar de medos automatizados, a tal ponto que o indivíduo pode permanecer surdo e insensível a vida toda. Em outros casos, certos ramos dos impulsos podem ser desviados de tal modo por sérios conflitos que a natureza bruta, afetiva e apaixonada que o pequeno ser humano inevitavelmente encontra no seu caminho para se moldar como ser 'civilizado', que suas energias só podem ter uma liberação indesejada, através de rodeios, em ações compulsivas e outros sintomas de perturbação. Em outros casos, também, essas energias são transformadas de tal maneira que fluem para apegos e repulsões excêntricos, em predileções por esta ou aquela fantasia peculiar. Em todos esses casos, uma permanente inquietação interior, que parece não ter fundamento, mostra quanta energia emocional é represada numa forma que não permite satisfação real.⁹⁹

Essa liberação de energia indesejada pode ser interpretada como desvios de conduta. Podem refletir na agressividade excessiva e repentina de sujeitos da sociedade, ou no desenvolvimento e prática de violências não físicas como o assédio moral.

Os conflitos internos propiciados pelo entrelaçamento complexo de controles e a repressão de impulsos (como a libido) e emoções do indivíduo durante a formação de sua personalidade gera cicatrizes marcantes (conflitos da consciência, ego e superego; impulsos reprimidos pela consciência que acabam por marcar o indivíduo) que podem levar a desvios futuros. A maneira como o processo civilizador atinge o indivíduo em seu cerne depende muito de como ele consegue absorver as limitações a ele impostas e por ele mesmo impostas também. Esse processo é denominado por ELIAS de processo civilizador individual.¹⁰⁰

Cabe destacar que, embora, possibilite o assédio moral, o processo civilizador não é uma condição determinante, pois na maioria dos casos, os indivíduos vivem em um meio termo, não se tornam indivíduos desviantes com

99 ELIAS, 1993, p. 204

100 Ibid, p. 204-206

distúrbios nem perfeitamente adaptados à civilização. Os aspectos “socialmente positivos e negativos, tendências pessoalmente gratificantes e frustradoras, misturam-se nelas em proporções variáveis”.¹⁰¹

2.1.2 – Individualismo e direitos humanos

Importante destacar que o termo indivíduo possui duas concepções:

... um objeto fora de nós e um valor. (...) de um lado, o sujeito *empírico* que fala, pensa e quer, ou seja, a amostra individual da espécie humana, tal como a encontramos em todas as sociedades; do outro, o *ser moral* independente, autônomo e, por conseguinte, essencialmente não-social, portador dos nossos valores supremos, e que se encontra em primeiro lugar em nossa ideologia moderna do homem e da sociedade. Deste ponto de vista, existem duas espécies de sociedades. Quando o Indivíduo constitui o valor supremo, falo de *individualismo*; no caso oposto, em que o valor se encontra na sociedade como um todo, falo de *holismo*.

O questionamento a respeito do indivíduo e seus atributos já existe há muito tempo. Há menções a respeito na Grécia Antiga. Contudo, muitos autores afirmam que o individualismo, como ideologia (refere-se ao indivíduo – ser moral, independente, autônomo e não-social – como valor supremo), surgiu na renascença, na ascensão ao poder da burguesia. A tradição considera que as heranças clássica e religiosa (judaico-cristã) contribuíram essencialmente para o que hoje entendemos como individualismo.

Para certos autores, sobretudo nos países onde o nominalismo é forte, ela esteve sempre presente por toda a parte. Para outros, ela surge com a Renascença, ou com a ascensão da burguesia. Mais frequentemente, sem dúvida, e de acordo com a tradição, considera-se que as raízes dessa ideia estão em nossa herança clássica e judaico-cristã.¹⁰²

Como toda ideologia, o individualismo é uma construção. O que entendemos hoje por indivíduo é diferente do que o era na Antiguidade e na Idade Média, mesmo nas diferentes esferas, religiosa, social, política e econômica.

Há todo um processo que compõe o conceito de indivíduo. As religiões de origem judaico cristã possuem elementos essenciais para a composição do indivíduo moderno: a relação única entre a divindade superior e aquele que acredita é uma

¹⁰¹ Ibid, p. 206

¹⁰² DUMONT, op. cit., p. 36

relação pessoal e interna, entre criador e cria. A moralidade religiosa é ensinada através de princípios morais, códigos de condutas, que se aplicam a cada indivíduo. O livre arbítrio é a pedra de toque para a compreensão da independência, autonomia, liberdade e moralidade. Há um direcionamento para que o indivíduo fiscalize a si próprio (religião como sistema de controle social). Isso contribui e muito para a identidade do indivíduo.

A consciência da individualidade dirige as atenções para a relação de predominância entre o indivíduo e o coletivo (comunidade), o individualismo e o holismo. É a partir dessa relação que surgem ideologias predominantes modeladoras da realidade social, das estruturas sociais.

DUMONT¹⁰³ demonstra que o individualismo surgiu a partir do holismo (coletivismo, comunidade) existente na comunidade em decorrência das transformações sociais, com especial destaque para a Revolução Francesa. Após o surgimento do individualismo, uma relação competitiva de predominância, de ambas, se torna uma constante – até mesmo em um aparente paradoxo, quando na verdade passa a haver uma interdependência. Acredita-se que na linha temporal o holismo tenha sido predominante até a idade média quando o individualismo, acompanhado do surgimento de novas filosofias religiosas e teorias econômicas e políticas que favoreceram o fortalecimento do mesmo (Calvinismo, infância do capitalismo e as teorias sobre o Estado), se tornou a base da concepção moderna. Se necessário estabelecer um marco histórico que indica o momento de maior efervescência dos valores que fortalecem o individualismo, a Revolução Francesa o seria.

A partir desse momento, fazendo uma breve ligação com o pensamento de ELIAS, a cortesia deixa de ser sinônimo de prestígio e é substituída pela profissão e pelo dinheiro – um indicativo da construção do sistema capitalista. Isso explica a ferocidade com que muitos trabalhadores, desde então, buscam galgar postos superiores na hierarquia do trabalho, estimulando mazelas sociais no ambiente de trabalho para tirar vantagem. O monopólio passa a ser um padrão comum no mundo mais competitivo.

O conceito de sociedade possui uma acepção diferente na modernidade: a sociedade não é um mero coletivo e, sim, a coletividade composta de indivíduos, o conjunto de indivíduos que formam a sociedade. Portanto, a comunidade (holismo) se torna a sociedade (que tem por valor absoluto o indivíduo). Podemos chamar de

103 Ibid

sociedade a sociedade moderna, que é uma sociedade de indivíduos que se associam pelo bem comum dos indivíduos. DUMONT afirma que o individualismo é a ideologia da sociedade moderna, pois é a base da construção de valores e sistemas da mesma. Mesmo que o holismo seja um elemento necessário e importante, o individualismo ainda é a base para o sistema para a maioria esmagadora de estruturas – uma construção de sistemas e convicções resultantes de uma complexa relação entre o individualismo e o holismo.

A sociedade de indivíduos, portanto, uma sociedade que reconhece em seus princípios básicos o indivíduo, destacou a necessidade de diretivas que garantissem o convívio social pacífico, duradouro e frutífero. Assim, a relação entre indivíduos passa a ser regulada, são impostos limites para os direitos de cada indivíduo, respeitando sempre um limite mínimo: os direitos naturais, inerentes ao ser humano como indivíduo, os direitos humanos, os direitos da personalidade.

Logo, é de acordo com o desenvolvimento da sociedade, as mudanças em sua estrutura, que a relevância do indivíduo passa a ser maior. Conforme o tópico anterior, seguindo os ensinamentos de Norbert ELIAS, percebemos esse processo de desenvolvimento da sociedade que foi chamado de processo civilizador.

A historiadora Lynn HUNT pesquisou a respeito e estabeleceu uma corrente de fatos históricos e mudanças de costumes que levaram à construção do que hoje chamamos de Direitos Humanos a partir do estudo dos costumes da sociedade, mais precisamente no tipo de leitura (romance) e arte (autorretratos) mais consumida. Sua obra – *A invenção dos Direitos Humanos: uma história*¹⁰⁴ – evidencia como os Direitos Humanos estão relacionados visceralmente com a noção de indivíduo.

A historiadora inicia sua obra citando a Declaração de Independência dos Estados Unidos da América de 1776. Na declaração, Thomas Jefferson afirma que todos os homens nascem com direitos inalienáveis (entre eles a igualdade, liberdade, vida e a busca da felicidade) e que isso é autoevidente¹⁰⁵. Essa mesma declaração acabou por inspirar outra: A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, declarada na França no mesmo período da Revolução Francesa. A independência dos Estados Unidos da América e a Revolução Francesa com suas respectivas declarações acabaram por difundir a ideia de Direitos Humanos.

Por autoevidência, certamente, Jefferson quis expressar a compreensão

104 HUNT, op. cit.

105 BOYD apud HUNT, 2009, p. 13

automática de cada indivíduo ao se falar a respeito de direitos humanos, pois seriam naturais (inerentes do ser humano), iguais para todos e universais (aplicáveis por toda parte).¹⁰⁶ Cada indivíduo reconheceria a existência de tais direitos em seu próprio interior, não necessitando uma explicação racional e detalhada sobre atributo reconhecido pela opinião geral, ademais, os direitos humanos estão diretamente ligados a uma carga emocional, dificultando uma definição clara e específica.

Os direitos humanos são difíceis de determinar porque sua definição, e na verdade a sua própria existência, depende tanto das emoções quanto da razão. A reivindicação de autoevidência se baseia em última análise num apelo emocional: ela é convincente se ressoa dentro de cada indivíduo. Além disso, temos muita certeza de que um direito humano está em questão quando nos sentimos horrorizados pela sua violação.¹⁰⁷

A autora deixa claro que, ao contrário da impressão que temos de que os direitos humanos não passaria de uma construção doutrinária, por parte de filósofos e políticos, as convicções sobre as pessoas, a relação entre elas e a forma como pensam acabam por compor uma fonte da qual a noção de direitos humanos se alimenta para definir seu próprio conteúdo. Portanto, mesmo que muitos filósofos e políticos tenham escrito a respeito dos direitos humanos, difundindo seus valores, há por trás deles convicções e ideologias que já são comuns entre as pessoas e permitem a absorção do novo grupo de direitos. Tais valores e convicções são observáveis através do consumo literário e artístico – no caso, romances e autorretratos. Por essa razão os direitos humanos eram autoevidentes.

A autoevidência só é possível graças à capacidade humana de empatia. A empatia é a capacidade do indivíduo reconhecer o outro também como indivíduo, pôr-se no lugar de outro, perceber o sofrimento alheio que poderia ser o seu (e acaba por se tornando também seu sofrimento). Enfim, empatia é a condição para o convívio social saudável. E é justamente devido a empatia que os romances receberam especial atenção da historiadora.

Os romances geraram uma ressonância muito importante entre os leitores, pois além da identidade e do resgate dos sentimentos inerentes à pessoa (paixão, frustração, raiva, tristeza), gerou e fortaleceu o sentimento de empatia, base do reconhecimento do outro como indivíduo. A empatia permeia todos os conceitos sociais e políticos – viabilizando-os, inclusive os direitos humanos por consequência

106 HUNT, 2009, p. 19

107 Ibid, p. 24-25

– de acordo com HUNT.

Meu argumento depende da noção de que ler relatos de tortura ou romances epistolares teve efeitos físicos que se traduziram em mudanças cerebrais e tornaram a sair do cérebro como novos conceitos sobre a organização da vida social e política. Os novos tipos de leitura (e de visão e audição) criaram novas experiências individuais (empatia), que por sua vez tornaram possíveis novos conceitos sociais e políticos (direitos humanos).¹⁰⁸

Outro trecho que HUNT deixa clara a importância da empatia para o indivíduo e para a sociedade:

O que sustentava essas noções de liberdade e direitos era um conjunto de pressuposições sobre a autonomia individual. Para ter direitos humanos as pessoas deviam ser vistas como indivíduos separados que eram capazes de exercer um julgamento moral independente; como dizia Blackstone, os direitos do homem acompanhavam o indivíduo 'considerado como um agente livre, dotado de discernimento para distinguir o bem do mal'. Mas, para que se tornassem membros de uma comunidade política baseada naqueles julgamentos morais independentes, esses indivíduos autônomos tinham de ser capazes de sentir empatia pelos outros. Todo mundo teria direitos somente se todo mundo pudesse ser visto, de um modo essencial, como semelhante. A igualdade não era apenas um conceito abstrato ou um slogan político. Tinha de ser internalizada de alguma forma.¹⁰⁹

A essa altura, HUNT acaba por ligar os direitos humanos à noção de indivíduo (e autonomia). É através da individualidade que se torna possível o reconhecimento, logo, a autoevidência, dos direitos humanos. Apenas reconhecendo o próximo como um indivíduo (a igualdade) é que somos capazes de reconhecer os mesmos direitos que temos como indivíduos (direitos naturais, inerentes), só assim temos empatia.

A autonomia e a empatia não se materializaram a partir do ar rarefeito do século XVIII: elas tinham raízes profundas. Durante o longo período de vários séculos, os indivíduos tinham começado a se afastar das teias da comunidade, tornando-se agentes cada vez mais independentes tanto legal como psicologicamente. Um maior respeito pela integridade corporal e linhas de demarcação mais claras entre os corpos individuais haviam sido produzidos pelo limiar cada vez mais elevado da vergonha a respeito das funções corporais e pelo senso crescente de decoro corporal. Com o tempo, as pessoas começaram a dormir sozinhas ou apenas com um cônjuge na cama. Usavam utensílios para comer e começaram a considerar repulsivo um comportamento antes tão aceitável, como jogar comida no chão ou limpar excreções corporais nas roupas. A constante evolução de noções de interioridade e profundidade da psique, desde a alma cristã à consciência protestante e às noções de sensibilidade do século XVIII, preenchia a individualidade com um novo conteúdo. Todos esses processos ocorreram

108 HUNT, op. cit., p. 32

109 Ibid, p. 26

durante um longo período.¹¹⁰

Com a noção de individualidade surge a possibilidade da compreensão da dignidade humana, dos limites mínimos de qualidade da vida humana. Seja como um direito humano, natural a todos os indivíduos, ou como um elemento necessário para sua autonomia – que por sua vez é condição essencial para o direito de liberdade.

Todos os direitos humanos se entrelaçam em uma vasta e complexa rede de interdependências, pois cada um desses direitos acaba por ser um pilar de sustentação para outros e assim por diante.

Só a conscientização da autonomia relativa dos planos e ações individuais que se entrelaçam, da maneira como o indivíduo é ligado pela vida social a outros, permite uma compreensão mais profunda do próprio fato da individualidade. A coexistência de pessoas, o emaranhamento de suas intenções e planos, os laços com que se prendem mutuamente, tudo isso, muito longe de destruir a individualidade, proporciona o meio no qual ela pode desenvolver-se. Estabelece os limites do indivíduo, mas, ao mesmo tempo, lhe dá maior ou menor raio de ação. O tecido social, nesse sentido, forma o substrato a partir do qual e para dentro do qual o indivíduo gira constantemente e tece suas finalidades na vida. Esse tecido e o curso real de sua mudança como um todo, porém, não são obra da intenção nem do planejamento de ninguém.¹¹¹

2.1.3 – Contexto que possibilita a compreensão da categoria

Considerando tudo que já foi exposto, o processo civilizador, o individualismo, a dignidade da pessoa humana e os direitos humanos, é possível verificar a compreensibilidade da categoria do assédio moral no trabalho.

Na Idade Média já existiam indícios do conceito dos direitos individuais, naturais e talvez os direitos humanos nos pensamentos de grandes filósofos. Porém, a sociedade não tinham os princípios necessários para compreender tais conceitos. Seus impulsos ainda eram expressados de forma muito natural, sem reconhecimento do indivíduo ou de outrem. Suas mentes eram voltadas para a coletividade, as comunidades. Não havia um poder estável e centralizado o suficiente para monopolizar a violência e controlar a conduta social para garantir o que quer que fosse. As disputas entre senhores feudais por terras predominavam.

Em decorrência da constante ocupação de territórios na Europa e das

¹¹⁰ Ibid, p. 28

¹¹¹ ELIAS, 1993, p. 288-289

mudanças que a sociedade sofreu, caminhou-se para a centralização de poder quando da crise do sistema feudal. O rei se torna uma figura que tira seu poder da manipulação do conflito entre a nobreza (antes guerreira, agora cortesã), e a burguesia – a dita ambivalência de interesses. Por si só o rei não detinha o poder econômico nem o poder militar, mas ao se posicionar como aquele que possui a faculdade de dirimir as disputas entre as classes, ele consegue torná-las dependentes de si atingindo seu “poder social ótimo da monarquia absoluta”¹¹². Surge uma relação de interdependência entre o rei, a nobreza e a burguesia, pois cada classe possuía um monopólio necessário para o rei (a força e os recursos econômicos). Para manter este quadro vantajoso para si, o rei não poderia dirimir definitivamente o conflito entre classes, sempre se posicionando de forma a garantir a manutenção da situação.

Com a ampliação dessa cadeia e dessa tensão, contudo, aumenta também o espaço de manobra daqueles que, transformaram-se em governantes centrais do todo – os reis-, até que finalmente, equilibrados entre a burguesia e a nobreza, elas atingem sua força ótima na formada monarquia absoluta.¹¹³

Porém, a burguesia desde há muito busca sua equiparação com a nobreza, ou até mesmo ser superior a ela. Isso se torna uma obsessão. É aqui que a burguesia busca copiar os costumes cortesões da nobreza, tentar comprar títulos de nobreza ou casar seus filhos com famílias nobres. Objetivavam juntar seu poder econômico ao poderio militar.

Os burgueses passaram a ocupar desde cargos inferiores até os superiores da administração e do Estado. Estavam em contato com os dois mundos, pois sua classe era dividida entre aqueles que se encontravam em cargos da administração e os pequenos mercadores mais próximos da população. Passaram a elevar seu prestígio, embora não fosse ao mesmo nível da nobreza. Detinham uma boa parcela do controle da máquina administrativa. Adquiriram mais força e a ambivalência de interesses começou a se desequilibrar nas mãos do rei. Este tenta compensar ao auxiliar a nobreza, mas não podia competir com os recursos burgueses. Até que veio a Revolução Francesa.

A Revolução Francesa é o marco dos novos costumes, das novas estruturas sociais e o nascimento dos Estados. O antigo regime sofre uma grande

112 Ibid, p. 148

113 Ibid, p. 151

transformação, o rei perde o controle do conflito equilibrado entre nobreza e burguesia, assim, classe social que ocupava a elite da sociedade perde seu lugar para a burguesia. O monopólio da nobreza sobre o controle dos costumes também passa para a burguesia, assim como o monopólio da violência por parte do rei. Uma nova forma de pensar se difunde: liberdade, igualdade e propriedade. A liberdade traz consigo a liberdade de iniciativa privada. A economia vê seus horizontes ampliados.

Os interesses da nova classe dominante destacam os princípios autoevidentes, oficializando-os em declarações: os direitos humanos. O reconhecimento do indivíduo, da alteridade, da igualdade, dos direitos naturais, do direito à dignidade.

Após a Revolução Francesa, o monopólio se torna um objetivo comum entre os indivíduos, pois é um meio de atingir o ideal de vida: prestígio e poder. Tomar o poder para si, não só o poder da violência (o monopólio da violência) mas também outras formas de poder que surgem com as transformações das configurações sociais, como o poder econômico, o político e o social (na forma da manipulação do controle social).

Com as novas estruturas sociais, uma classe passa a assumir uma posição mais relevante no cenário: os operários, o proletariado. Essa classe rapidamente passa a ser explorada pela burguesia e sofre grandes abusos¹¹⁴ que batem de frente com os direitos humanos. A consciência dos direitos humanos em sua autoevidência e, depois, com sua concretização em documentos oficiais geram revolta quando um ou mais indivíduos se sentem feridos em sua dignidade ou em seus direitos.

A monopolização econômica que gera polos de riqueza e pobreza também estimulam as pesquisas e o desenvolvimento dos direitos humanos no combate à pobreza.

