

ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Mara Vidigal Darcanchy*

Sumário 1. Conceito; 2. O assédio moral no mundo jurídico; 3. O trabalho e o assédio; 4. Conseqüências do assédio moral para o trabalhador; 4.1. O nexu causal; 4.2. Síndrome de Burn out; 5. Os Valores Morais.; Conclusão.

RESUMO

O mundo neoliberal que se instalou nas últimas décadas acirrou um antigo problema nas relações sociais e, conseqüentemente, nas relações jurídicas: o assédio moral. Desde que o homem sobrepujou o seu semelhante, o assédio esteve presente, manifestando-se em suas variadas formas. No entanto, é na sociedade competitiva, que vozes se fazem ouvir contra essa forma de conduta. A informação permite que cada vez mais as pessoas saibam de seus direitos e lutem por eles. Assim, o assédio moral, embora seja um problema imanente à sociedade, ganha destaque nas discussões em todos os âmbitos, social, médico, psicológico e, como não poderia deixar de ser, no Direito, este instituído pelos homens para normatizar a sociedade. O objetivo deste artigo, resultado de pesquisa bibliográfica é mostrar como estão as discussões a respeito desse assunto, presente no cotidiano de todos os cidadãos. Embora a referência inicial seja da França, a abordagem limita-se ao processo no Brasil. Verificou-se que apesar das discussões, denúncias, leis e jurisprudência, falta ainda um componente essencial para que se supere este problema, falta a consciência do fato pelo cidadão e pela sociedade.

Palavras-chave: ASSÉDIO MORAL - RELAÇÕES SOCIAIS -LEI - CONSCIÊNCIA - JUSTIÇA

* Mestre e Doutora em Direito das Relações Sociais - Direito do Trabalho – PUC/SP; Ex-bolsista CNPq e CAPES; Especialista em Didática do Ensino Superior e em Direito do Trabalho – USP/SP; Pesquisadora Científica; Professora de Direito do Trabalho na Graduação e Pós-Graduação e de Cursos Preparatórios para Concursos e Exame da Ordem e Consultora Jurídica na Área Trabalhista.

ABSTRACT

The neoliberal world that was installed in the late decades exacerbated an old issue in the social relationships and, consequently, in the legal relationships: the moral molestation. Since man surpassed its fellow creatures, the moral molestation has been present, revealing itself in several ways. However, it is in the competitive society that voices are to be heard against this way of behavior. The information allows that more and more, people know their rights and fight for them. Then, the moral molestation, despite of being an intrinsic problem to society, gains prominence in discussions in all social, medical, psychological scopes, and, as it could not be otherwise, in Law, instituted by men to normalize the society. The purpose of this paper, as a result of bibliographical research, is to show how discussions about this subject are, present in all citizens quotidian. Although the initial reference is in France, the approach limits itself to the process in Brazil. It was verified that in spite of the discussions, denunciations, laws and jurisprudences, it still lacks an essential component for overcoming the problem: lack of conscience to the fact by the citizen and by the society.

Keywords: MORAL MOLESTATION - RELATIONSHIPS - LAW – CONSCIENCE - JUSTICE

1. Conceito

Nos últimos anos, um problema social tem sido a tônica das discussões de vários setores da sociedade, profissionais, advogados, médicos e psicólogos: o assédio moral. Embora exista em todas as relações sociais, desde os primórdios da humanidade, esse tipo de ação passou a ser divulgado, principalmente, a partir da obra de Hirigoyen¹, a qual detectou, que cada vez mais, na competitividade do mercado, pode-se observar esse fenômeno e constatar seus efeitos perversos, que vão da baixa auto-estima, a doenças físicas, psíquicas e até mesmo à morte.

De acordo com Marie-France Hirigoyen assédio moral no trabalho é:

¹ Marie-France HIRIGOYEN é médica psiquiátrica francesa, autora do livro "Harcèlement Moral: la violence perverse au quotidien", traduzido por Maria Helena Hübner, *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*, Rio de Janeiro: Ed. Bertrand Brasil, 2000.