Os Estados nações surgem como grandes corpos sociais, com seus próprios sistemas de controle social, suas próprias estruturas sociais – embora, derivem de um modelo comum – elevando o nível de complexidade, do entrelaçamento de expectativas e configurações sociais.

Como se não bastasse, as nações passam a se conglomerar na busca de

114 KÜMMEL, Marcelo Barroso. **A concretização dos direitos fundamentais: vinculação dos particulares aos direitos fundamentais nas relações de trabalho.** In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, 52, 30/04/2008. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2494> Acesso em: 20.06.2011

uma estabilidade, de uma proteção política e econômica, em mega sociedades, blocos políticos e econômicos como a União Europeia. Elevando, mais uma vez o nível de complexidade.

As relações se tornam mais complexas com o conceito de soberania nacional, com as relações econômicas internacionais e intercontinentais. Órgãos são criados na tentativa de mediar os complexos conflitos que surgem nos mais variados setores, como a Liga das Nações e mais tarde Organização das Nações Unidas (ONU).

Disputas em nível global surgem entre nações e blocos que afetam diretamente indivíduos de determinadas sociedades das mais diversas maneiras, como o conflito armado.

Perante tamanha demanda de uma ordem que possa garantir o convívio pacífico e frutífero para todos, os direitos humanos se tornam um recurso indispensável para tal objetivo. No plano internacional temos convenções e tratados que buscam dirimir os conflitos e mais a longo prazo homogeneizar o tratamento dispensado aos direitos humanos no âmbito doméstico das nações.

Portanto, os valores defendidos pelos direitos humanos, muitas vezes reverberam nos sistemas de controle dos Estados, na tentativa de garantir o mínimo para uma existência digna, como base de uma sociedade. O Estado passa a listar valores como princípios a serem defendidos em todos os níveis do sistema jurídico. A conscientização da população a respeito dos seus direitos cresce rapidamente, ainda mais com os movimentos sociais e o avanço da tecnologia.

A política também se desenvolve em decorrência das exigências sociais e econômicas, possibilitando maior participação da população na definição das diretrizes do Estado.

Com a nova fase econômica na qual o trabalho adquire enorme importância para a sociedade e para o indivíduo, a necessidade de regular as relações de trabalho e evitar as situações de exploração levaram ao surgimento do direito do trabalho e as legislações trabalhistas que garantiam a proteção do trabalhador.

Enfim, com todo o contexto apresentado até então, certas condutas contradizem os princípios que regem os sistemas e as estruturas sociais, criando um contraste que se reflete em revolta e não aceitabilidade. Tais condutas são reprováveis e condenáveis.

É por isso que o assédio moral no trabalho, dentre tantas outras condutas, são visíveis no contexto atual. As concepções vigentes, resultantes de todo o desenvolvimento das noções de indivíduo, dignidade da pessoa humana e direitos humanos dentro de um processo civilizador, possibilitam a compreensão – e, portanto, o combate – de condutas danosas.

2.2 – Assédio moral como problema organizacional

O psicólogo e pesquisador do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Leandro Queiroz SOARES, em sua obra intitulada *Interações socioprofissionais e assédio moral no trabalho* (“Ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não aguentar mais”), trabalha com a proposta de que o assédio moral no trabalho é causado, principalmente, devido à atual organização do trabalho com sua lógica socioeconômica preponderante que estimula o individualismo, a competição, a intolerância aos que não se enquadram perfeitamente ao padrão determinado, a banalização e resignação frente ao sofrimento alheio, até mesmo do próprio.¹¹⁵

O trabalho é parte da identidade do indivíduo, também é uma forma de sobrevivência, pois é dele que se retira o provimento. A importância de possuir um trabalho para poder satisfazer as mais diversas necessidades – alimentação, moradia, saúde, lazer – torna o trabalhador uma vítima muito sensível aos elementos que afetam sua principal atribuição (capacidade de trabalhar).

A sociedade foi erigida sempre sobre a força de trabalho, seja escravo, servil ou o proletariado. A exploração do trabalho é um caráter sempre presente na realidade socioeconômica. Até a revolução francesa, embora sempre base da civilização, o trabalho não possuía uma importância tão arraigada nos mais diversos aspectos da vida comum. Conforme tópicos anteriores, fica claro que na Idade Média a principal condição de poder era a terra, territórios cultiváveis.

Com o advento da modernidade, que teve início simbólico com a Revolução Francesa, o enfoque do poder migra para aqueles que detém o trabalho, ou melhor, aqueles que detém maior quantidade de trabalhadores e recursos econômicos. Portanto, quem possui mais e produz mais se torna o detentor de poder. Os monopólios se tornam o meio comum para isso.

¹¹⁵ SOARES, op. cit., p. 31-32

Inevitável associar a ideologia econômica focada na produção, comercialização de bens, acumulação de capital e livre mercado ao individualismo. A busca por maior produtividade, consequentemente maximização dos lucros, esmaga os trabalhadores que são explorados para além de sua condição de humano – segundo os direitos humanos.

A sobrecarga de trabalho e constante exigência sob ameaças – que afetam a vida do trabalhador como um todo, pois o que ameaça seu trabalho, seu provimento, ameaça sua vida como um todo – fustiga a saúde física e psíquica do trabalhador, desrespeitando diretamente os princípios da dignidade humana e o direito à integridade física e psíquica.

No entanto, por mais óbvio que seja o sofrimento do trabalhador, o sistema socioeconômico, portanto, a organização do trabalho, exige daquele sua sujeição. Sem escolhas, o explorado simplesmente aceita as condições de trabalho por uma questão até mesmo de subsistência. É aqui que encontramos espaço para as muitas mazelas sociais e, especificamente, no mundo do trabalho – como o trabalho escravo, o trabalho infantil e o assédio moral.

Aqui cabe uma referência às fases do capitalismo sob o viés dos sistemas de produção para compreender melhor a questão do contexto socioeconômico que viabiliza o assédio moral no trabalho.

Com a Revolução Industrial, a produção se tornou o principal enfoque do capitalismo, empregando homens, mulheres e crianças com jornadas extremamente longas em ambiente insalubres. O avanço da tecnologia apenas viabilizou maior exploração (uso do lampião a gás e mais tarde a eletricidade) conforme KÜMMEL¹¹⁶.

Sempre visando o aumento da produção, surge um sistema de produção que maximizou a velocidade das indústrias com um padrão de acumulação: o fordismo/taylorismo. O fordismo se baseia nas linhas de produção, no uso da esteira para montagem por peças até o produto final, através de trabalhadores divididos em funções específicas e distribuídos ao longo da esteira.¹¹⁷

Contudo, na década de setenta, o *fordismo* se tornou obsoleto, inadequado, com a crise do padrão de acumulação, levando ao questionamento a respeito do capitalismo e seu ciclo reprodutivo, assim como sua compatibilidade com o social.

116 KÜMMEL, op. cit.

117 ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009

O quadro crítico, a partir dos anos 70, expresso de modo contingente como crise padrão de acumulação taylorista/fordista, já era expressão de uma crise estrutural do capital que se estendeu até os dias atuais e fez com que, entre tantas outras consequências, o capital implementasse um vastíssimo processo de reestruturação, visando recuperar do seu ciclo reprodutivo e, ao mesmo tempo, repor seu projeto de dominação societal, abalado pela confrontação e conflitualidade do trabalho, que, como vimos, questionaram alguns dos pilares da sociabilidade do capital e de seus mecanismo de controle social.¹¹⁸

Com o intuito de preservar o capitalismo, superando a crise no ciclo de produção do mesmo, buscou-se reformular o sistema *fordista/taylorista*, flexibilizando o sistema de acumulação, chegando a uma forma renovada de produção como, por exemplo, o *toyotismo*. Indo além do processo produtivo, passou-se a revisar suas formas de dominação societal através da recuperação da hegemonia nas diversas esferas da sociabilidade. Isso se deu através do culto do subjetivismo e da ideologia apologética ao individualismo exacerbado contra as formas de solidariedade coletiva e social.¹¹⁹ Portanto, a ideologia do individualismo se tornou, por assim dizer, uma ferramenta para a implementação do novo sistema de produção do capitalismo, compondo o contexto socioeconômico do trabalho.

Como elemento do *toyotismo*, temos a *especialização flexível* (que teoricamente garante ao trabalhador maior participação e qualificação na produção), o sistema *just in time* (no qual se produz conforme demandado ao invés de acumular reserva além da demanda imediata, com o intuito da eficiência), a *qualidade total* (ênfase na qualidade do serviço ao invés da quantidade), etc. Todas as medidas possuem como fim evitar a intensificação do trabalho (e a consequente degradação do mesmo), mas, ao que consta pesquisas realizadas recentemente, os efeitos são contrários. ANTUNES atribui tais resultados, em parte, ao que denominou de “falácia da qualidade total”, ou seja, a redução da duração dos produtos e a melhoria estética dos mesmos com o objetivo de adequar ao sistema capitalista (que em essência se opõe a durabilidade dos produtos). Ou seja, na verdade a qualidade total é apenas aparente, o que realmente ocorre é a queda da qualidade intrínseca ao produto (incluindo principalmente a durabilidade do mesmo).¹²⁰

De fato, trata-se de um processo de organização do trabalho cuja finalidade essencial, real, é a *intensificação das condições de exploração da força de*

¹¹⁸ ANTUNES, op. cit, p. 49

¹¹⁹ Ibid, p. 50

¹²⁰ Ibid, p. 50-53

trabalho, reduzindo muito ou eliminando tanto o *trabalho improdutivo*, que não cria *valor*, quanto suas formas assemelhadas, especialmente nas atividades de manutenção, acompanhamento, e inspeção de qualidade, funções que passaram a ser diretamente incorporadas ao trabalhador *produtivo*. Reengenharia, *lean production*, *team work*, eliminação de postos de trabalho, aumento da produtividade, qualidade total, fazem parte do ideário (e da prática) cotidiana da “fábrica moderna”. Se no apogeu do taylorismo/fordismo a pujança de uma empresa mensurava-se pelo número de operários que nela exerciam sua atividade de trabalho, pode-se dizer que na era da acumulação flexível e da “empresa enxuta” merecem destaque, e são citadas como exemplos a serem seguidos, aquelas empresas que dispõem de menor contingente de força de trabalho e que apesar disso têm maiores índices de produtividade.¹²¹

Em consequência do novo sistema de produção, surgem repercussões indesejáveis: desregulamentação dos direitos do trabalho, fragmentação da classe trabalhadora, precarização e terceirização da força humana trabalhadora, destruição do sindicalismo de classe em prol de uma postura mais conciliativa, senão companheira, com as empresas.¹²²

Ou seja, o *toyotismo*, na verdade, acabou por originar a gestão por estresse, demonstrando como aumentar a produtividade sem ampliar o quadro de empregados – um único trabalhador operando várias máquinas simultaneamente, por exemplo –, portanto, exige-se mais eficiência do atual empregado de forma a produzir mais sem contratar um novo.¹²³ Há assim, um controle de subjetividade do trabalhador, uma apropriação de sua identidade, sua cognição, sua subjetividade em prol da eficiência da produção.

A dita banalização mencionada por SOARES é justamente a não percepção, ou melhor, a não compreensão da gravidade dessa condição do trabalhador frente ao atual sistema socioeconômico. A exigência desmedida e invasiva se torna um instrumento comum, visto como padrão, adequado e aceitável pela sociedade.

Portanto, ao levarmos em conta o que foi exposto acerca do sofrimento no trabalho e, em especial, acerca do efeito ‘anestésico’ em relação à ‘percepção do real’ que as estratégias de defesa promovem ao indivíduo, podemos concluir em concordância com Dejours (1998/2001), que as mesmas funcionam como mais um dos eficazes mecanismos de manutenção da banalização do mal.¹²⁴

Como já foi exposto no primeiro capítulo deste trabalho, o assédio moral

121 Ibid, p. 54-55

122 Ibid, p. 55

123 Ibid, p. 58

124 SOARES, op. cit., p. 66-67

possui um processo de enredamento que torna a vítima cada vez mais suscetível ao prolongamento de sua trágica condição pela perda da capacidade crítica que inviabiliza o reconhecimento do assédio moral e a paralisa. Ao mesmo tempo, os colegas de trabalho, aqueles que convivem no mesmo ambiente social, não percebem, não visualizam, o assédio em si, portanto, passam a desacreditar a vítima, isolá-la, tornando-se instrumentos do enredamento. Quando não, percebem o assédio moral, mas para garantirem seus próprios empregos e até mesmo evitar que o assédio se volte contra eles, preferem se omitir e deixar a vítima perpetuar em seu sofrimento, afinal, “antes ela do que eu”.

A baixa visibilidade do assédio moral deve e muito, além do próprio processo de enredamento, a falta de preparo da organização e contexto socioeconômico, à banalização do mal citada por SOARES. Forma-se um ciclo, um processo de retroalimentação, no qual o assédio utiliza-se do enredamento, por sua vez, este leva à banalização (além das consequências já mencionadas) e esta facilita o assédio moral. Um verdadeiro ciclo vicioso e destrutivo.

Enfim, uma vez que a grande maioria das pessoas aceita ou mesmo contribui diretamente para a materialização de um contexto pernicioso e desumano, seja por acreditar convictamente que o mesmo é natural e, como tal, que não pode ser alterado, ou seja, apesar de considerá-lo desumano, preferir se manter omissa, tal realidade acaba por ser legitimada. Essa legitimação, por sua vez, acaba por tecer o pano de fundo da banalização generalizada acerca da violência manifesta nas interações socioprofissionais...¹²⁵

No ambiente de trabalho, dentro de uma empresa, as interações socioprofissionais possuem dinâmicas semelhantes ao convívio social em outros ambientes, embora com a especificidade da necessidade do trabalho. Muitas vezes em paralelo ou em função da hierarquia no ambiente de trabalho, surgem padrões sociais impostos a cada trabalhador. Àqueles que não se conformam aos padrões são forçados através de mecanismos de controle – como os citados anteriormente – a se adequar ou, em outras palavras, adotar os valores e costumes impostos. Aqui fica claro o sentido do subtítulo da obra de SOARES: “Ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não aguentar mais”.¹²⁶

A importância dada ao trabalho e ao dinheiro, mais o controle interno e externo (autocontrole e controle social que reprimem os impulsos), incorporadas por

¹²⁵ Ibid, p. 69

¹²⁶ Ibid

cada indivíduo como uma herança social – processo civilizador – resultam em sujeitos que buscam o poder. A competitividade é uma consequência natural frente ao sistema socioeconômico vigente (capitalismo, lei da oferta e da procura, livre iniciativa, mercado competitivo, qualificação). Dentro dos ambientes de trabalho, o individualismo associado à competitividade fornece um ambiente extremamente fértil para transgressão dos limites saudáveis.

HIRIGOYEN atribui como condições favoráveis ao assédio moral a organização do trabalho e o sistema socioeconômico, no entanto, o fator determinante, que ela destaca em ambas as obras de sua autoria, é o sujeito perverso narcisista. Então, a psiquiatra francesa afirma que a principal causa, e até mesmo seria uma causa-condição, do assédio moral é o perverso narcisista. Corroborando com a psiquiatra francesa, Ana Beatriz Barbosa SILVA, médica com pós-graduação em psiquiatria na Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ), afirma que existem psicopatas vivendo entre nós sem o nosso conhecimento – *Mentes perigosas: o psicopata mora ao lado*.¹²⁷

SOARES critica essa posição. Ele afirma que sim, existem psicopatas e perversos narcisistas que usam o assédio moral como uma ferramenta para satisfazer suas necessidades, mas sua existência não é condição para a existência do assédio moral. O inverso do proposto por HIRIGOYEN seria o mais adequado para o psicólogo; os indivíduos perverso narcisistas apenas conseguem praticar o assédio moral porque as organizações, as empresas, o ambiente de trabalho, fornecem meios para tanto e não tomam medidas adequadas para coibir a conduta, pelo contrário, acabam por estimular o assédio moral como única ferramenta de gestão – principalmente no setor público, no qual a estabilidade gera uma autonomia para o servidor, tolhendo as ferramentas de gestão, restando o assédio moral como sistema de controle da mesma. Portanto, se há uma condição determinante para a existência do assédio moral é o ambiente propício para o mesmo. Um único indivíduo perverso narcisista não é capaz de causar danos se a organização a qual faz parte não admita em sua política administrativa e econômica tais condutas.

Hirigoyen (1998/2003) e Guedes (2003) complementam muitas vezes as denominações “perversos” e “agressores” com o adjetivo “narcisistas”. Hirigoyen (1998/2003), por sua vez, entende que todo perpetrador do assédio moral no trabalho é de fato um “perverso narcisista”, razão pela qual aplica essa denominação de maneira generalizada a todo e qualquer “assediador”. Consideremos essa aplicação taxativa um tanto arriscada, já

que nos parece desconsiderar a variabilidade humana e a diversidade de situações e, portanto, não a compartilhamos.¹²⁸

Mais adiante, SOARES alega que muitas vezes o assediador é apenas um trabalhador aterrorizado com a ideia de que sua capacidade, reputação e posição social no contexto de trabalho, ou seja, insegurança e sentimento de inadequação (sentimento esses associáveis ao autocontrole e as expectativas sociais, portanto, se enquadram às características descritas por ELIAS a respeito do processo civilizador). Isso explica muitos dos elementos descritos por HIRIGOYEN que constituem o assédio moral – a baixa visibilidade, o sentimento de estar ameaçado pela vítima, a preferência de assediar o indivíduo mais eficiente no ambiente de trabalho.¹²⁹ Quando não, é um gestor que não possui a opção de demitir, transferir ou punir um servidor insubordinado ou incompatível com a natureza da função, restando-lhe apenas o assédio moral como forma de remover o contratempo (muitas vezes nem dispensando o assediado, mas enviando-o para casa com seu salário mantido).

Para se determinar ações combativas contra o assédio moral de forma eficiente, é necessária a reflexão e investigação das causas do mesmo.

Mesmo que a falta de ferramentas, no caso do gestor, seja um elemento motivador para o assédio moral, não se deve considerar uma conduta justificável, aceitável, afinal, produz danos psíquicos e físicos na vítima. Tal conhecimento deve embasar a prevenção, através da busca de ferramentas que viabilizem um maior poder de gerência por parte do gestor público, tornando o assédio moral uma conduta criminosa tal qual sua natureza ao invés de uma ferramenta de gestão.

É verdade que o assediador apenas consegue atacar uma vítima por que encontra os meios necessários e as condições favoráveis. A não visibilidade do assédio moral em decorrência da falta de preparo dos administradores, médicos do trabalho, Recursos Humanos e até mesmo dos trabalhadores (vítimas ou colegas de vítimas) se deve a banalização dos meios de interações socioprofissionais (inclusive e principalmente a conduta perniciosa). Com a conscientização a respeito desse fenômeno maligno e medidas adequadas – que acabe com as condições favoráveis ao assediador, identificando-o e coibindo-o – o assédio moral poderá ser combatido de forma eficiente favorecendo não apenas a saúde do indivíduo, mas a saúde social e econômica.

128 SOARES, op. cit., p. 121

129 Ibid, p. 122-123

Parte II: Assédio moral como categoria jurídica em construção

1. Ausência de aparato legal específico

O ordenamento jurídico possui a função de coibir condutas prejudiciais para a sociedade, efetuando um controle social organizado (como dito na primeira parte do presente trabalho). Geralmente reflete os valores predominantes na sociedade, mas o Direito também age como um instrumento de transformação social. A sociedade pode admitir condutas abusivas e prejudiciais como o assédio moral, por reconhecê-lo como padrão, ou seja, dentro da normalidade – contexto socioeconômico que promove a banalização, não visibilidade de suas consequências danosas e sua legitimação –, porém, está longe de justificar a omissão da autoridade reguladora frente ao sofrimento da vítima, o benefício assim adquirido do assediador e o prejuízo que se reflete por toda a sociedade. Para determinar quando o padrão social é indesejável ou inadequado, conforme os valores hoje tidos como universais e absolutos, temos os direitos humanos como diretivas para a ordem jurídica na forma de direitos fundamentais.

Direitos fundamentais são, portanto, todas aquelas posições jurídicas concernentes às pessoas que, do ponto de vista do direito constitucional, positivo, foram, por seu conteúdo e importância (fundamentalidade em sentido material), integradas ao texto da Constituição e, portanto, retiradas da esfera de disponibilidade dos poderes constituídos (fundamentalidade formal), bem como as que, por seu conteúdo e significado, possam lhes ser equiparados, agregando-se à Constituição material, tendo, ou não, assento na Constituição formal¹³⁰

No caso do Brasil, muitos direitos tidos como naturais e frutos dos direitos humanos foram abarcados pela Carta Máxima, se torando direitos fundamentais.

Considerando o assédio moral sob a perspectiva médica (primeiro capítulo da primeira parte deste trabalho) e social (segundo capítulo da mesma parte), é óbvio como fere os direitos humanos e, portanto, os direitos fundamentais defendidos pela constituição que regem e direcionam os demais direitos. A pergunta que surge é se uma conduta transgride os direitos fundamentais, integrantes da constituição material, deve ou não ser regulada e combatida? Contudo, por mais que a resposta seja evidente, a legislação brasileira se omite a respeito.

Por outro lado, embora o reconhecimento de sua existência tardou a acontecer, o processo de visualização e compreensão do assédio moral iniciou-se com as pesquisas na Europa.

130 SARLTE apud KÜMMEL, 2008

Frente ao atual contexto, o assédio moral fere e transgride os direitos humanos, os direitos fundamentais da pessoa humana, portanto, os direitos fundamentais do trabalho.

O assédio moral atinge os direitos fundamentais da pessoa humana, na medida em que o assediador atinge a própria identidade da vítima como ser humano, ao gerar sua “desumanização”, gerando o sentimento de ser apenas um objeto.¹³¹

Através da leitura exposta por KÜMMEL – no artigo *A concretização dos direitos fundamentais: a vinculação dos particulares aos direitos fundamentais nas relações de trabalho* – podemos compreender como os direitos humanos, os direitos fundamentais e os direitos trabalhistas estão profundamente relacionados e confundidos.

A origem do direito do trabalho, como hoje conhecemos, ocorreu em um contexto de industrialização, quando a necessidade de proteger os empregados do poder diretivo abusivo dos empregadores se tornou por demais necessária. O contexto é determinado por dois fatores: a Revolução Francesa e a Revolução Industrial. A primeira foi mais que destacada e relacionada na parte anterior do presente trabalho, inclusive no que diz respeito à formação da concepção jurídica de trabalho. Como um catalisador da transformação socioeconômica pela qual a sociedade passava (cujo marco é a Revolução Francesa), a Revolução Industrial alimentou os empregadores com novas ferramentas para maximizar sua produção e competir no mercado. O trabalhador passa a dividir seu espaço com a máquina em uma competição desigual, de forma que o homem passa a ser um coadjuvante na produção econômica, fragilizando sua posição frente aos empregadores. Mulheres e crianças são utilizadas pelas indústrias como mão de obra. As condições de trabalho degradam, pois o que importa é a produção. As jornadas de trabalho se prolongam até 16 horas graças aos “benefícios” da tecnologia (lâmpião a gás e eletricidade). Justamente, as primeiras normas de direito do trabalho limitam a jornada de trabalho e restringem a exploração do trabalho de mulheres e crianças.¹³²

Com a nova importância do trabalho na modernidade, novas e múltiplas preocupações acabam por surgir, assim como expectativas e disputas. O trabalho, por meio das organizações operárias, adquire maior destaque quando as indústrias bélicas se desdobraram perante a exigência durante a Primeira Guerra Mundial.

131 THOME (2009, p. 67)

132 KÜMMEL (2008)

Com intuito de manter o controle sobre a relação entre empregado e empregador, assim como garantir maior força para o direito do trabalho e proteger, cria-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT), logo após a guerra através do Tratado de Versalhes.¹³³

A OIT possui função normativa (Convenções Internacionais do Trabalho) em âmbito internacional, com força de Tratado Internacional para o sistema jurídico de muitos países, inclusive o brasileiro. Portanto, o direito do trabalho, sempre profundamente relacionado aos princípios dos direitos humanos, ganha força internacional, disseminando os direitos fundamentais do trabalhador. A dignidade do trabalhador e as condições mínimas apropriadas para o trabalho (salubridade), por exemplo, passam a ser preocupações constantes.

A OIT realiza pesquisas e passa a lançar luz ao não visível até então: como a que revelou que 42% dos brasileiros já foram vítimas de assédio moral e os estudos relativos ao cenário da Europa – que também são desanimadores.¹³⁴

A comunicação entre o direito do trabalho e os direitos humanos se torna uma constante, afinal, o trabalhador nada mais é do que o homem que tem a propriedade de sua força de trabalho. Como homem, o trabalhador também se encontra no âmbito dos direitos humanos.

É claro que há uma forte resistência que tenta impedir a aplicação dos direitos humanos e até mesmo a absorção deste pelo direito do trabalho, pois interfere com muitos interesses econômicos. O direitos humanos não deixam de ser limites.

O assédio moral é uma das ferramentas que o empregador lança mão na tentativa de maximizar seus lucros ou remover obstáculos para tanto. Sem dúvida, a gestão por injúria – embora não necessariamente seja equivalente ao assédio moral – é tida como padrão aceitável no âmbito do trabalho. Recentemente isso passa a ser questionado com as pesquisas de profissionais da saúde e cientistas sociais que demonstram a gravidade da prática. No entanto, ainda é muito recorrente o fenômeno nos mais diversos ambientes, principalmente no trabalho.

Além de considerar os interesses daqueles que querem proteger o vigente modelo socioeconômico, como muitos empresários e outros que lucram ou obtêm vantagens com esse, há de se considerar também a questão da visibilidade

133 KÜMMEL, op. cit.

134 As pesquisas no Brasil são acessíveis através do site da OIT: <www.oit.org.br>; as pesquisas no âmbito internacional estão no site da OIT em língua inglesa (International Labour Organization – ILO): <<http://www.ilo.org>>

do assédio moral para compreender a resistência para aceitar a aplicabilidade de certos princípios do direito do trabalho com prestígio de direito fundamental.

Como os efeitos do assédio moral ameaçam diretamente e de forma destruidora a integridade moral – entenda-se psíquica – e a física, a Organização Mundial da Saúde (OMS) não poderia ficar de fora. Em sua Constituição, no art. 25, a OMS defende o direito à saúde como direito fundamental de todo ser humano. Esta também define saúde como a posse do melhor estado de saúde que se é capaz de atingir.¹³⁵

Foi exatamente através do processo de conhecimento do fenômeno, com as pesquisas voltadas para o mesmo, que a esfera jurídica de determinados países passaram a prever a conduta lesiva do assédio moral.

A União Europeia apresenta Diretivas do Conselho (2000/78/CE) e Diretiva-Quadro (89/391/CEE) que associadas formam um conceito geral que é insuficiente para cobrir todos os casos. Então, em 2000, adotou uma resolução sobre o assédio moral no trabalho especificamente (2339/2001) recomendando que os Estados-membros adotassem uma definição uniforme de assédio moral e um sistema de prevenção eficaz.¹³⁶ Talvez a influência da União Europeia tenha colaborado e muito para o atual estado jurídico que o assédio moral desfruta em certos países.

Há países como a Suécia, Noruega, França e Bélgica que já possuem legislação específica. Espanha e Portugal possuem leis específicas, mas para assédio moral discriminatório – limitando o assédio moral ao que possui o escopo discriminatório. A Alemanha e Itália já possuem um ordenamento jurídico mais maduro quanto ao tratamento do assédio moral no âmbito das relações de emprego, apresentando farta doutrina e jurisprudência a respeito.¹³⁷

Infelizmente, no Mercosul não encontramos normas de tal natureza, um provável reflexo do que também não encontramos nos países membros.

O Brasil recentemente iniciou um longo processo de absorção da categoria assédio moral, a despeito da demanda cada vez mais crescente no judiciário. A princípio, foi no setor público que se notou a existência de uma conduta perniciosa que afetava o convívio entre os funcionários e reduzia a eficiência das repartições, além de ampliar os gastos públicos – em decorrência de licenças

135 THOME, Candy Florencio. **O Assédio Moral nas relações de emprego**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 70-71

136 Ibid, p. 72-73

137 Ibid, p. 75-89

médicas que se multiplicavam.

Como reação a esse mal que crescia no setor administrativo, as primeiras regulamentações foram tentativas de combater a incidência do assédio moral no serviço público através de prevenção e penalização. Segundo FELKER, a legislação pioneira foi a do “Município de Itacemópolis, pela Lei Municipal n. 1.163, de 24 de abril de 2000, que dispôs expressamente sobre o assédio moral nas dependências do local de trabalho”.¹³⁸

Em São Paulo (SP) foi promulgada a Lei n. 13.288, de 10 de janeiro de 2002, que também dispõe sobre a punição do assédio moral no âmbito da Administração Municipal. Esta, inclusive, suscitou certa discussão por erro de redação a respeito da vigência e eficácia quando existente disposição contratual contrária, sendo que FELKER demonstra que a Lei está abrigada pelos princípios constitucionais, portanto, ela se sobrepõe à cláusula contratual.¹³⁹

Mais leis em âmbito municipal foram promulgadas em diferentes localidades – Americana (SP), Rio de Janeiro (RJ), Campinas (SP) –, mas sempre no âmbito administrativo e municipal. Não há legislação específica para fora do setor público, tão pouco além da esfera municipal.

No Distrito Federal, foi aprovada a Lei nº 2.949, de 19 de Abril de 2002¹⁴⁰ – cuja autoria pertence à Deputada Lucia Carvalho, que define o assédio moral e tipifica a conduta, sujeitando-a a sanções determinadas pela própria lei sem prejuízo de outras já prevista em legislação diversa a que se sujeita o assediador. Primeira unidade federal a legislar sobre o tema. O interessante é que essa lei em seu primeiro artigo define a amplitude de sua aplicabilidade, abarcando qualquer pessoa física ou jurídica e os órgãos e entidades da administração pública do distrito federal. Realmente um avanço do ponto de vista legislativo.

Com a omissão do sistema judiciário, o combate à prática do assédio moral é completamente inefetiva, senão ausente. É necessária uma regulação de âmbito federal para viabilizar um combate mais efetivo, amplo e homogêneo em todo o território nacional, não se limitando apenas ao setor público no âmbito municipal de apenas alguns municípios.

Existem Projetos de Lei que buscam preencher o vazio do ordenamento jurídico, por exemplo: o Deputado Federal Marcos de Jesus, em 23 de maio de 2001

138 FELKER, Reginald. **O dano moral, assédio moral e assédio sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 229

139 Ibid, p. 230)

140 Anexo A

sugere a inserção da figura do assédio moral no Código Penal Brasileiro – PL n. 4.742/01; assim como o Projeto de Lei Federal n. 5.970/01 apresentado pelo Deputado Inácio Arruda, que defende a inserção da categoria no texto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Contudo, por enquanto não temos uma legislação específica que trate do assédio moral. E a ausência de aparato legal específico apenas garante liberdade para a prática do assédio moral, pois a omissão gera incerteza, desconhecimento, não visibilidade, estimula e dissemina sua prática irrefreada, até mesmo chega ao ponto de viabilizar a dita legitimação da conduta e, portanto, impunidade.

Não só por uma questão principiológica, mas os desdobramentos de tal conduta lesiva se refletem nas mais diversas áreas da sociedade. Como as condições do trabalho se degradam, a produtividade decai, os gastos do poder público se multiplicam (licenças médicas, contratos emergenciais, previdência social, sistema público de saúde) e ramificam-se. É uma questão de interesse social, portanto, ao invés de legislar de forma limitada e localizada – sejam Leis Municipais apenas para regular o assédio moral no setor público, na administração, ou Leis Estaduais –, o poder público deveria se organizar, difundir o tema e legislar no âmbito federal de forma a garantir uma ação uniforme.

Mais do que nunca é necessária uma legislação que abranja o território nacional, seja específica quanto ao objeto (assédio moral) e com eficácia garantida pelo ordenamento. É claro que uma lei nova terá de passar por um processo experimentação a fim de ser aprimorada até que se aproxime do ideal. Para tanto, há diversos exemplos na Europa que sirvam de inspiração, talvez modelo, para o Legislativo como ponto de partida.

2. Assédio moral como uma construção da jurisprudência

Embora, não exista uma legislação específica sobre o assédio moral no âmbito federal, a demanda no judiciário só veio a crescer com a divulgação da categoria por meio de pesquisas, como a realizada pela médica do trabalho Margarida Maria Silveira BARRETO¹⁴¹, Maria Ester de FREITAS em coautoria com Roberto HELOANI e a própria BARRETO¹⁴² e, é claro, a contribuição da tecnologia

141 BARRETO, op. cit.

142 FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo:

da informação cada vez mais popular, a *internet*.

BARRETO e HELOANI criaram um projeto com o intuito de acelerar a conscientização da população e instruir as vítimas de assédio moral: uma página na *internet*, na qual divulgam eventos como palestras, conferências, congressos, lançamentos de pesquisas (como livros), além de viabilizar um espaço para contato e fornecer informações a respeito do fenômeno de forma clara.¹⁴³

Sem legislação que definisse o assédio moral e, conseqüentemente, a inexistência do assédio moral no plano jurídico, as vítimas de tal fenômeno precisavam se defender e serem compensadas por outros meios na via jurídica.

A demanda também é compreensível ao se considerar as preocupantes estatísticas apresentadas por BARRETO: de 2072 trabalhadores (em 97 empresas) em São Paulo e região, 42% foram vítimas de humilhação e constrangimento no trabalho; desses 56,2% são mulheres e 43,8% são homens.¹⁴⁴

Naturalmente, na busca de um instituto jurídico que pudesse satisfazer a demanda das vítimas, os advogados aviavam petições para a justiça do trabalho requisitando indenização de dano moral por assédio moral. O dano moral passou a fazer-se de rótulo apenas para viabilizar o processo na justiça trabalhista e civil, na falta do assédio moral como categoria jurídica.

No âmbito da jurisprudência, o Poder Judiciário vem direcionando seus julgados de modo a trazer definições próprias acerca do assédio moral, no sentido de reconhecer a sua existência e de condenar as empresas ao pagamento de indenizações por dano moral, decorrente das perseguições reiteradas sofridas pelas vítimas.¹⁴⁵

2.1 – Espécie de dano moral?

A dificuldade para defender uma causa que o sistema jurídico não havia nominado exigiu um exercício de reflexão para alocar a categoria no ordenamento jurídico, com o fim de viabilizar petição apta a resultados.

O assédio moral no trabalho, lembrando o conceito dado por SOARES, consiste em atos violentos (de natureza psicológica ou física) frequentes contra um trabalhador (seja o superior hierárquico, colega de mesma hierarquia ou subordinado) com o objetivo de desestabilizar, difamar, isolar e excluir do contexto

Cengage Learning, 2009.

143 <www.assediomoral.org>

144 BARRETO, op. cit., p. 29

145 MARQUES JR., Fernando Antonio. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Questões Sociojurídicas**. São Paulo: LTr, 2009, p. 46

de trabalho, podendo gerar consideráveis danos de natureza física, afetiva, cognitiva e social.¹⁴⁶

Pela descrição do conceito de assédio moral mais os efeitos já expostos para a vítima, seja pela perspectiva médica ou social, é óbvio os severos danos que pode vir a sofrer. Dentro do potencial lesivo do assédio moral, temos o desconforto, o constrangimento, desrespeitando os direitos da personalidade especificados pela Constituição Federal de 1988 (CF88) e os princípios humanísticos da mesma:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa

(...)

Art. 5º, V. É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.

(...)

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

No artigo primeiro da Constituição observamos como os direitos humanos influenciaram o sistema judiciário brasileiro, conforme o processo descrito anteriormente. A dignidade da pessoa humana é o grande corolário dos direitos fundamentais que abre as portas para os direitos da personalidade descritos nos itens V e X do artigo 5º da Carta.

Portanto, o potencial lesivo do assédio moral infringe a intimidade, a honra e a imagem da vítima, atacando a dignidade da pessoa humana e desrespeitando os valores sociais do trabalho. Uma verdadeira ofensa à Lei Máxima.

O Código Civil brasileiro de 2002 regula a figura do dano moral nos artigos: 12, 21, 186, 187, 422 e 927. No âmbito da legislação trabalhistas, há dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como os artigos: 482 e 483. Existem também disposições de ordem penal e até mesmo leis avulsas a respeito. Ou seja, o dano moral é uma figura jurídica reconhecida, definida e firmada pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Por óbvio, considerando a natureza do assédio moral, podemos afirmar que existe o dano moral na conduta que pratica o primeiro. Questiona-se: o dano moral é mera consequência do assédio moral? Qual a relação entre ambos?

¹⁴⁶ SOARES, op. cit., p. 98-99

O assédio moral contém dano, ou melhor, é uma constelação de danos morais, de microtraumas psíquicos. Poderíamos ainda afirmar que, de fato, apesar de *todo assédio moral conter um conjunto de danos morais embutidos em si mesmo, nem todo dano moral constitui, por si só, um assédio moral*. Dessa forma, embora sejam fenômenos que caminhem juntos de maneira compassada, são conceitos distintos e naturalmente acarretam consequências jurídicas diversas. Ampliando a interpretação, é possível afirmar que o assédio moral (e, por extensão, o sexual) é uma categoria ou espécie de dano moral que, devido a sua forma de expressão, temporalidade e frequência, apresenta singularidades. O dano moral é gênero. Esse dispositivo jurídico está previsto na Constituição Federal e no Código Civil do Brasil.¹⁴⁷

FREITAS assim como FELKER¹⁴⁸ considera o assédio moral uma espécie do gênero dano moral. Afinal, o assédio moral possui todas as características do dano moral além de características únicas, próprias da espécie.

Sonia Mascaro NASCIMENTO estabelece a diferença entre ambas as categorias ao mesmo tempo que define o dano moral como gênero e o assédio moral como espécie do primeiro, afirmando que “poder-se-ia classificar o assédio como uma espécie do gênero 'dano moral', caracterizando esse como o resultado de uma conduta que viole os direitos da personalidade de um indivíduo”.¹⁴⁹

O dano moral é decorrente de um único ato danoso, cuja gravidade vai variar desde leve até gravíssimo. Já o assédio moral, a frequência é sua principal característica, pois não é apenas um ato danoso e sim uma série de atos danosos que se somam ao longo do tempo para afetar a vítima de forma não visível (questão da visibilidade, do conflito velado).

O advogado Robson ZANETTI afirma que dano moral e assédio moral são duas categorias jurídicas diferentes, principalmente pelo fato do dano ser presumido no primeiro e no segundo deve ser provado para que se configurem.

No dano moral não existe a necessidade de provar estes efeitos, pois, presume-se que a vítima esteja sofrendo! O dano moral não tem sintomas próprios e ainda não existe a necessidade da prova do prejuízo sobre a saúde, pois se presume que a vítima esteja sofrendo, tenha sua imagem abalada, etc.¹⁵⁰

Outra característica que diferencia as duas figuras é o início da contagem para fins de prescrição:

147 FREITAS, op. cit., p. 90-91

148 FELKER, op. cit., p. 213

149 NASCIMENTO, Sonia A.C. Mascaro. **Assédio Moral**. Disponível em: <[http://www.assediomoral.net/publicacoes/Assedio%20Moral%20\(Sonia%20Mascaro%20Nascimento\).pdf](http://www.assediomoral.net/publicacoes/Assedio%20Moral%20(Sonia%20Mascaro%20Nascimento).pdf)> Acesso em: 06.06.2011

150 ZANETTI, op. cit. p. 49

Sob o ponto de vista prescricional, no caso do dano moral a prescrição começa a correr à partir do fato e no caso do assédio do último fato. No caso do dano moral o fato gera o dano e no caso do assédio exige-se a prática reiterada de atos hostis, por isso existe a diferença com relação ao prazo prescricional.¹⁵¹

A diferenciação justificaria também uma valorização mais adequada para as duas figuras: além da questão da intenção, considerando o assédio moral como uma conduta intencional de causar dano (presença do dolo), como o dano moral não exige comprovação, pois o dano é presumido, ele é de menor gravidade comparado ao assédio moral que exige comprovação; logo, o assédio moral deve propiciar uma indenização maior do que o dano moral, proporcionalmente ao maior nível de gravidade.¹⁵²

ZANETTI afirma, categoricamente, que ambas as figuras são diferentes, contudo, confessa que em alguns casos elas podem coincidir. A posição de FELKER e FREITAS soa mais adequada à realidade, afinal, os elementos do dano moral estão presentes no assédio moral, mas este apresenta características próprias como a frequência e o dano na saúde da vítima – pode-se considerar também nesta lista as diferenças citadas por ZANETTI, pois não impossibilitam a compreensão pela relação gênero e espécie.

Assim sendo, o assédio moral pode ser considerado espécie de dano moral para fins do ordenamento jurídico. Isso posto, é bastante razoável aviar um pedido na justiça com uma *ação de indenização por danos morais decorrentes do assédio moral*. O nome da ação poderia ser mesmo a *indenização por danos morais*, mas no corpo da petição, no desenvolvimento dos argumentos, deveria se esclarecer que não se trata apenas de um único ato lesivo cometido pelo agressor e, sim, um conjunto de atos danosos que foram cometidos com certa frequência. Logo, trata-se do gênero dano moral, porém, com características específicas (frequência, por exemplo) da espécie assédio moral. Dessa forma a gravidade da conduta a ser avaliada pelo juiz se torna mais adequada à realidade, garantindo uma tutela mais apropriada.

Exatamente seguindo essa linha, os advogados passaram a aviar a petição de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral e os magistrados aceitaram tal abordagem, tendo em vista a falta de aparato legal

151 ZANETTI, op. cit., p. 50

152 Ibid, p. 50

específico no nosso ordenamento jurídico.

2.2 - Jurisprudência

É dever do sistema judiciário responder às expectativas sociais, regular conflitos, garantir direitos fundamentais e efetivar os mesmos. Se o poder legislativo se omite, o poder judiciário não pode simplesmente virar as costas para as mazelas da sociedade que infringem princípios fundamentais (protegidos pela constituição e demais dispositivos legais citados no tópico anterior) pela simples ausência de lei específica. A omissão da autoridade em cumprir sua função não deve justificar o sofrimento dos cidadãos e a degradação da sociedade, no caso, do trabalho.

Como o legislativo não atende à necessidade da sociedade de regular o assédio moral, portanto, sendo omissa em seu dever de velar pelos princípios que regem a democracia brasileira, os tribunais, atendendo aos apelos da sociedade (na forma de demandas semelhantes em decorrência do assédio moral), se adiantam à legislação e geram precedentes. Julgados sobre ação de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral.

Abaixo a transcrição de um julgado que talvez tenha sido o primeiro a respeito do tema:

ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - **A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral**, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que **minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima**. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado.¹⁵³ *[grifo meu]*

A relatora deixa clara a figura do assédio moral como gerador do direito à indenização por dano moral.

Após as primeiras pesquisas, a difusão do tema e da primeira decisão, surgiram outros julgados que consideram os danos morais provenientes do assédio

153 TRT – 17ª Região – RO 1315.2000.00.17.00.1 – Ac. 2276/2001 – Relatora Juíza Sônia das Dores Dionízio – 20.8.2002 – LTr 66-10/1237

moral.

PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR – Caracteriza assédio moral a omissão do empregador em adotar medidas severas para reprimir animosidade no ambiente de trabalho, que culminou em envenenamento da obreira dentro da empresa. Quanto ao valor da indenização, conquanto não existam critérios objetivos para sua fixação, deve-se buscar a compensação da vítima e a punição do infrator, sem perder de vista a proporcionalidade entre o dano causado à obreira e a condição econômica da ofensora.¹⁵⁴

Nas decisões podemos notar a especificação dos meios utilizados pelo assédio moral: empregado que é humilhado, mantido no ócio em local inadequado para o trabalho e tratado por alcunhas pejorativas (TRT 15ª Região – RO 2229.2003.092.15.00-6 – Relator Juiz Edison dos Santos Pelegrini – publicado em 04.11.2005); cobrança de cumprimento de meta por superior hierárquico através de punições humilhantes como utilizar vestes do sexo oposto, simulando desfiles com roupas íntimas, e uso de alcunhas pejorativas (TRT 6ª Região – Processo 00776.2002.006.06.00-5 – 1ª Turma – Relator Juiz Valdir José Silva de Carvalho – publicado em 03.04.2004); empregado dispensado de comparecer no local de trabalho, sem prejuízos de salário, apenas com a finalidade de humilhá-lo frente os colegas, a família e o grupo social, ou seja, atacando a dignidade do trabalhador (TRT 9ª Região – Processo 03179.2002.513.09.00-5 – Rel. Juíza Marlene T. Fuverki Sugumatsu – Publicado em 16.04.2004); longos períodos de ócio durante confinamento do empregado em uma sala com o intuito de gerar desconforto e isolá-lo (TRT 17ª Região – RO 1142.2001.006.17.00-9 – Rel. Juiz José Carlos Rizk – publicado em 15.09.2002); penalidades frente o não cumprimento das metas estabelecidas, seja pelo tempo ou modo, que sejam humilhantes expondo o empregado ao ridículo (TRT 17ª Região – RO 01294.2002.007.17.00-9 – Rel. Juíza Sônia Das Dores Dionízio – publicado em 19.11.2003); empregada sujeita a tratamento humilhante de seu empregador que a chama de “burra”, “idiota” e “incompetente”, ferindo sua dignidade (TRT 2ª Região – RO 01163.2004.015.02.00-0 – Rel. Juiz Valdir Florindo *in* Consultor Jurídico de 04.04.2006); vendedor de empresa que recebe correspondência com conteúdo intimidatório e agressivo, como ameaças de demissão, depreciação da qualidade de seu trabalho e alegações com sentido perturbador (TRT 4ª Região – RO 01005.2004.662.04.00-5 – Rel. Juiz João

¹⁵⁴ TRT 3ª Região – RO 01431-2006-074-03-00-7 – 8ª Turma. Relator Juiz Convocado Antonio G. de Vasconcelos. Publicado em: 24.03.2007

Ghisleni Filho – publicado em 24.01.2005); trabalhadora que retorna da licença médica sofre tratamento de ócio – não recebe mais atribuições ou funções, tratada como inútil –, sendo que a empresa deixa clara sua preferência de manter a trabalhadora em casa, embora mantenha o salário (TRT 4ª Região – RO 01235.2002.023.04.00-0 – 3ª Turma – Rel. Juíza Jane Alice de Azevedo Machado – publicado em: 03.09.2003).

Em situações como as acima exemplificadas, o dever indenizatório emerge da necessidade de proteção à dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), o qual podemos afirmar que a punição pelo assédio moral se impõe através da condenação do empregador por danos morais. Ademais, essas mesmas situações caracterizam verdadeiro abuso do poder disciplinar pelo empregador que, deixa de utilizá-lo com a finalidade de incrementar a atividade produtiva – que poderia ser o caso de uma gestão por violência –, para transformá-lo num instrumento de revanche, intimidação e discriminação. É o controle desproporcional ou inadequado, exercido com rigor excessivo, que atenta contra os direitos da personalidade do trabalhador, sendo assim, também é fato gerador do dever de indenizar por dano moral.

Mas devemos lembrar o alerta de HIRIGOYEN de que assédio moral é diferente da gestão por injúria (como mencionado no tópico referente ao conceito da categoria). A última tem em comum a frequência e o dano à dignidade do trabalhador, porém, é praticada de forma aberta, pública, constante, não é dirigida a pessoas específicas – simplesmente o gestor trata todos os subordinados com desrespeito e agressividade – e não possui o elemento intencional de causar dano, ao contrário do assédio moral.

Dano Moral – Tratamento degradante – Direito à indenização porquanto ausentes o cerco e a discriminação. **O caráter contínuo das agressões praticadas pela empresa através de preposto caracteriza a gestão por injúria, que também importa indenização por dano moral.** O fato de o tratamento despótico ser dirigido a todos os empregados sem qualquer distinção, não legitima a tirania patronal, incompatível com a dignidade da pessoa humana, com a valorização do trabalho e a função social da propriedade, asseguradas pela Constituição Federal (art. 1º, III e IV, art. 5º, XIII, art. 170 *caput*, e III). O trabalhador é sujeito e não objeto da relação contratual, e tem direito a preservar sua integridade física, intelectual e moral, em face do poder diretivo do empregador. A subordinação no contrato de trabalho não compreende, portanto, a pessoa do empregado, mas tão somente sua atividade laborativa, esta sim submetida de forma limitada e sob ressalvas ao *jus variandi*. **Comprovado que o encarregado submetia o reclamante e seus colegas a tratamento injurioso e degradante,**

chamando-os publicamente de 'burros', 'animais', dirigindo-lhes gestos agressivos, peitando-os, ameaçando-os fisicamente e trasladando-os de forma cruel para os locais de trabalhos, comprimidos como gado no espaço exíguo de um veículo de carga de pequeno porte, resta configurado gravíssimo atentado à dignidade dos trabalhadores, ensejador da indenização por dano moral (arts. 5º, V e X; 186 e 927 do NCC).¹⁵⁵ *[grifos meus]*

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. (...) Serve, ainda, a algum propósito eticamente reprovável. Hipótese em que, porém, a indicação é de encarregada que se dirigia a todos, indistintamente, de forma grosseira e inadequada.(...) **Ausência de propósito específico e de agressão grave e individualizada à dignidade da trabalhadora. Conduta que, embora reprovável, não serve, tecnicamente, à caracterização do assédio moral.**¹⁵⁶ *[grifos meus]*

É claro que a gestão por injúria pode ser utilizada como um meio para o assédio moral, muito provavelmente na segunda fase do mesmo, o conflito aberto – quando a vítima toma consciência das intenções do agressor e este, se sentindo ameaçado, entra em pânico, atacando a vítima sem mais se importar com a visibilidade de seus atos.

A necessidade da conjugação do dolo, do dano e da frequência do último para configurar o assédio moral é reforçado pelos seguinte julgados:

ASSÉDIO MORAL X DANO MORAL. (...) Não obstante a doutrina não conceituar o instituto, **há certos elementos que contribuem para a sua configuração, dentre os quais se destacam: violação à imagem ou integridade do trabalhador; violação propositada (degradação deliberada) em que haja a intenção de prejudicar a saúde psíquica do trabalhador**¹⁵⁷ *[grifos meus]*

ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral é definido como a pior forma de estresse social, porquanto ofende diretamente a intimidade do trabalhador. De tal modo, para que seja imputado ao empregador a prática de ato passível de gerar indenização por dano moral, **imperativa a existência da culpa por ato omissivo ou comissivo, da ocorrência do dano, bem como do nexo causal entre o ato e o dano sofrido pela vítima (exegese do art. 186 do CC/2002).** O deferimento da indenização decorrente de tal comportamento deve estar sempre calcado em provas seguras acerca da conduta abusiva do empregador ou de seu preposto, consubstanciada pela **pressão ou agressão psicológica, prolongada no tempo, que fere a dignidade do trabalhador, bem como acerca do necessário nexo de causalidade entre a conduta violadora e a dor experimentada pela vítima.** Restando comprovado nos autos que a Reclamante sofreu constrangimento em face do comportamento abusivo do representante do Reclamado, o qual extrapolou o seu poder de direção,

155 TRT 2ª Região – 4ª Turma – RO 01925200246502005 – Publicado em: 14.1.2005 – Just. Trab. HS 254/114

156 TRT 2ª Região – 11ª Turma – RO 00030-2006-047-02-00-2 – Ac. 20070074237 – Rel. Juiz Eduardo de Azevedo Lima – Publicado em: 06.03.2007.

157 TRT 9ª Região – 4ª Turma – Processo 02529.2005.562.09.00-9 – Ac. 34151/2006 – Rel. Juiz Luiz Celso Napp – Publicado em: 28.11.2006

devida a verba compensatória na exata medida do dano. Recurso desprovido.¹⁵⁸ [*grifos meus*]

Como não poderia deixar de ser, o assédio moral no trabalho deve ocorrer no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, caso contrário, não terá natureza trabalhista.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O assédio moral é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas **durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções**. A prova oral evidenciou que o diretor do reclamado tinha o hábito de tratar rispidamente todos os empregados, utilizando-se de expressões injuriosas para submetê-los a situações constrangedoras, ferindo, portanto, a honra e a imagem de seus subordinados. O trabalhador é sujeito e não objeto da relação contratual. Assim, tem direito a preservar sua integridade física, intelectual e moral, em face do poder diretivo do empregador. A subordinação no contrato de trabalho não diz respeito à pessoa do empregado, mas tão-somente a sua atividade laborativa, esta sim submetida de forma limitada. Vale lembrar que a condenação por danos morais deve revestir-se em alerta ao causador da lesão, sob pena de tornar-se incentivo às práticas não contempladas pelo nosso Direito¹⁵⁹ [*grifos meus*]

Observando os julgados a respeito do assédio moral no trabalho, fica evidente que os tribunais seguem, ou tentam seguir, as definições dadas pelos primeiros pesquisadores do tema no âmbito internacional e nacional (HIRIGOYEN e BARRETO).

Com a omissão do ordenamento jurídico, a categoria do assédio moral foi introduzida no sistema jurídico brasileiro através de seu reconhecimento nos tribunais, ou seja, pela jurisprudência que se antecipou ao aparato legal específico – o Judiciário acaba por extrapolar sua função básica para compensar a inação do Legislativo.

Portanto, pode-se afirmar que a categoria jurídica do assédio moral no trabalho é uma construção jurídica. E essa atitude dos tribunais acabou por provocar o Legislativo – conforme os projetos de leis mencionados em tópico anterior.

2.3 – Assédio sexual: forma especializada do assédio moral?

158 TRT 23ª Região – RO 01741.2007.036.23.00-7 – 2ª Turma. Relator: Desembargador Osmair Couto – Publicado em: 18/06/08

159 TRT 2ª. Região – 12ª Turma – Processo 00437.2006.314.02.00-3 – Ac. 20070426362 – Rel. Juiz Delvío Buffulin – Publicado em: 15.06.2007

Como o tema central deste trabalho é o assédio moral, não entraremos muito no mérito do assédio sexual. Contudo, tendo em vista a semelhança terminológica (assédio) e certa confusão que encontramos entre autores e até mesmo na jurisprudência, cabe alguns esclarecimentos.

Dano moral pode ser considerado gênero do qual o assédio moral é espécie – devido as características comuns mais as específicas do assédio, conforme já mencionado. E o assédio sexual?

O assédio sexual não deixa de ser assédio, portanto, existe a ocorrência de atos frequentes e repetitivos tendo em vista um objetivo por parte do assediador. Muito do que se aplica ao assédio moral vai se aplicar ao assédio sexual: os sujeitos envolvidos (assediador e assediado), baixa visibilidade, fragilização da vítima (de sua imagem frente aos colegas), dano à saúde psíquica (pois a vítima é reduzida a um objeto sexual, não sendo reconhecida como pessoa – o que se assemelha ao raciocínio do assediador moral que não reconhece o outro como igual) e assim por diante. Com o fato de que se acrescenta conotação sexual aos meios e objetivos. A motivação geralmente é obter vantagens sexuais através do abuso de poder.

HIRIGOYEN afirmar ser “uma evolução do assédio moral”¹⁶⁰

3. Provas

A questão das provas no assédio moral está sujeita a discussões, pois é uma categoria relativamente recente e em processo de amadurecimento.

Há divergências quanto a necessidade de comprovar o dano gerado pelo assédio moral.

O advogado Robson ZANETTI defende que um dos principais elementos distintivos entre o dano moral e o assédio moral é justamente a necessidade de se comprovar o dano no último. Essa necessidade poderia ser justificada pela característica de violência velada predominante no assédio moral, ao contrário do dano moral que é uma violência aberta.

Em matéria de provas, entende-se que no dano moral o fato deve ter sido levado a conhecimento de terceiros enquanto no assédio moral não existe esta necessidade.¹⁶¹

160 HIRIGOYEN, 2009, p. 100

161 ZANETTI, op. cit., p. 50

Reginald FELKER, por outro lado, reconhece a existência de controvérsias que são razoáveis. Como exigir a comprovação do dano no caso do assédio moral, quando primeiro depende e muito da constituição psíquica da vítima? Considerando que cada indivíduo possui um nível de tolerância, resistência, variável por sua formação e atual situação (momentos de fragilidade)? Então, os mesmos atos de agressão podem afetar os indivíduos em diferentes intensidades, desde um leve estresse a um verdadeiro colapso nervoso.¹⁶² Então, caso a vítima não tenha sua integridade psíquica danificada, a conduta do agressor não é sujeita a reparação?

A violência com a intenção de causar dano é uma constante no assédio moral, ao contrário do dano de fato que a vítima sofre. Seria mais adequado simplesmente considerar a conduta e a intenção do agressor para reconhecer o assédio moral, considerando o dano psíquico sofrido pela vítima – que seria um dos fatores importantes para a quantificação da indenização – como um elemento a mais na avaliação da gravidade.

Uma solução recorrente no sistema judiciário, que poderia ser sugerida nessa controvérsia, seria considerar o homem médio como referência para definir se a conduta do agressor é suficiente para gerar dano. Dessa forma, com uma referência estabelecida, ficaria clara a divisão entre condutas com potencial de gerar dano em um homem médio e as que não causariam dano. Porém, pode ser um erro excluir aqueles que se encontram em um estado mais frágil, pois isso seria negar a tutela aos que mais necessitam dela.

Assim sendo, FELKER defende que provas dos atos frequentes e intencionais por parte do agressor com o objetivo de causar danos à vítima, visando um fim, seriam suficientes para comprovar o assédio moral sem a necessidade de dano de fato sofrido pela vítima. Este último poderia ser presumido frente aos meios utilizados pelo assédio, que por si só se mostram radicais e possuem um potencial lesivo óbvio (como isolar o trabalhador em uma sala pequena, sem nada para fazer, depois de ser humilhado na frente de outros colegas, chamado por alcunhas pejorativas...). Além do mais, a dispensa de laudo psiquiátrico poderia colaborar para uma prestação jurisdicional mais célere, um dos grandes objetivos do atual ordenamento jurídico.

¹⁶² FELKER, op. cit., p. 251

Não se trata de banalizar o instituto, nem confundir o assédio moral com o simples dano moral decorrente de ato isolado, mas o conjunto de circunstâncias que revestem o caso concreto pode levar o Julgador à conclusão inafastável de que se trata de assédio e não de simples ato isolado, independente de exame psiquiátrico, ou realizado por técnico da área, diligência certamente muito apreciada e pretendida pelo ofensor, mas que somente serviria para retardar a solução do feito, dificultar a prestação jurisdicional ainda mais, ao ofendido, sem mérito justificável.¹⁶³

Mas devemos lembrar que existem as falsas vítimas de assédio moral. O exame psiquiátrico pode identificar casos reais dos fingidos, afinal, os sintomas causados pelo assédio moral possui especificidade¹⁶⁴, evitando, assim, que indivíduos de má-fé usem o ordenamento jurídico para benefício próprio.

HIRIGOYEN afirma que sempre haverá dificuldade em provar a configuração do assédio moral pela natureza do mesmo (conflito velado). Alega que o assédio se dá através de meios sub-reptícios, sempre se aproveitando das lacunas regulatórias e evitando a visibilidade. É verdade, isso realmente dificulta a prova. Justamente devido essas características do assédio que a psiquiatra e demais profissionais (sejam da área da saúde e principalmente da área jurídica) orientam que as vítimas evitem entrar em contato com os agressores à sós, preferindo sempre ter testemunhas consigo, assim como guardar todo material escrito advindo do assediador (e-mails, notas, bilhetes, etc), guardar exames médicos, recibos de medicamentos, licenças dadas pelo médico do trabalho, registros junto aos Recursos Humanos, tomar notas das agressões – garantindo assim, meios de provas para uma provável futura ação judicial – e buscar orientação profissional (advogado e profissional da saúde).¹⁶⁵

De qualquer forma, quando se trata de provas, quanto mais material probatório for apresentado melhores as chances da pretensão ser atendida.

Nas palavras de ZANETTI:

A prova dos fatos é livre, não se pode dizer o mesmo da prova dos danos. Para provar os fatos, admitem-se todos os meios de prova em direito admissíveis, como: *E-mails*; *Post-its*; Gravações telefônicas entre as partes, não podendo ser realizada por um terceiro, pois esta prova seria considerada interceptação e nesse caso a prova seria considerada ilícita; Testemunhas, ainda que uma só.¹⁶⁶

163 FELKER, op. cit., p. 251

164 ZANETTI, op. cit., p. 121

165 HIRIGOYEN, 2009, p. 331

166 ZANETTI, op. cit., p. 117

HIRIGOYEN até mesmo sugere que a vítima mantenha um registro dos atos lesivos a qual é exposta, indicando data, hora e reproduzindo os termos e atos utilizados para a agressão. Esse registro possuiria duas funções: ajudar a vítima a compreender sua real situação e viabilizar uma compreensão mais detalhada e concisa das provas apresentadas em juízo.¹⁶⁷

Quando a vítima já apresenta traços de paranoia, sua preocupação excessiva com cada gesto e mensagem do agressor e demais expectadores a levam, naturalmente, a guardar todo tipo de documento escrito que chegar em suas mãos, a comentar o que está acontecendo – ou pensa estar acontecendo – com pessoas que julga de confiança (se tiver alguma) e exigir clareza em todo tipo de mensagem enviada para ela – combatendo a comunicação perversa. Nesse estágio o agressor se sente ameaçado com a conscientização da vítima e poderá interromper seus ataques ou partir para o conflito aberto – fornecendo mais provas.

A questão da gravação de entre as partes é um tanto controversa, há entendimento de que não vale como prova a gravação mesmo que haja participação daquele que grava (TRT 2ª Região – 4ª Turma – RO 02065008920035020074 [02065200307402006] – Ac. 20100856149 – Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros – Publicado em: 17.09.2010), assim como há entendimento contrário (TRT 3ª Região – 2ª Turma – RO nº 01566.2007.104.03.00-0 – Rel. Taísa Maria Macena de Lima – Publicado em: 25.08.2008; TRT 2ª Região – 10ª Turma – Ac. 20090633282 – Rel. Juíza Convocada Lilian Gonçalves – Publicado em: 01.09.2009). Vai depender do entendimento predominante do tribunal no qual foi ajuizada a petição.

Uma prova, sem dúvida, vista com maus olhos, mas muito importante para a averiguação do assédio moral no trabalho (quanto em tantas outras condutas) é a testemunha. A testemunha pode revelar ao magistrado comportamentos do agressor que indicam suas intenções, até mesmo ataques e atos violentos contra a vítima. Daí a importância da orientação de providenciar sempre a presença de testemunhas nas conversas com o assediador, evitando sempre fazê-lo a sós. No julgado transcrito abaixo é observável a importância e o peso da testemunha nos casos de assédio moral no trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. SITUAÇÕES HUMILHANTES E CONSTRANGEDORAS VIVIDAS PELOS EMPREGADOS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. DESPROVIMENTO .

167 HIRIGOYEN, 2009, p. 331

À autora cabia provar o dano moral alegado, ônus do qual, segundo o v. acórdão regional, se desincumbiu, eis que **restou comprovado, principalmente, diante da prova testemunhal produzida, que a empregada era assediada por superior, por meio de condutas abusivas e atentatórias a sua dignidade. Caracterizada a humilhação e constrangimento, face o assédio moral**, inafastável o óbice da Súmula 126/TST. Agravo desprovido.¹⁶⁸ [grifos meus]

A comprovação do dano, no entendimento da jurisprudência, é necessária – seguindo as afirmações de ZANETTI e contrariando a posição de FELKER.

Assédio moral. Indenização. Na caracterização do assédio moral, conduta de natureza mais grave, há quatro elementos a serem considerados: a natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva e humilhante, a finalidade de exclusão e **a presença de grave dano psíquico emocional, que comprometa a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial.**¹⁶⁹

O nexo de causalidade, sempre muito importante, pois o dano deve ser atribuído à responsabilidade de alguém – que irá responder pela obrigação de indenizar quem lesou –, deve ser explicitado. Uma verdadeira relação de causa e efeito.

O vínculo entre o prejuízo e a ação designa-se “nexo causal”, de modo que o fato lesivo deverá ser oriundo da ação, diretamente ou como sua consequência previsível. Tal nexo representa, portanto, uma relação necessária entre o evento danoso e a ação que o produziu, de tal sorte que esta é considerada como sua causa. Todavia, não será necessário que o dano resulte apenas imediatamente do fato que o produziu. Bastará que se verifique que o dano não ocorreria se o fato não tivesse acontecido. Este poderá não ser a causa imediata, mas, se for condição para a produção do dano, o agente responderá pela consequência.¹⁷⁰

Assim sendo, é necessário um exercício de observação em relação à inúmeros elementos que podem indicar o nexo causal: licenças médicas frequentes em consequências de recaídas ao retornar para o trabalho, insalubridade do ambiente de trabalho, nível e modo de exigência a que se expõe o trabalhador, consultas, receitas médicas, recibos de compra de medicamento com data correspondente à degradação do ambiente de trabalho (seja o ambiente físico ou social do trabalho), forma de gestão da empresa, depoimento de trabalhadores do mesmo ambiente de trabalho, etc.

Para definir critérios mais objetivos e instrutivos para a análise do nexo

168 TST – 6ª Turma – AIRR 1293409620075040007 – Rel. Aloysio Corrêa Veiga – Publicado em: 28.08.2009

169 TRT 3ª Região – 3ª Turma – RO 00715.2005.080.03.00-7 – Rel. Juíza Maria Lúcia Cardoso de Magalhães – Publicado em: 20.05.2006

170 DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro, volume 7: Responsabilidade Civil**. 24ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2010., p. 111

causal, ZANETTI sugere:

Para que seja feita a análise do nexo causal, serve como referência o que estabelece o art. 2º da Resolução nº 1.488 de 11 de fevereiro de 1998, do Conselho Federal de Medicina: Art. 2º - Para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar: I - a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal; II - o estudo do local de trabalho; III - o estudo da organização do trabalho; IV - os dados epidemiológicos; V - a literatura atualizada; VI - a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas; VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros; VIII - o depoimento e a experiência dos trabalhadores; IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.¹⁷¹

Enfim, é necessário que se apresentem as provas para comprovar a conduta do agressor – considerando a frequência – (documentos por escrito, gravações, registros de reclamação nos Recursos Humanos, testemunhas), o dano (laudo médico, psiquiátrico, receitas médicas, recibos de medicamentos, registros de tratamentos, licenças médicas, testemunhas, etc) e o nexo de causalidade.

171 ZANETTI, op. cit., p. 122-123

PARTE III: Assédio moral no trabalho docente

1. Meios utilizados no ambiente acadêmico

Já cientes das perspectivas da saúde, das ciências sociais e do direito sobre o assédio moral no trabalho, inclusive de suas características específicas, dos meios mais utilizados pelos assediadores e seus efeitos nefastos para a saúde da vítima, finalmente, este tópico se concentra na delimitação do tema deste trabalho.

A estrutura geral do assédio moral no trabalho docente é a mesma de todo assédio moral descrito nos tópicos anteriores quando ocorre entre colegas de trabalho e superiores hierárquicos – sedução perversa e o conflito aberto.

Os motivos são basicamente os mesmos: necessidade de poder e reconhecimento, desejo de prestígio, inveja direcionada a profissionais eficientes, sentimento de estar sendo ameaçado, competitividade, vingança decorrentes de rixas, etc. Há motivos que merecem um destaque maior no trabalho docente como, por exemplo, os decorrentes das diferenças ideológicas e filosóficas sobre a mesma disciplina que geram desentendimentos, logo, intensificam a competição – inclusive para galgar maior poder e garantir influência para sua ideologia.

Porém, HIRIGOYEN destacou diferença entre o setor público e o privado que são relevantes para a categoria docente também:

Como o setor público está voltado para o bem público, dentro de um esquema social, os abusos que lá ocorrem parecem chamar muito mais a atenção. **Nota-se geralmente que o assédio moral não está relacionado à produtividade, mas às disputas de poder.** Neste caso, não se pode livrar as pessoas da responsabilidade, incriminando o lucro ligado ao capitalismo e à globalização, só se podendo atrelar o assédio a uma dimensão psicológica fundamental, a inveja e a cobiça que levam os indivíduos a controlar o outro e a querer tirá-lo do caminho.¹⁷² [*grifos meus*]

Não necessariamente o assédio moral chamará mais atenção que no setor privado, pois a própria natureza do fenômeno é de violência velada. Só quando o conflito se torna aberto que temos a visibilidade da conduta. Ademais, a disputa de poder, como vimos na parte referente à perspectiva das ciências sociais, passou por mudanças e o sistema socioeconômico vigente possui como focos de prestígio e influência o dinheiro e o poder. Em qualquer dos dois setores, público ou privado, tanto o dinheiro quanto o poder (influência) caminham juntos. No setor público, quanto mais alto for o cargo na hierarquia, maior será a remuneração e o poder do indivíduo – não soa muito diferente do setor privado.

¹⁷² HIRIGOYEN, 2009, p. 125

No entanto, há a peculiaridade, no setor público, já citada, de que o gestor se encontra sem opções para controlar as funções; a estabilidade do servidor público acaba por tolher as ferramentas de gestão, restando apenas o assédio moral como ferramenta viável para obter os resultados necessários (dentro da ótica do processo civilizador, do contexto socioeconômico e da administração).

Meios citados nos primeiros tópicos deste trabalho são recorrentes: comunicação perversa (duplo sentido nas mensagens, orientações confusas, falta de comunicação direta e clara), desqualificação do trabalho e do professor, mentiras, sarcasmo, ironia, desprezo, isolar, imposição de poder, degradação do ambiente de trabalho.

Quando um professor sofre assédio, os alunos tendem a ser manipulados pelo assediador – a frustração dos alunos com um determinado professor surge como uma oportunidade para o assediador eliminar ou prejudicar a concorrência – afim de reforçarem o processo destrutivo da imagem e credibilidade do assediado, portanto, da identidade deste. Conversas de corredor que denigrem a imagem do professor assediado se espalham e multiplicam entre os grupos de alunos, muitas vezes reforçados pelo assediador que incita os alunos através de indiretas, silêncios coadunados com sorrisos irônicos, comentários de duplo sentido – sempre feito de maneira discreta.

Crítica e até mesmo alcunhas são dirigidas ao docente assediado nos círculos de alunos como se fosse algo natural – na verdade é uma construção que se deu com o tempo na ausência de princípios e valores que coíbem esse tipo de comportamento. Diferenças de opinião e empatia são próprias de cada indivíduo e não há nada de reprovável em possuir sua própria opinião a respeito de outro, mas a partir do momento que se transmite sua opinião negativa de forma ostensiva, querendo difamar, ou seja, sem provas do que afirma (além da própria percepção), tem-se um problema sério. Os alunos “veteranos” acabam por “avisar” os “calouros” a respeito de tal professor, alegando que é “doido(a)”, “turista” (aparece de vez em quando para dar aula), “que não sabe nada”, “não tem critérios para avaliação” (avalia do jeito que quiser com critérios subjetivos), “tarado, quase pedófilo”, etc. Não é raro ouvir comentários jocosos de cunho discriminatório (discriminação regional e social).

Quando a discussão entre alunos se aprofunda a respeito de determinado professor tido como “doido(a)”, “estressado(a)”, “bravo(a)”, “neurótico(a)”, os alunos

tendem a fazer suposições pejorativas: “ah, deve ser corno, os chifres pesam”, “é mulher mal comida”, “pensa que é o cara, superior aos outros”, entre outros. A impressão que se tira dos comentários, pela forma que são feitos, a entonação e expressão facial, é de que estão debochando dos professores como forma de vingança pela frustração que sentiram ao serem repreendidos ou terem um resultado insatisfatório em avaliações. Conversas de corredor e de ambientes de convívio (salas de aula e centro acadêmico) carregadas de críticas e zombarias a alguns professores é constante.

Alguns comentários podem ser até paradoxais. Dois professores que possuem o mesmo grau de severidade e domínio sobre suas respectivas disciplinas são vistos com olhos diferentes pelos alunos. Simplesmente porque os alunos não julgam apenas os profissionais, o papel de professor, mas também julgam a pessoa, sua vida pessoal, sua habilidade social (carisma, empatia) e a teatralidade de suas aulas (quanto mais impressivas e engraçadas, melhor). A exigência vai para além da profissionalidade.

Cabe ressaltar que muitos alunos se exasperam com razão ao serem indevidamente tratados por profissionais mal preparados, desequilibrados – em decorrência da pressão constante e estresse, ou não – e doentes. Não se pode exigir que os alunos ignorantes da situação complexa do professor se atenham à passividade perante a ofensa de sua própria dignidade.

Assim como os alunos, os funcionários administrativos também se tornam peças importantes para os assediadores atormentarem os assediados, afinal, o convívio daqueles com estes é constante e, portanto, se negativo, pode gerar mais desgaste. Funcionários podem extraviar documentos e objetos do professor, alegar necessidades burocráticas nunca cobradas antes para retardar o atendimento das necessidades do docente, e assim por diante.

Além do uso dos alunos e até mesmo funcionários pelos assediadores no processo de assédio moral, também temos o abuso de poder, perseguindo o assediado com reuniões do colegiado para discutir problemas de relação entre o professor e alunos, em uma discussão desigual, visando obrigar o professor à submissão; caso contrário, processos administrativos serão abertos e se arrastarão ferrenhamente sempre lembrados e divulgados à comunidade acadêmica, ameaçando qualquer esperança promoção na carreira e denegrindo a imagem do professor perante os demais alunos. Por outro lado, o assediador, tem seus

processos administrativos arquivados e esquecidos.

O uso do poder hierárquico pode ser observado também quando proíbe o assediado de entrar no Departamento, fazer parte deste ou realizar pesquisas, excluindo-o de reuniões com pautas importantes (portanto, retirada do poder de voto do assediado); a omissão da Direção no dever executar certas tarefas (como ao invés de buscar um professor substituto em decorrência de licença médica do titular, atribui essa tarefa ao professor licenciado, doente; quando este não consegue encontrar um substituo e se afasta, os alunos abandonados culpam o professor e não a Direção que se omitiu) e retirada e atribuição de disciplinas sem a consciência e consentimento do professor. Proibições chegam a todo momento: “você não pode isso porque não foi autorizado pelo Departamento, pela Direção, pela Secretaria”; pouco importando se realmente é necessária tal permissão. Em Convenções, Congressos, Ciclos de Palestras que servem como divulgação de ideias, possibilitando a projeção do professor no mundo acadêmico e aumento de prestígio do mesmo (junto a instituição para qual trabalha), o assediador, utilizando-se do poder hierárquico superior ou a manipulação do mesmo, exclui o assediado dos meios acadêmicos de relevância profissional.

O assediador também providencia que boatos circulem no meio para atormentar o assediado, como os que indicam a possibilidade de uma demissão a qualquer momento. Há também o entendimento sub-reptício, senão uma intimidação velada, de que orientados, monitores, funcionários, outros professores e alunos devem se manter afastados do assediado, caso contrário poderá sofrer consequências desagradáveis – constitui um dos meios de buscar o isolamento da vítima.

Objetos podem ser extraviados da sala do assediado, assim como documentos referentes às avaliações dos alunos do mesmo na secretaria; a responsabilidade muitas vezes, aos olhos dos alunos, caem sobre o professor assediado.

Há uma desigualdade de tratamento e de poder entre o professor assediado e o assediador. Este último utiliza-se de todo o sistema (regras administrativas, éticas, burocracia, poder intimidatório) e de todos os seus níveis (alunos, funcionários e professores) para garantir que a vítima fique paralisada e incapaz de reagir – o enredamento. Nesse processo, a imagem do docente agredido fica completamente desgastada frente aos alunos (e seu comportamento que é

reflexo de sua saúde degradada apenas piora o trato com os alunos), aos funcionários (que se sentem mal tratados pelo assediado, cujo mau humor também decorrente do assédio; ou seus empregos dependem de professores de cargo mais alto, ou funcionário de alto escalão) e aos professores (grupos se dividem devido à afiliação partidária, teorias e ideias, benefícios oferecidos pelo grupo dominante, geralmente excluindo o assediado).

Isolado, o docente assediado não tem forças para se fazer representar em reuniões da direção, do colegiado, assim como força para defender suas teorias no meio acadêmico. Perde espaço em todos os sentidos. Se torna uma vítima muito frágil.

Sob toda essa pressão e expectativas negativas direcionadas para si, o docente sofre as consequências em sua saúde e cai em um ciclo vicioso: degradação da saúde, degradação das relações socioprofissionais, agravamento do assédio e, reiniciando o processo, retorno para a degradação da saúde.

2. Exposição, envolvimento e exigências

A revista *Acta Paulista de Enfermagem*, em 2010, publicou uma pesquisa¹⁷³ realizada por pesquisadores da enfermagem a respeito do assédio moral docente com um espaço amostral de 54 professores. Os resultados são surpreendentes e preocupantes: 40,7% admitiram já ter sido vítimas de assédio moral no trabalho; 59,3% conheciam colegas que haviam sofrido assédio moral e 70,4% afirmaram que é um problema comum na instituição. Descrições dos casos envolveram chefes/superiores, colegas e professores/docentes/orientadores. Assim o estudo concluiu que universidades são locais onde acontecem competições por cargos, recursos para pesquisas e publicações, o que facilita a ocorrência desse fenômeno.

O ambiente acadêmico prova ser muito suscetível a condutas como o assédio moral. Vilma Deise WEBBER, em sua dissertação de mestrado¹⁷⁴, reconhece que o meio ambiente de trabalho dos professores apresentam diversos

173 CARAN, Vânia Cláudia Spoti; SECCO, Iara Aparecida de Oliveira; BARBOSA, Dulce Aparecida; ROBAZZI, Maria Lúcia do Carmo Cruz. **Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior no Brasil**. In: *Acta Paulista de Enfermagem*, São Paulo, vol. 23, n. 6, p. 737-744, abril-2010. Acessível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ape/v23n6/04.pdf>> Acesso em: 06.05.2010

174 WEBBER, Deise Vilma. **Profissão professor: desafios e possibilidades do direito ambiental laboral frente ao mal-estar docente**. 2011, 186p., Dissertação de Mestrado, Universidade de Caxias do Sul, Programa de Pós-Graduação e Pesquisa em Direito, Caxias do Sul, 2011.

riscos, concordando com a psicóloga Mary Sandra CARLOTTO,

pois no exercício profissional da atividade docente encontram-se presentes diversos estressores psicossociais, alguns relacionados à natureza de suas funções, outros relacionados ao contexto institucional e social onde estas são exercidas.¹⁷⁵

Pergunta-se porque da suscetibilidade, uma das respostas é a presença de diversos estressores. Mais especificamente, poderíamos dizer pela exposição do professor, na qualidade de sua profissão, a maiores desgastes psíquicos. Seja em relação aos alunos (cujo comportamento se degrada cada vez mais com a mercantilização do ensino¹⁷⁶ e a omissão do poder familiar ao passar valores básicos de comportamento), aos outros professores (que competem ferozmente), às turmas com número excessivo de alunos (potencializando o problema com o comportamento dos alunos), ao baixo salário em valores absolutos e principalmente relativos ao desgaste da profissão (mal reconhecido pelo senso comum), as jornadas de trabalho fisicamente e mentalmente estafantes e ao fato de que sempre há expectativas que devem ser correspondidas.

Há um choque de expectativas do indivíduo trabalhador e a realidade do trabalho¹⁷⁷, e o choque de interesses e condições entre o primeiro e a instituição em que trabalha. Pode-se compreender e muito essa questão quando observada através da perspectiva da sociologia do trabalho quanto ao contexto socioeconômico – principalmente quanto ao sistema de produção.

Como já foi mencionado na primeira parte deste trabalho, o *toyotismo* foi o meio pelo qual o capitalismo superou a crise da acumulação de capitais. Através de uma ideologia com elementos falaciosos (alegava-se produção com qualidade e correspondente à demanda quando na verdade o que se buscava era melhoria estética com queda de durabilidade e maior produção por trabalhador) que maximizaram o acúmulo de capitais sem a necessidade de contratar mais trabalhadores. Infelizmente, esses elementos do *toyotismo* acabaram por ser em parte adotados fora do âmbito industrial, permeando outros setores do trabalho, como no caso do trabalho docente.

Essa assimilação do toyotismo vem sendo realizada por quase todas as grandes empresas, a princípio no ramo automobilístico e, posteriormente,

175 CARLOTTO, Mary Sandra. **Psicologia em Estudo**, Maringá, volume 7, n. 1, p. 21-27, jan/jun-2002., p. 22

176 WEBBER, op. cit., p. 45

177 VIEIRA apud WEBBER, 2011, p. 23

propagando-se também para o setor industrial em geral e para vários ramos do setor de serviços, tanto nos países centrais quanto nos de industrialização intermediária.¹⁷⁸

Então, observando o atual cenário do trabalho docente, podemos identificar a presença de elementos do sistema *toyotista*: o *just in time*, na forma dos diversos prazos que o professor tem de ater para corresponder às expectativas dos alunos, da empresa, da administração, tudo a seu tempo para garantir maior eficiência; a produção modular de trabalhos acadêmicos, pesquisas, com o fim de garantir seu único meio de sobrevivência (espaço teórico, ideológico), assim como a expectativa dos alunos por *feed back* ou preparo para o mercado de trabalho que exige uma sistematização na ministração do conteúdo; a produção vinculada à demanda, pois os docentes devem ensinar aquilo que é demandado – por exemplo, no caso do curso de Direito, muitos alunos visam prestar concurso público, portanto, as aulas são voltadas para capacitar o aluno para tal fim ao invés de instigar a produção de conhecimento; horizontalidade da estrutura organizacional (relativa à hierarquia entre professores) que, junto aos Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), acabam por estimular a competitividade por espaço acadêmico e posição hierárquica superior e a desapropriação da subjetividade do trabalhador; no setor público, a estabilidade faz vez de “emprego vitalício”, garantindo o emprego do funcionário e tolhendo as ferramentas de gestão.

Os elemento do *toyotismo* acabam por refletir no trabalho docente de duas formas evidentes: o *marketing* e a logística. Não há mais o reconhecimento da subjetividade aluno-professor, priorizando o pronto atendimento (dada em sala de aula) à demanda, abrindo espaço às disputas de poder e a transformação do setor educacional em uma empresa. Isso acaba por viabilizar o assédio moral no trabalho docente quanto ao contexto socioeconômico.

Além disso, quanto a questão da exigência sempre presente para o professor, pode-se atribuí-la, em parte, além exigências hierárquicas (como prazos), à multiplicidade de papéis que passou a exercer nas últimas décadas, muitas vezes contraditórios, que exigem esforço excedente:

Merazzi (1983) acredita que as mudanças no papel do professores estejam ligadas a três fatos fundamentais: 1º) a evolução e a transformação dos agentes tradicionais de socialização (família, ambiente cotidiano e grupos sociais organizados), que, nos últimos anos, vêm renunciando às

178 ANTUNES, op. cit. p. 61

responsabilidades que antigamente vinham desempenhando no âmbito educativo, passando a exigir que as instituições escolares assumam esta responsabilidade; 2º) o papel tradicionalmente designado às instituições escolares, com respeito à transmissão de conhecimentos, viu-se seriamente modificado pelo aparecimento de novos agentes de socialização (meios de comunicação e consumo cultural de massas, etc.), que se converteram em fontes paralelas de informação e cultura; e 3º) o conflito que se instaura nas instituições quando se pretende definir qual é a função do professor, que valores, dentre os vigentes em nossa sociedade, o professor deve transmitir e quais deve questionar.¹⁷⁹

WEBBER lembra que a Organização Internacional do Trabalho reconheceu a profissão do professor como atividade de risco desde 1981.¹⁸⁰ Também segundo a OIT, a categoria profissional do professor é a segunda maior portadora de doenças ocupacionais (físicas ou psíquicas) no mundo desde 1983.¹⁸¹

É uma verdadeira questão de exposição do profissional ao estresse pela natureza de sua profissão. Assim como o professor, outras categorias também sofrem uma maior exposição ao estresse como médicos, enfermeiros, advogados, policiais, bombeiros, profissões de risco e que portam grande responsabilidade (formar cidadãos, salvar vidas, garantir direitos como a liberdade, etc).

Infelizmente, no sistema educacional brasileiro, o professor deve conviver com riscos ambientais, além dos riscos de natureza socioprofissional, como agentes físicos (ruídos, temperatura, umidade), químicos (gases, fumos, poeira) e biológicos (bactérias, fungos), que apresentam risco para sua saúde, oriundos da falta de infraestrutura, comprometimento e responsabilidade tanto dos governantes quanto dos usuários das instalações.

Essa exposição constante, de diferentes origens, ao estresse pode levar a diferentes consequências (neuroses, estresse ocupacional, depressão, ansiedade, pânico e síndrome do pânico, insônia, transtorno afetivo bipolar, esquizofrenia, lesões por esforço repetitivo - LER, distúrbios osteomoleculares relacionados ao trabalho - DORT, acrônimo, distúrbios da voz¹⁸²); uma delas, que vem se espalhando como uma epidemia no sistema educacional, é a Síndrome de *Burnout*:

tipo de estresse de caráter persistente vinculado a situações de trabalho, resultante da constante e repetitiva pressão emocional associada com intenso envolvimento com pessoas por longos períodos de tempo.¹⁸³

179 MERAZZI apud CARLOTTO, 2002, p. 22

180 WEBBER, 2011, p. 23

181 VASCONSELLOS apud WEBBER, 2011, p. 23

182 Cf. WEBBER, 2011

183 HARRISON apud CARLOTTO, 2002, p. 21

Mais adiante, a psicóloga confirma as consequências do estresse que podem facilitar e se associar ao assédio moral:

Burnout em professores afeta o ambiente educacional e interfere na obtenção dos objetivos pedagógicos, levando estes profissionais a um processo de alienação, desumanização e apatia e ocasionando problemas de saúde e absenteísmo e intenção de abandonar a profissão¹⁸⁴

A Síndrome se manifesta pela exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal no trabalho. Essas são explicadas por CARLOTTO quando cita outros três autores:

Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) assim definem as três dimensões da síndrome: exaustão emocional, caracterizada por uma falta ou carência de energia, entusiasmo e um sentimento de esgotamento de recursos; despersonalização, que se caracteriza por tratar os clientes, colegas e a organização como objetos; e diminuição da realização pessoal no trabalho, tendência do trabalhador a se auto-avaliar de forma negativa. As pessoas sentem-se infelizes consigo próprias e insatisfeitas com seu desenvolvimento profissional.¹⁸⁵

A condição emocional decorrente da síndrome pode gerar reações como: dor de cabeça, insônia, úlceras, hipertensão, inclusive mudança ou agravamento de hábitos negativos (alcoolismo) e uso de remédios. Geralmente os sintomas acabam por agravar não só o quadro de saúde do docente, mas também sua capacidade de relacionar, o que definitivamente reduz sua capacidade de defesa e reação contra o processo de assédio moral.

A pesquisadora WEBBER em sua dissertação resume os principais riscos a que o docente está exposto:

ruído, poeira, iluminação, pó de giz, escadas, ausência de ventilação nas salas de aula, calor, postura anti-ergonômica, movimentos repetitivos, escrita no quadro, posição inadequada do corpo, transporte de material didático, trabalhar em pé, material de trabalho inadequado e anti-ergonômico, intenso uso da voz, controle rígido de produtividade, estresse, assédio moral, acúmulo de tarefas diversificadas, violência, competitividade, mercantilização do ensino, sobrecarga de trabalho.¹⁸⁶

Associando todas as dificuldades, todos os estressores e consequências, pelas quais o professor deve passar – em uma verdadeira *via crucis* – temos o assédio moral que se alimenta também do estresse (facilitador do processo de

184 GUGLIELMI apud CARLOTTO, 2002, p. 21

185 MASLACH apud CARLOTTO, 2002, p. 23

186 WEBBER, op. cit. p. 49

assédio e fragilizador da vítima, tornando-a mais ideal para o assediador) além da competitividade.

FELKER faz um comentário a respeito do assédio moral no trabalho docente que resume grande parte do atual cenários das instituições de ensino superior no Brasil:

Um dos setores no qual se verifica com alguma frequência o assédio moral é no meio acadêmico. A disputa de “beleza” entre Mestres e Doutores assume não raro contornos que vão do trágico ao cômico. Aqui, é o professor que elabora ou defende uma tese contrária àquela defendida pelos colegas do Departamento, que passam a desmoralizar o seu trabalho, boicotando suas atividades e até procurando desprestigiar-lo junto aos alunos, advertindo-os sobre os malefícios e prejuízos que tal teoria, na prática, poderá ocasionar na sua futura vida profissional; ali, a inveja que os trabalhos publicados no exterior, por determinado professor, vem obtendo, colocam os colegas em guarda, procurando causar-lhe toda sorte de obstáculos para que não consiga uma bolsa de estudos no estrangeiro; acolá, é o chefe de Departamento, terrivelmente agastado porque o colega publicou um trabalho sem colocar seu nome, na virtual coautoria, que passa a negar sua participação em pesquisas ou até o acesso ao Departamento; mais adiante, ao retorno do professor com o título de pos-doutorado, vê-se barrado a desenvolver trabalhos no Departamento, ou até o seu ingresso neste, pela inveja e o receio da ascensão científica que o colega poderia vir a desenvolver no seu meio acadêmico, por isso se faz necessário destruí-lo, atingir sua autoestima e afastá-lo da comunidade científica. Tudo isso é solo fértil para vicejarem vilezas, e servir como caldo de cultura das mais diversas formas de *mobbing*. O pior é que, muitas vezes, levados à apreciação do Judiciário, o juiz vê neste legítimo assédio moral, não mais do que fatos pontuais, ainda que reiterados, capazes de fortalecer as relações humanas.¹⁸⁷

Considerando que as condições insatisfatórias de trabalho de um professor sejam conhecidas pelo senso comum, porque ainda encontramos candidatos para tal função? Simplesmente por questão de identidade e envolvimento. A consciência da importância deste trabalho para a sociedade e a satisfação de distribuir o conhecimento que beneficiaria a todos motivam os que ainda se mantêm no mundo acadêmico. A decepção constante poderia até ser esperada e, portanto, o impacto talvez seria reduzido, contudo, devido à identidade do sujeito com seu trabalho, resiste interromper sua atividade, prolongando, assim, sua exposição ao estresse. CARLOTTO entende que, pelo contrário, o envolvimento e identidade com o trabalho apenas piora o quadro:

...a literatura considera professores idealistas e entusiasmados com sua profissão mais vulneráveis, pois sentem que têm alguma coisa a perder. Estes professores são comprometidos com o trabalho e envolvem-se

187 FELKER, op. cit., p. 250

intensamente com suas atividades, sentindo-se desapontados quando não recompensados por seus esforços.¹⁸⁸

Portanto, fica clara a relação entre a exposição, envolvimento e exigência com o fato de que o assédio moral no trabalho docente ser frequente, pois os três elementos citados favorecem e muito o assédio moral na medida que fragilizam o docente frente ao assediador.

A jurisprudência, será tema de desenvolvimento do próximo tópico, demonstra pela multiplicidade de causas do assédio moral e argumentos utilizados, a variabilidade de expectativas e exigências sobre o professor – seja por parte dos alunos, colegas de trabalho, superiores hierárquicos, sindicato ou instituição para qual trabalha.

3. Jurisprudência

Após a reflexão sobre as possíveis origens do fenômeno, suas consequências na saúde do docente, e a especificidade do assédio moral no trabalho docente, cabe agora citar exemplos práticos no quais os tribunais não reconheceram e os casos que reconheceram a configuração do assédio no trabalho docente.

Abaixo transcrevo uma decisão que não reconheceu a configuração do assédio moral no trabalho docente. Tomei a liberdade de reproduzir parte do voto do Relator do acórdão para fins de esclarecimento das motivações do tribunal:

EMENTA

DANO MORAL DEMONSTRAÇÃO DE ATO ABUSIVO DO EMPREGADOR-EXISTÊNCIA DE CONDUTA LESIVA. Comprovado o comportamento abusivo da superiora hierárquica do Reclamante, capaz de afetar o sentimento de dignidade do empregado, não há como não acolher pleito de indenização decorrente de dano moral.

VOTO

(...) **ASSÉDIO MORAL** O Reclamante alegou que foi admitido em 23/01/2007 para exercer a **função de professor**. Narrou na inicial que o **representante legal do Reclamado, em diversas oportunidades, proferiu dizeres em tom agressivo, passando a ideia de que o obreiro estaria prestes a ser demitido, o que lhe ocasionou grande sentimento de angústia**. Sustenta que com a chegada da nova coordenadora, Luciene, passou a ser abordado por ela em **tom arrogante e ameaçador, sentindo-**

188 CARLOTTO, op. cit., p. 24

se humilhado por ela. Assim, pleiteou o pagamento de indenização decorrente de danos morais. Na defesa, o Reclamado rechaçou as alegações obreiras de que causou ao laborista qualquer prejuízo a ensejar o pagamento indenização decorrente de dano moral. O juízo de origem acolheu as alegações obreiras e condenou o Reclamado a indenizar o Autor, arbitrando à reparação o montante de R\$4.650,00. Inconformado, o Reclamado insurge-se contra a decisão insistindo nas assertivas defensivas, aduzindo ainda que o Autor não logrou demonstrar a existência de dano moral ocasionado durante o contrato de trabalho. **Cumprе realçar, de antemão, que a possibilidade de reparação do dano moral é assegurada pelo ordenamento jurídico vigente através de normas de estatutura constitucional e outras de natureza infraconstitucional. As primeiras estão explícitas nos incisos V e X do artigo 5º. da Constituição Federal, ambas garantindo direito à indenização por dano moral Os artigos 186 e 927 do atual Código Civil, seguindo a mesma linha, também instituem a obrigação de reparação por atos ilícitos.** De qualquer modo, passo indispensável para o exame da verificação do dano moral é a identificação do conceito que se lhe empresta. E, no particular, a doutrina oferece definições variáveis. Para alguns, a exemplo de **Valentin Carrion**, **"Dano moral é o que atinge os direitos da personalidade, sem valor econômico, tal como a dor mental psíquica ou física. Independe das indenizações previstas pelas leis trabalhistas e se caracteriza pelos abusos cometidos pelos sujeitos da relação de emprego"**. Para tal corrente, o dano moral é definido positivamente pela violação de um bem integrante da personalidade, da qual resulta dor, vexame, sofrimento, humilhação, desconforto, etc., capaz de atingir o sentimento de dignidade da vítima. Por isso mesmo é que **para a sua configuração não basta o ilícito em si mesmo, mas a repercussão que possa ter.** Verifica-se, no caso, uma vez adotadas tais premissas, que os contornos que o modelam, a meu ver, caracterizam dano moral. Na hipótese em exame, a controvérsia gira em torno do tratamento dispensado ao Reclamante por parte da representante do Reclamado, superiora hierárquica do empregado no quadro organizacional do Reclamado. A primeira testemunha indicada pelo Reclamante (...) declarou: "que a depoente nunca trabalhou para o reclamado, tendo sido aluna de tal colégio nos anos de 2007 e 2008, tendo cursado o primeiro e segundo anos do ensino médio; que o reclamante foi professor de História da turma da depoente no colégio reclamado; que a depoente não presenciou nenhum fato ou situação envolvendo o reclamante e a proprietária do colégio (...); que a depoente presenciou a coordenadora, (...) adentrar na sala de aula e falar ao reclamante que este deveria "falar na língua dela coordenadora" e que o "sistema dela era bruto"; que em data da qual não se recorda a depoente, a coordenadora (...) declarou a depoente e a outros alunos que o reclamante era preguiçoso e que não fazia os serviços dele, sendo que tal ocorreu logo nos primeiros dias em que a coordenadora (...) chegou no colégio reclamado; que, **em outras ocasiões**, a depoente ouviu a coordenadora Luciene falar que os alunos não deveriam confiar no reclamante; que o **colégio reclamado possuía mais de 20 professores, sendo que a coordenadora (...), não tratava os outros professores da mesma forma que tratava o reclamante**" (grifei)(fls.41) Já a segunda testemunha indicada pelo Autor (...) esclareceu: "que a depoente trabalhou para o reclamado, no período de 2004 até abril de 2008, exercendo a função de professora de História; que a depoente reside próximo do reclamante, tendo feito faculdade com este, sendo colega de classe deste; que a depoente **não presenciou nenhuma situação diferenciada envolvendo o reclamante e coordenadora (...)** ou a proprietária (...); que, nos anos de 2005 e 2006, a depoente sofreu, pessoalmente, constantes humilhações praticadas pela coordenadora (...), tais como: gritava com a depoente em sala de aula, falava que a depoente tinha que "falar a linguagem dela coordenadora", e que a depoente não trabalhava, já que ela coordenadora fazia tudo sozinha; que, nos anos de 2005 e 2006, a depoente ouviu falarem que a coordenadora

(...) difamava a depoente e demais professores perante os alunos e perante outros professores; que a coordenadora (...) tratava todos os professores da mesma forma: sempre com má educação e linguagem de baixo calão; que a coordenadora (...) trabalhou na reclamado nos anos de 2005 e 2006, ficando fora da escola no ano de 2007, tendo retornado ao estabelecimento em meados de 2008, quando já não estava trabalhando em tal estabelecimento a depoente; que, em relação a proprietária (...), esta apenas falava que os professores deveriam "vestir a camisa" do colégio; que a proprietária (...) chegou a conversar com os professores acerca da forma de tratamento da coordenadora (...), sendo que logo depois, ainda em 2006, tal coordenadora saiu do colégio reclamado" (fls.42). Os depoimentos acima transcritos são esclarecedores no tocante às circunstâncias do ambiente de trabalho em que o Reclamante desenvolvia suas atividades. Ambas as testemunhas foram incisivas em declarar que a coordenadora(...) dirigia-se ao Reclamante e aos demais professores de forma desrespeitosa, inclusive na presença dos alunos e professores, utilizando-se de linguagem de baixo calão, geralmente para criticar, tendo uma testemunha presenciado a coordenadora chamar o Autor de preguiçoso, afirmando ainda que ele não realizava suas tarefas, tudo na frente de outros alunos. As depoentes também foram unânimes em afirmar que a coordenadora dizia que "todos deviam falar a sua língua", tendo uma testemunha presenciado tal declaração ser dirigida especificamente para o Reclamante, o que não se coaduna com o posto de superior hierárquico em nenhuma instituição, muito menos no cargo de coordenadora de instituição de ensino, traduzindo-se em verdadeira ameaça aos seus subordinados. Se isso não bastasse, a própria testemunha indicada pelo Reclamado (...) declarou que ouviu queixas de outros professores do colégio no sentido de que a coordenadora (...) era má educada no tratamento com eles (fls.43), fato que se coaduna com a tese obreira no sentido de que teve a sua integridade e honra atingidos por parte dela. Pelo que se depreende dos autos, a coordenadora efetivamente era extremamente desrespeitosa, não só com o Reclamante, mas com todos os seus subordinados. Nesse sentido, embora a hipótese trazida aos autos não se constitua em caso típico de "assédio moral", revela o comportamento abusivo da superiora hierárquica do Reclamante, capaz de afetar o sentimento de dignidade de seus subordinados, a ensejar reparação decorrente de dano moral. Portanto, tenho por correta a decisão de origem que condenou o Reclamado a pagar ao Reclamante indenização correspondente, no valor estabelecido na decisão de origem. Nada a reformar. CONCLUSÃO Em face do exposto, conheço do recurso ordinário e, no mérito, nego-lhe provimento, nos termos da fundamentação.¹⁸⁹ [grifos meus]

Esse julgado esclarece um dos problemas que encontramos na jurisprudência dos tribunais brasileiros: a confusão entre conceitos decorrente da falta de clareza dos mesmos. O tribunal entendeu que se tratava de dano moral quando as testemunhas não concordaram com a frequência do destrato e o tratamento diferenciado a um determinado professor (ou grupo menor de professores) da instituição. Optou por considerar que a coordenadora, ora representante da Reclamada, dispensava o mesmo tratamento hostil e abusivo com todos os subordinados.

Portanto, perante tais indicações, a classificação mais apropriada seria “gestão por injúria” que, conforme o exposto neste trabalho, se diferencia do “assédio moral”. Assim sendo, os danos morais seriam provenientes da gestão por injúria e não assédio moral.

Inclusive cabe uma observação: o julgado possui entendimento diferente de ZANETTI a respeito do dano moral, pois o advogado defende que dano moral se diferencia do assédio moral, entre outras diferenças, pela falta de necessidade de comprovação de dano, pois este seria presumido e óbvio.

Também não foram reconhecidos os seguintes:

ASSÉDIO MORAL O assédio moral no trabalho não pode ser confundido com estresse ou esgotamento, más condições ou sobrecarga de trabalho alto nível de exigência ou uma gestão patronal rígida. Em linhas genéricas, **poder-se-ia conceituar assédio moral no ambiente de trabalho como condutas abusivas de chefes ou mesmo de colegas, visando objetivos práticos, que se manifestam por comportamentos, atos, gestos ou palavras que têm repercussão direta sobre a saúde psíquica da vítima.** No caso dos autos, não restou provada a alegada “perseguição” à Reclamante, com repercussão em sua saúde anímica ou que o Reclamado agiu com abuso de autoridade, de modo a extrapolar os limites de seu poder diretivo.¹⁹⁰ [*grifos meus*]

Essa decisão já é bem mais precisa, definindo claramente o conceito de assédio moral no trabalho com seus principais elementos (frequência do dano, intenção, relação de trabalho) e diferenciando de outras condições (estresse, gestão rígida, sobrecarga ou más condições – que por si só não se equiparam ao assédio moral, embora, possam ser facilitadoras e muitas vezes utilizadas como meios).

Destaca-se a prova do dano e da “perseguição” sofrida pela Reclamante. Como esta não conseguiu provar ambas, inclusive parece que a Reclamante quem provocou a representante da Reclamada, iniciando a discussão. Portanto, a pretensão foi negada em todos os sentidos (não reconhecimento do assédio moral, não reconhecimento do dano moral).

Pela falta da capacidade probatória e principalmente pelos fatos esclarecidos no decorrer do processo – a Reclamante quem iniciou a discussão –, poderia até se cogitar de má-fé da reclamante.

No corpo do voto, é explicitado as preocupações de HIRIGOYEN quanto à banalização do assédio moral e seu uso de má-fé.

Outro julgado que não reconheceu o assédio moral, esquematizando o

190 TRT 10ª Região – 3ª Turma – RO 01240-2008-011-10-00-6 – Rel. Des. Braz Henriques de Oliveira – Publicado em: 28.8.2009

conceito deste para definir a adequação da conduta da parte reclamada com a categoria jurídica:

INDENIZAÇÃO POR **ASSÉDIO MORAL** NÃO-CARACTERIZAÇÃO DOS FATOS. **Assédio significa "submeter sem trégua a pequenos ataques repetidos"**. Trata-se, portanto, de **ato que só adquire significado pela insistência, visando atingir a autoestima da pessoa**. O termo moral por sua vez, quer dizer **"o que é ou não aceitável na sociedade"**, havendo **valoração de acordo com o contexto social**. Diante da **inexistência de legislação específica sobre assédio moral no âmbito da relação de emprego**, e a partir do seu conceito, **exsurtem como elementos caracterizadores do instituto: a) identificação dos sujeitos; b) conduta, comportamento e atos atentatórios aos direitos da personalidade; c) reiteração e sistematização; e d) consciência do agente**. Na situação em apreço, ao analisar o conjunto probatório percebo que o autor não logrou demonstrar satisfatoriamente os fatos que teriam gerado o assédio. Nessa seara, despidi a persecução processual no sentido de se conjugar os fatos narrados com os traços característicos do assédio moral à míngua de elementos aptos a comprová-los.¹⁹¹ [*grifos meus*]

Uma indicação de que o assédio moral no trabalho é uma construção jurisprudencial é a ementa citada acima, que reconhece a “inexistência de legislação específica sobre assédio moral no âmbito da relação de emprego” e ainda sim afirma quais seriam os elementos caracterizadores do instituto assédio moral.

Ainda sobre o mesmo julgado, cito trecho do voto da desembargadora que causa certo desconforto:

...Oportuno consignar que a tese exordial no sentido de que a instituição reclamada estava impondo aos professores a obrigatoriedade de aprovar indiscriminadamente os alunos do curso do direito (com afronta à liberdade de cátedra), com vista à melhor atender o "mercado" não se revela crível nem razoável, mais se assemelhando a equívoco de interpretação dos reclamantes(...). Explica-se: a aprovação indiscriminada de alunos do curso de direito somente ensejaria a queda na qualidade do referido curso e, por consequência, o prejuízo na aprendizagem pelos alunos, ensejando a médio e longo prazo maior evasão de alunos para instituições que melhor os qualificassem. Como se diz coloquialmente: "um belo tiro no pé". Outrossim, o fato de o reclamante ter sido objeto de abaixo-assinado elaborado por alunos de uma de suas turmas (4BN) por si só não corrobora a tese exordial quanto ao **assédio moral** uma vez que em se tratando de curso superior, **é deveras comum a manifestação dos alunos em face de uma ou outro professor, sempre que se fizer presente o descompasso entre a aprendizagem dos alunos e a didática do professor envolvido, sem que haja necessidade de qualquer estímulo por quem quer que seja**. Ante todo o exposto, não vislumbra a configuração do alegado **assédio** prejuízo moral a ensinar o pagamento da reparação postulada. Indefere-se, pois, o pleito em testilha." (às fls. 385/390)... [*grifos meus*]

191 TRT 10ª Região – 3ª Turma – RO 01641-2008-102-10-00-3 – Rel. Des. Márcia Mazoni Cúrcio Ribeiro – Publicado em: 05.06.2009

As afirmações acima destacadas, são perigosas. O setor privado prima pela eficiência; mas não é a eficiência pela qualidade e depois pela quantidade; simplesmente a quantidade rende mais e a qualidade fica em segundo plano como meio de arrecadar mais recursos – a primeira parte deste trabalho destacou a mudança do foco da cortesia para o monopólio do dinheiro (ELIAS). O pensamento empresarial a longo prazo é algo difícil de se observar aqui na cultura brasileira, ainda mais considerando as tantas faculdades particulares disputando o mercado.

A qualidade de ensino superior das universidades públicas é superior, tanto que as empresas privadas dão preferência ao contratar estagiários e novos empregados. Poucas universidades particulares possui um nome no mercado de mesmo peso ou que se aproxime de uma federal, por exemplo, e cobram uma mensalidade absurda de seus alunos. O diploma de curso superior abre inúmeras possibilidades profissionais no setor público e privado, então, há muitos alunos que se matriculam nas faculdades particulares apenas para adquirir o diploma, sem se importar se a instituição possui qualidade desejável para o mercado de trabalho. Logo, a política de obrigar a indiscriminada aprovação de alunos pode ser muito lucrativa para a faculdade, não seria um “tiro no pé” do ponto de vista econômico. Vê-se todos os dias faculdades tidas como de baixa qualidade lotadas de alunos dispostos a pagar um valor por uma qualidade duvidosa.

Infelizmente o mercado brasileiro quanto ao ensino superior ainda não é exigente o bastante para coibir tais políticas de gestão das faculdades particulares. Muitos professores ficam frustrados por serem impedidos de qualificarem os futuros profissionais no mercado de trabalho, até mesmo são demitidos – o que poderia ser o caso citado acima.

De fato, alunos se manifestarem a respeito de determinados professores, criticando certos comportamentos e perspectivas, é considerado normal, afinal, pela própria natureza da profissão, o contato constante, envolvente, com alta exposição e constante exigência vai levar a pequenos atritos. Mas deve-se verificar o motivo da manifestação e os meios utilizados para se manifestarem. Se muitos alunos se revoltam pelos péssimos resultados em avaliações, ou eles exigem avaliações fáceis (apenas para oficializar o ato), ou as avaliações estavam desproporcionais à finalidade de ensino com qualidade, exigindo além do necessário. Se os meios são velados ou declarados, conciliatórios ou de ruptura, reversíveis ou não, etc. Avaliando tudo isso poderia se afirmar a normalidade, ou não, do fato.

Claro, que se há um desentendimento de grandes proporções – comum entre vários alunos e um professor –, com certeza algo está errado e deve ser devidamente apurado. Assim como devemos considerar a questão do professor ter de assumir papéis antes considerados da família, como educação básica de convívio social, por exemplo – conforme CARLOTTO citado no tópico anterior.

Façamos justiça ao destacar que: os Reclamantes não conseguiram provar a “perseguição” que alegaram sofrer e uma testemunha revelou interesse nos mesmos em gerar atritos com a Reclamada (problemas pessoais com esta em decorrência de uma não atribuição de posição de chefe da cadeira de uma disciplina que tinha por volta de 30 professores). As provas indicavam, principalmente testemunhal, que os Reclamantes estavam de má-fé.

Contudo, não deixam de ser afirmações perigosas as destacadas anteriormente, pois não havia provas para garanti-las e elas abrem espaço para uma degradação da relação do professor com alunos, pois viabiliza atitudes radicais como normais, ao invés de buscar o estímulo da solução pacífica.

A próxima decisão trata de um caso ocorrido na Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS) no qual foi reconhecido o assédio moral e merece destaque pela definição clara dada ao instituto:

RESPONSABILIDADE CIVIL. INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. O uso de mecanismos sutis e dissimulados de perseguição no ambiente acadêmico por superior hierárquico, tais como argumentação destrutiva; crítica exacerbada, supostamente derivada de rigor científico; elogio direto e crítica indireta, criando ambigüidade deteriorada da estabilidade psicológica do profissional; ameaças veladas de omissão, circulando entre docentes; intimidação de orientados e profissionais próximos a não manterem contato com a reclamante, com evidente objetivo de assediar a trabalhadora, configura ato ilícito autorizador de reparação por danos morais.¹⁹²

Também reconhecido o assédio moral, mas a majoração de indenização foi negada por intempestividade do recurso:

ASSÉDIO MORAL CARACTERIZAÇÃO. Provados os fatos que ensejaram a violência psicológica a que esteve submetida a autora, afigura-se despidendo, até mesmo inviável, exigir da vítima a comprovação do sofrimento psíquico que lhe afeta, o qual é consequência natural daqueles fatos.

VOTO

(...) o assédio moral em geral é conduta mais grave que a lesão à imagem ou à intimidade, porque pode levar o trabalhador a

desenvolver um quadro depressivo à vezes irreversível. O assédio não se configura através de palavras, são gestos, atitudes de menosprezo, que provocam no trabalhador sentimentos de incapacidade e incompetência. A r. sentença deferiu o pedido de danos morais fixando o seu valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), quantia essa por demais moderada, aliás, reduzida, meramente simbólica. O valor apenas não será elevado porque o recurso do reclamante deixou de ser conhecido por intempestividade. Nego provimento ao recurso patronal.¹⁹³ [*grifos meus*]

Por último, um caso no qual o professor sofre assédio moral no trabalho para inibir suas atividades no sindicato. A Reclamada praticava atos de natureza antissindical:

EMENTA

ASSÉDIO MORAL CONDUTA ANTI- SINDICAL. INDENIZAÇÃO. Demonstrado nos autos que o reclamante foi vítima de ato discriminatório por conduta anti- sindical praticada pela reclamada, resta caracterizado o **assédio moral** impondo- se o dever de reparar a lesão por ele sofrida.

VOTO

(...) **Por conseguinte, verificada a conduta ilícita, o dano moral se presume e independe de prova.** No entanto, creio que o valor da reparação se mostra excessivo no caso. É certo que surgem dificuldades de ordem prática para a sua justa definição, visto que **a dor moral não é algo economicamente mensurável.** Envolve, por essa razão, critérios subjetivos diante de cada situação concreta. Mas doutrinária e jurisprudencialmente já se evoluiu para entendê-la de maneira equilibrada ao ponto de não representar um **enriquecimento sem causa para o ofendido e nem leniência com a atitude gravosa.** É, pois, **balanceada para compensar, ao mesmo tempo, o sofrimento da vítima e atuar como medida pedagógica para inibir a repetição do comportamento ilícito.** Para a sua fixação considera-se a **condição do agredido e a capacidade econômico-financeira do agressor.** Nessa perspectiva, creio que o valor imposto no julgado - R\$ 60.000,00 - se mostra desproporcional ao agravo, entendendo mais razoável o montante de R\$ 15.000,00. Por essas razões, dou parcial provimento ao apelo patronal, a fim de reduzir a indenização por **assédio moral** para a quantia de R\$ 15.000,00. É como voto.¹⁹⁴ [*grifos meus*]

O tribunal decidiu que a dispensa de professores da associação de docentes da instituição foi de natureza discriminatória com o fim de impedir a manifestação sindical (panfletos, divulgação em geral) em seus estabelecimentos. A Reclamada se defendeu alegando o uso legítimo de seu poder diretivo em decorrência da reestruturação que a instituição estava sofrendo. O poder diretivo não contém o componente discriminatório de natureza política e a manifestação dos estudantes contra a dispensa de profissionais qualificados fragiliza ainda mais tal argumento.

Por prova testemunhal foi atestado um conjunto de atos por parte da

193 TRT 10ª Região – 4ª Turma – RO 00963-2008-017-10-00-6 – Rel. Juiz Grijalbo Fernandes Coutinho – Publicado em: 17.07.2009

194 TRT 10ª Região – 1ª Turma – RO 00041-2008-102-10-00-8 – Rel. Des. Maria Regina Machado Guimarães – Publicado em: 03.10.2008

Reclamada na tentativa de inibir os eventos de cunho sindical promovidos com a participação dos Reclamantes. Menciona também a “cultura do medo” como ferramenta para impedir ou dificultar as atividades sindicais, como impedir que se trate de determinados assuntos em palestras e convenções – no caso, os temas a serem evitados seriam aqueles que não interessavam à administração da instituição, como a reforma universitária.

Provados a discriminação de professores sindicalistas, perseguição ideológica, e não provada a necessidade de dispensa pela reestruturação, o entendimento foi de que realmente aconteceu o assédio moral, com afronta ao princípio da liberdade sindical.

O acórdão defende que o dano moral não necessita de prova por ser presumido, sendo suficiente a conduta ilícita – concordando com um dos critérios de diferenciação entre dano moral e assédio moral citados por ZANETTI e destacados na segunda parte deste trabalho. No entanto, o entendimento jurisprudencial é que o assédio moral é espécie do gênero dano moral – entendimento incompatível com ZANETTI – apenas variando de tribunal para outro a questão da necessidade de prova de dano moral por ato ilícito.

Um outro ponto a ser destacado nesse acórdão é a questão do montante indenizatório. Como definir o valor apropriado? ZANETTI¹⁹⁵ e FELKER¹⁹⁶ concordam que há uma série de critérios que devem guiar o magistrado no momento de estabelecer o *quantum*. Primeiro é a questão da gravidade do dano. A indenização deve ser proporcional ao dano sofrido pela vítima, mas como o dano é de natureza emocional, direitos da personalidade, inalienáveis, é difícil uma valoração para tanto. Outro critério é a função pedagógica da indenização: ela deve ser significativa para o assediador ao ponto de desestimular a reincidência na prática por parte do mesmo e demais empresas, empresários e colegas de trabalho – então, a indenização deve ser proporcional também ao patrimônio do ofensor, afinal, se for para ele um valor irrisório, cometer o assédio poderia até ser lucrativo. Contudo o valor não deve ser excessivamente alto, caso contrário, incorrerá no enriquecimento sem causa da vítima, combatido pelo Código Civil de 2002 nos arts. 876 ao 886.

Considerando o caso concreto citado, a instituição Reclamada é uma instituição de ensino superior do setor privado, faculdade particular, conhecida por sua alta qualidade e a altíssima mensalidade cobrada por seus serviços. Com vários

195 Cf. ZANETTI, 2008

196 Cf. FELKER, 2010

estabelecimentos espalhados pelo território nacional. O valor de R\$ 15.000,00 para tal instituição com o fim de dispensar professores aderentes das manifestações sindicais pode ser lucrativo. Evitar a difusão do conhecimento a respeito dos direitos trabalhistas, das medidas cabíveis para exigir seus direitos e de movimentos que inflamem o coletivo, compensa o valor irrisório – para a instituição. Considera-se que o valor de R\$ 60.000,00 “desproporcional ao agravo”, mas uma instituição como a Reclamada com seus vastos recursos e influência, cuja importância se dá na sua função de instituição de ensino superior formadora de profissionais, cometer o assédio moral no trabalho com fins de impedir atividade sindical – que é um meio de difundir os direitos de cada trabalhador da categoria, promover a conscientização, equilibrar a posição hipossuficiente por parte do empregado face ao empregador e garantir a efetividade dos princípios fundamentais –, pelo contrário, parece inapropriado a redução do valor frente a gravidade.

Tendo em vista a jurisprudência apresentada, destacando como nos julgados os tribunais enfatizam a definição do assédio moral aplicável ao ordenamento jurídico como espécie do gênero dano moral, frente a ausência de lei específica que regule o instituto, confirma-se que a categoria jurídica do assédio moral é uma construção jurisprudencial. Portanto, o poder judiciário já se mostra adiantado em relação ao Poder Legislativo – este reagiu tardiamente, mas esperamos que logo corresponda às expectativas com os atuais projetos de lei tramitando em processo de aprovação.

Conclusão

O Direito como uma ciência humana que trata basicamente do controle de conduta, portanto, um controle social organizado, necessita de referenciais, a complementação de outras ciências para regular de forma adequada, satisfatória, as condutas da sociedade.

A compreensão de fenômenos geralmente advém das ciências auxiliares ao direito, como a sociologia, a antropologia, a história, a medicina, a psicologia, enfim, até ciências exatas acabam por auxiliar o direito nas mais variadas situações (perícia criminológica, qualidade de prova, estatísticas).

As ciências sociais e da saúde contribuem para a compreensão da origem e das consequências do fenômeno, portanto, desenha as dimensões do mesmo para que o Direito absorva suas definições e regule o tal fenômeno de acordo com a necessidade da sociedade – o que foi tratado na primeira e segunda parte deste trabalho.

No presente trabalho, através dos autores ELIAS, HUNT e DUMONT, foi exposto um processo histórico-cultural no qual a sociedade se desenvolveu e se tornou “mais civilizada”, que em outros termos, poderia ser dito que se tornou mais controladora dos impulsos individuais. Tal controle acaba por refletir na personalidade individual – levando a um processo civilizador individual – na forma de um autocontrole consciente e inconsciente. Essa repressão dos impulsos do indivíduo possibilita a ocorrência de uma “vazão indesejada”.

É exatamente essa vazão indesejada que contextualiza a formação de personalidades patológicas, dentre elas a psicopatia, e condutas reprováveis pela sociedade que aparentemente não possuem explicação – perda de controle emocional que resulta em mortes de inocentes no cinema, na escola, na praça, etc. Pois o sistema de controle social organizado incide sobre o indivíduo desde sua tenra idade, fazendo parte do processo de desenvolvimento de sua personalidade. É claro que a grande maioria da população se encontra, em uma escala de saúde mental, em uma posição mediana, sendo a minoria que orbita os extremos (ausência de narcisismo de um lado e excesso de narcisismo, por exemplo), caso contrário, estaríamos vivendo o caos.

O controle social impede os impulsos de serem externalizados de forma visível, restando como opção para tal vazão as agressões não físicas de natureza

velada, não visível, não evidente que garanta a impunidade do agressor. Aqui encontramos o espaço ideal para a prática do assédio moral. As características do assédio moral correspondem à necessidade do agressor no atual contexto ideológico de forma quase perfeita.

Com o advento dos direitos humanos, surge uma ferramenta com grande potencial para combater todos os tipos de agressão, até mesmo a agressão não visível, contudo, necessitou-se de um longo processo de amadurecimento dos direitos humanos e sua absorção pelas novas unidades políticas, as nações, a fim de formar ordenamentos jurídicos fundamentados em direitos humanos.

O assédio moral existe há muito tempo, adquirindo maior força depois da Revolução Francesa – que é o marco de diversas mudanças estruturais em todos os âmbitos, seja no político, econômico ou social – quando se tornou a opção de agressão mais segura e eficiente, encontrando solo fértil para se desenvolver (frente a ideologia individualista e nova organização socioeconômica). Mas como forma de violência velada, permaneceu oculta por muito tempo. Até que pesquisadores, com o desenvolver das ciências sociais, passaram a notar consequências visíveis de algum mal oculto – como no caso de LEYMANN que percebeu o alto índice de suicídios e tentativas de suicídio entre as enfermeiras no sistema de saúde da Suécia.

As pesquisas acabaram por revelar dados preocupantes e um comportamento silencioso e pernicioso no âmbito da vida particular e no ambiente de trabalho. As ciências da saúde passaram a atribuir a origem de diversas patologias e sintomatologias, que até então não tinham uma origem satisfatória do ponto de vista da ciência, ao assédio moral.

Então, as ciências sociais e da saúde identificaram, estudaram e comprovaram a existência do assédio moral e seus efeitos maledicentes para o indivíduo e para a sociedade. Como toda conduta danosa, deveria ser combatida de forma eficaz e prevenida.

É nesse momento que o Direito deveria reconhecer o assédio moral, através dos estudos realizados pelas outras ciências – daí o caráter auxiliar delas para o Direito –, regulando de forma eficaz, garantindo os princípios fundamentais do ordenamento jurídico que são atacados pela conduta.

Como apenas recentemente a conduta foi revelada – por meio de pesquisas de sociólogo e psiquiatras –, ainda pouco firmada, a legislação não produziu normas específicas para combatê-la. Porém, mesmo que a conduta não

seja visível, a vítima e a sociedade sentem seus efeitos, suas consequências, estimulando o aumento de expectativa, de demanda, à resposta da autoridade. O legislativo então, começa o seu lento processo para produção de normas, começando por leis municipais de âmbito administrativo, para depois sugerirem projetos de leis específicas para o assédio e mais abrangentes quanto ao território de sua eficácia. Contudo, nesse meio tempo, muitos indivíduos exigiam a reparação do dano que sofreram e exigem a tutela do judiciário.

Utilizando-se dos recursos já disponíveis no ordenamento jurídico brasileiro, advogados e tribunais passaram a adequar o assédio moral como espécie do gênero dano moral. Assim, mesmo sem legislação específica, o indivíduo, no caso trabalhador, vítima de assédio moral, poderia ser compensado mediante indenização de dano moral decorrente de assédio moral. A jurisprudência a respeito do assédio se multiplica nas mais variadas situações e argumentações, promovendo um amadurecimento da nova categoria jurídica do assédio moral.

Então, o Judiciário tomou a frente do Legislativo para garantir a tutela dos direitos fundamentais dos cidadãos. Ou seja, a categoria jurídica do assédio moral é uma construção jurisprudencial.

Finalmente na terceira e última parte deste trabalho, buscou-se analisar o assédio moral no trabalho docente. É perceptível um aumento da incidência do assédio moral no ambiente acadêmico, cuja principal vítima é o professor. Estudos demonstraram que a profissão docente causa mais doenças ocupacionais que outras profissões de alto risco como a área da saúde (médicos, enfermeiros) e segurança (bombeiros, policiais). Isso levanta o questionamento a respeito do que poderia justificar a alta incidência do assédio moral no trabalho docente.

A OIT já reconheceu o trabalho docente como um trabalho de risco, com alta exposição a diversos elementos que agredem a saúde física e psíquica do profissional, assim como também temos indicativos de outras organizações (Organização Mundial da Saúde, por exemplo), além da própria OIT, que preveem um futuro perturbador quanto a saúde dos profissionais de forma geral.

Há especificidades no trabalho docente que ajudam a compreender a facilidade do assédio moral se instalar: exposição, envolvimento e exigência.

O professor está exposto a uma quantidade impressionante de fatores de risco – ambientais, ergonômicos, sociais, etc –, desde de natureza física a psíquica que podem causar desde a lesão por esforço repetitivo (LER) até alteração da

personalidade ou colapso nervoso.

Como uma profissão vista como ingrata pelo senso comum, devido a falta de retorno para o profissional apesar dos riscos e esforço a que se expõe, se espera que o número de professores decaia drasticamente, acontecendo uma verdadeira emigração para outras profissões. No entanto, temos ainda muitos professores, inclusive em formação para renovar os que se aposentam; isso comprova o nível de comprometimento desse profissional, principalmente se a profissão de professor é de dedicação exclusiva, com a importância de sua função para a sociedade. No momento que o trabalho se torna uma constante frustração, tendendo a permanência de tal estado – pois o professor não quer abandonar a profissão – ele sofre os efeitos do estresse e se fragiliza fisicamente e psicologicamente.

E o nível de envolvimento do professor não se limita apenas ao seu comprometimento profissional. Com o “desenvolvimento” da sociedade e seus valores vigentes, o trabalho adquiriu uma importância imensa para a sociedade e para a identidade do indivíduo, de forma que o direito ao trabalho digno se tornou um direito fundamental, acarretando em consequências para as unidades sociais nucleares: a família.

Os pais, os chefes de família (tanto pai quanto mãe), passam a “delegar” a função de educar o filho nos princípios básicos de convívio e morais às instituições de ensino, mais especificamente, ao professor. Então, o professor passa a cumular o papel que antes era dos responsáveis do indivíduo, mais seu papel profissional como educador, empregado, membro de sindicato, etc. Há um acúmulo de papéis atribuídos ao professor que passa a se desdobrar para além dos limites de sua profissão para responder à altura das expectativas.

A própria natureza do trabalho docente torna o professor mais suscetível ao assédio. A principal ferramenta do professor é a palavra e seu relacionamento com os alunos e colegas de trabalho. Seu sucesso profissional e o domínio de sua ideologia no meio acadêmico dependem da capacidade de “aliciar seguidores”, portanto, da capacidade do docente seduzir os alunos e colegas de trabalho. Assim como a construção de uma rede de proteção social, de forma a fortalecer sua posição social (para evitar que façam o mesmo consigo) – geralmente através do estigma, que se aproveita da ignorância (principalmente dos alunos, mas também de alguns colegas de trabalho quando não é uma questão de interesse) para fragilizar um concorrente e elevar-se. Ou seja, o próprio ambiente de trabalho – por sua

natureza, além de outros elementos que reforçam a questão da eficiência, dos resultados em prazo definido – estimula o uso do assédio moral (questão da sedução perversa) como ferramenta para se adquirir maior espaço no meio acadêmico.

Acrescenta-se também o elemento da exigência, pois a exigência dispensada ao professor é de grande intensidade: grande quantidade de trabalhos (turmas grandes e múltiplas) para serem avaliados com qualidade e entregues a termo; comportamento impecável quanto a sociabilidade com os alunos, colegas de trabalho e superiores (considerando: o mal comportamento da maioria dos alunos, a competitividade e rivalidade entre professores, o abuso de superiores hierárquicos). O estresse é uma constante que ronda o docente.

Quando se associa os três elementos citados acima, as consequências são gravíssimas – perceptível pelas doenças ocupacionais e a quantidade de licenças médicas – o que é um enorme facilitador para a instalação do assédio moral no trabalho docente, bastando um indivíduo (ou mais) com um determinado objetivo, intencionalmente assediar a vítima, pois esta já estará por demais fragilizada antes mesmo do processo de enredamento, tornando-a uma vítima em potencial, correspondendo a um perfil de vítima de assédio moral.

O assédio moral no trabalho docente, portanto, é um fenômeno maligno frequente, de baixa visibilidade, com grande potencial lesivo, diretamente relacionado ao desejo de prestígio e poder, quando não à inveja e à competitividade que precisa ser combatido e prevenido.

Para começar, o assediador, ou o indivíduo narcisista perverso – se adotar o entendimento de HIRIGOYEN –, só terá espaço para cometer o assédio se a instituição para a qual trabalha permitir, pois uma empresa que adota um modelo administrativo que coíbe as práticas de agressão – quaisquer que sejam – dificulta e muito a conduta maligna.

O controle é necessário para fornecer um contexto no qual as empresas possam identificar e levar o praticante do assédio à autoridade competente – órgãos do Poder Judiciário –, que irá julgar a existência do fato e determinar uma punição e uma indenização com caráter ressarcitório e pedagógico.

Infelizmente o mal tem suas origens na própria formação estrutural e ideológica da sociedade. Isso reduz a efetividade do combate ao assédio moral. Então, a conscientização da sociedade quanto a existência e da perniciosidade

desse fenômeno deve ser priorizada para facilitar a identificação e destacar a reprovabilidade do mesmo.

O Direito deve exercer sua função de controle social organizado, mas não dando prioridade única a coerção e sim, à prevenção. Como um instrumento coercitivo, mas também como instrumento de transformação social, o Direito pode promover mudanças importantes para a sociedade junto à sociedade.

Bibliografia

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, Saúde e Trabalho (uma jornada de humilhações)**. São Paulo: EDUC, 2006.

BEATTIE, John. "Controle social: lei e sanções sociais". In: **Introdução à antropologia social**. Tradução de Heloisa Rodrigues Fernandes. 3. Ed. São Paulo: Editora Nacional, 1980 (p. 197-216)

BIANCHI, Amsterdam H. "O Homem e seu sistema Jurídico". In: GADAMER, H. G. e VOGLER, P. **Nova antropologia: o homem em sua existência biológica, social e cultural**. São Paulo: EPU, Ed. Da Universidade de São Paulo, 1977. (p. 157-173).

CARAN, Vânia Cláudia Spoti; SECCO, Iara Aparecida de Oliveira; BARBOSA, Dulce Aparecida; ROBAZZI, Maria Lúcia do Carmo Cruz. **Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior no Brasil**. In: Acta Paulista de Enfermagem, São Paulo, vol. 23, n. 6, p. 737-744, abril-2010. Acessível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ape/v23n6/04.pdf>>

CARLOTTO, Mary Sandra. **Psicologia em Estudo**, Maringá, volume 7, n. 1, p. 21-27, jan/jun-2002.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro, volume 7: Responsabilidade Civil**. 24ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

DUMONT, Louis. **O Individualismo: uma perspectiva antropológica da ideologia moderna**. Rio de Janeiro: Rocco, 1985.

ELIAS, Norbert. **O Processo Civilizador – vol. 1: Uma História dos Costumes**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1994.

_____. **O Processo Civilizador – vol. 2: Formação do Estado e Civilização**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1993.

_____; SCOTSON, John L. **Os Estabelecidos e Outsiders: sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2000.

FELKER, Reginald. **O dano moral, assédio moral e assédio sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1975.

GUIMARÃES, Liliã Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. "Mobbing" (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, Mai-Ago 2006, Vol. 22 n. 2, p. 183-192.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano**. 12ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

_____. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

HUNT, Lynn. **A Invenção dos Direitos Humanos: uma história**. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

KÜMMEL, Marcelo Barroso. **A concretização dos direitos fundamentais: vinculação dos particulares aos direitos fundamentais nas relações de trabalho**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, 52, 30/04/2008. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2494> Acesso em: 20.06.2011

MARQUES JR., Fernando Antonio. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Questões Sociojurídicas**. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Dano Moral Decorrente do Contrato de Trabalho**. 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano Moral Trabalhista: Doutrina e Jurisprudência**. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Sonia A.C. Mascaro. **Assédio Moral**. Disponível em: <[http://www.assediomoral.net/publicacoes/Assedio%20Moral%20\(Sonia%20Mascaro%20Nascimento\).pdf](http://www.assediomoral.net/publicacoes/Assedio%20Moral%20(Sonia%20Mascaro%20Nascimento).pdf)> Acesso em: 06.06.2011.

SILVA, Ana Beatriz Barbosa. **Mentes Perigosas: o psicopata mora ao lado**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2008

SOARES, Leandro Queiroz. **Interações socioprofissionais e assédio moral no trabalho: “Ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não aguentar mais”**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

THOME, Candy Florencio. **O Assédio Moral nas relações de emprego**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

WEBBER, Deise Vilma. **Profissão professor: desafios e possibilidades do direito ambiental laboral frente ao mal-estar docente**. 2011, 186p., Dissertação de Mestrado, Universidade de Caxias do Sul, Programa de Pós-Graduação e Pesquisa em Direito, Caxias do Sul, 2011.

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. E-book. Disponível em: <<http://www.segurancanotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>> acessado em 20 de out. de 2010.

ANEXOS:

- A** – Lei 2.949/2002 do Distrito Federal regulando o assédio moral
- B** – “Lista de atitude hostis” elaborada pela psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen
- C** – Artigo referente ao assédio moral entre os bancários e no setor de *fastfood*
- D** – Questionários para avaliação das condições de trabalho e existência de assédio moral por autoria da pesquisadora Elisabeth Grebot reproduzidos pelo advogado Robson Zanetti e seu e-book.
- E** – U.S. Workplace Bullying Survey. September, 2007. Workplace Bullying Institute & Zogby International

Anexo A

LEI Nº 2.949, DE 19 DE ABRIL DE 2002

(Autoria do Projeto: Deputada Lucia Carvalho)

O Presidente da Câmara Legislativa do Distrito Federal promulga, nos termos do § 6º do art. 74 da Lei Orgânica do Distrito Federal, a seguinte Lei, oriunda de Projeto vetado pelo Governador do Distrito Federal e mantido pela Câmara Legislativa do Distrito Federal:

Art. 1º - *A qualquer pessoa física ou jurídica e aos órgãos e entidades da administração pública do Distrito Federal que, por seus agentes, empregados, dirigentes, propaganda ou qualquer outro meio, promoverem, permitirem ou concorrerem para a prática de assédio moral contra seus subordinados, serão aplicadas as sanções previstas nesta Lei, sem prejuízo de outras de natureza civil ou penal. Parágrafo único. Entende-se por subordinado o servidor público ou empregado celetista sujeito a vínculo hierárquico de qualquer nível funcional ou trabalhista.*

Art. 2º - *Para os efeitos desta Lei, configura prática de assédio moral:*

- I. desqualificar o subordinado por meio de palavras, gestos ou atitudes;*
- II. tratar o subordinado por apelidos ou expressões pejorativas;*
- III. exigir do subordinado, sob reiteradas ameaças de demissão, o cumprimento de tarefas ou metas de trabalho;*
- IV. exigir do subordinado, com o intuito de menosprezá-lo, tarefas incompatíveis com as funções para as quais foi contratado.*

Art. 3º *A infração aos preceitos desta Lei por entidade privada sujeitará o infrator às seguintes sanções:*

- I. advertência;*
- II. multa de cinco a dez mil reais, dobrada na reincidência;*
- III. suspensão do alvará de funcionamento por trinta dias;*
- IV. cassação do alvará de funcionamento.*

§ 1º *Fica a autoridade fiscalizadora autorizada a elevar em até cinco vezes o valor da multa cominada se verificar que, em face da capacidade econômica do estabelecimento, a pena de multa resultará inócua.*

§ 2º *A aplicação de qualquer das sanções previstas nos incisos II a IV implicará a inabilitação do infrator para:*

- I. contratos com o Governo do Distrito Federal;*

- II. acesso ao crédito concedido pelo Distrito Federal e suas instituições financeiras ou a programas de incentivo ao desenvolvimento por estes instituídos ou mantidos;
- III. isenções, remissões, anistias ou quaisquer benefícios de natureza tributária.

§ 3º Em qualquer caso, o prazo de inabilitação será de doze meses contados da data de aplicação da sanção.

§ 4º A suspensão do Alvará de Funcionamento será aplicada no caso de infração cometida após a aplicação de multa por reincidência e a cassação do Alvará, após o prazo de suspensão por ocorrência de nova suspensão.

Art. 4º - A infração das disposições desta Lei por órgãos ou entidades da administração pública do Distrito Federal, ou ainda por seus agentes, implicará aplicação de sanções disciplinares previstas na legislação a que estes estejam submetidos.

Art. 5º - O Poder Executivo do Distrito Federal regulamentará esta Lei no prazo de sessenta dias, observando obrigatoriamente os seguintes aspectos:

- I. mecanismo de recebimento de denúncias ou representações fundadas nesta Lei;
- II. forma de apuração das denúncias;
- III. garantia de ampla defesa dos infratores.

Parágrafo único. Até que seja definido pelo Poder Executivo o órgão ao qual competirá a aplicação dos preceitos instituídos por esta Lei, fica sob a responsabilidade da Secretaria do Governo do Distrito Federal a sua aplicação, na forma do que dispõe a Lei nº 236, de 20 de janeiro de 1992, com as alterações introduzidas pela Lei nº 408, de 13 de janeiro de 1993, bem assim com as modificações posteriores.

Art. 6º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 7º - Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 15 de maio de 2002

Deputado Gim Argello

Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial do Distrito Federal, de 20/5/2002.

Anexo B

“LISTA DE ATITUDES HOSTIS”*

1) Deterioração proposital das condições de trabalho

- Retirar da vítima a autonomia
- Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas.
-
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões.
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.
- Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador...
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas.
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências.
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios).
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção.
- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos.
- Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde.
- Causar danos em seu local de trabalho.
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.
- Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho.
- Induzir a vítima ao erro.

2) Isolamento e recusa de comunicação

- A vítima é interrompida constantemente.
- Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.
- A comunicação com ela é unicamente por escrito.
- Recusam todo contato com ela, mesmo o visual.
- É posta separada dos outros.
- Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.
- Proíbem os colegas de lhe falar.
- Já não a deixam falar com ninguém.
- A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

3) Atentado contra a dignidade

- Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la.
- Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...).
- É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados.
- Espalham rumores a seu respeito.
- Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).
- Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada.
- Criticam sua vida privada.
- Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade.

- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.
- Atribuem-lhe tarefas humilhantes.
- É injuriada com termos obscenos ou degradantes

4) Violência verbal, física ou sexual

- Ameaças de violência física.
- Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara.
- Falam com ela aos gritos.
- Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas. Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio.
- Fazem estragos em seu automóvel.
- É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas).
- Não levam em conta seus problemas de saúde.

*HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. 4ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009. (p. 108-109)

Anexo C

Bancos e fast-food os que mais assediam trabalhadores

(24.05.11)

Bancos e redes de fast-food lideram o ranking das empresas responsáveis de ações trabalhistas por assédio moral. No final de janeiro, a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro assinou um acordo com nove bancos, para tentar reduzir a irregularidade. Foi a primeira iniciativa do tipo envolvendo uma categoria de trabalhadores.

Uma pesquisa realizada no ano passado pela Contraf mostrou que 80% dos bancários informaram sofrer algum tipo de assédio moral. A principal queixa é quanto ao estabelecimento de metas abusivas para a venda de produtos.

Com pequenas variações, assédio moral é toda e qualquer conduta que caracterize comportamento abusivo, frequente e intencional, por meio de atitudes, gestos, palavras ou escritos que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. Na prática é isso, com uma ou outra modificação no texto, com ou sem legislação específica.

Uma cartilha distribuída pela Delegacia Regional do Trabalho de Santa Catarina inclui - entre as condutas mais comuns que caracterizam o assédio moral - *"dar instruções confusas e imprecisas ao trabalhador, não cumprimentar o funcionário, pedir trabalhos urgentes ou sobrecarregá-lo com tarefas"*.

Tal chefe talvez não seja exatamente um agressor, mas um sujeito incompetente e mal-educado. Bem diferente daquele, também citado pela cartilha, que faz críticas em público, brincadeiras de mau gosto, espalha boatos e injúrias, insinua que o trabalhador tem problemas mentais ou familiares; retira instrumentos de trabalho, como fax, telefone, computador, mesa; e proíbe colegas de falar ou almoçar com o funcionário.

Interessante foi a decisão tomada neste mês de maio pelo TST, ao aumentar de R\$ 8 mil para R\$ 60 mil a indenização a ser paga pela Federação de Futebol do Estado do Rio de Janeiro (FERJ) por utilizar *"técnicas perversas muito antigas"* com o objetivo de desestabilizar e provocar o pedido de demissão de um empregado.

O funcionário foi afastado do cargo que exercia e, como não foi realocado, teve de passar cinco meses sentados em um sofá instalado em frente ao elevador, virando motivo de deboches entre os colegas.

O cálculo para fixar o valor da indenização levou em conta o último salário da vítima, o tempo de duração do assédio e o porte econômico da entidade empregadora.

(Proc. nº 8690-20.2010.5.01.0000)

http://www.espacovital.com.br:80/noticia_ler.php?id=23666

Acessado em 31.05.2011