*“Toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.”*²

Também pode-se esclarecer o assédio moral como:

*“Exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações de humilhações repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias, onde (sic) predominam condutas negativas e uma relação aética de longa duração de um ou mais chefes dirigida a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.”*³

E ainda, conforme conceituam Patrícia Piovesan e Paulo César Rodrigues:

*“Assédio moral é todo comportamento abusivo (gesto, palavra e atitude) que ameaça, por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa. São microagressões, pouco graves se tomadas isoladamente, mas que, por serem sistemáticas, tornam-se destrutivas.”*⁴

O assédio moral é uma forma de coação social, que pode instalar-se em qualquer tipo de hierarquia ou relação social que se sustente pela desigualdade social e autoritarismo. Disso decorre a afirmação de que existe desde os primórdios da civilização humana.

Nos últimos anos esse fenômeno tem levado à banalização da violência no trabalho, tal é a sua prática no cotidiano, como se fosse imanente ao próprio trabalho, ou quiçá, às relações sociais. Se assim fosse, a lógica de que o “homem é o lobo do homem”, de Thomas Hobbes, estaria mais atual do que nunca. No entanto, é necessário observar que essa lógica está político-social e economicamente contextualizada, por isso não pode ser vista como natureza do homem.

A prática do assédio moral traz implícitas situações em que a vítima sente-se ofendida, menosprezada, rebaixada, inferiorizada, constrangida, ultrajada ou que de qualquer forma tenha a sua auto-estima rebaixada por outra. Esse estado de ânimo traz conseqüências

² Marie-France HIRIGOYEN. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*, tradução de Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17.

³ O que é assédio moral no trabalho. Disponível em www.assediomoral.org, Acesso em 8 ago. 2005.

⁴ Disponível em www.assediomoral.com.br. Acesso em 24 de agosto de 2004.

funestas para as vítimas, daí a necessidade de se conhecer bem o quadro e tratá-lo juridicamente, defendendo assim aqueles que são vítimas de pessoas opressoras, as quais de alguma forma têm o poder de coagi-las no seu local de trabalho ou no exercício de suas funções.

2. O assédio moral no mundo jurídico

Embora, como já se frisou, o assédio moral seja inerente ao aparecimento da civilização humana, o tema é recente como foco de discussões no Brasil, e mesmo nos demais países, mas o fenômeno expande-se de tal forma que países como França, Estados Unidos, Alemanha, Itália, Austrália e Suécia já estão inserindo em suas legislações dispositivos para a redução e punição dos casos em outros como Chile, Uruguai, Portugal, Suíça e Bélgica há Projetos de Lei.⁵

No Brasil, a primeira matéria sobre o assunto foi publicada no jornal Folha de São Paulo, em 25 de novembro de 2000, como resultado da pesquisa realizada pela Dra. Margarida Barreto⁶.

No mesmo ano a Editora Bertrand Brasil publicou o livro de Hirigoyen que denuncia o fenômeno, notadamente nos países europeus. A partir desse momento o tema passou a ser discutido por vários setores da sociedade, principalmente os sindicatos de trabalhadores e, muitas causas já foram ganhas devido a esse tipo de agressão contra a pessoa.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que fez uma pesquisa em diversos países desenvolvidos tais como a Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos, os indicadores sobre as conseqüências do assédio moral são funestas para o mundo. Segundo a referida pesquisa, no modelo de globalização, gerenciado pelo neoliberalismo as condições opressivas de trabalho levam a inúmeros problemas de ordem social, psíquica e emocional.

Nos últimos quatro anos muito se tem discutido e algumas ações já têm sido desenvolvidas para reprimir o assédio moral, mas estas medidas ainda são insuficientes. É preciso que o tema se mantenha à tona e que as vítimas manifestem-se: reagindo, denunciando e evitando o agravamento do problema.

⁵ Vide texto integral no site: <http://www.assediomoral.org/site/legisla>

⁶ A Dra. Margarida BARRETO fez a pesquisa para sua dissertação de mestrado em Psicologia Social, defendida em 22 de maio de 2000, na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, sob o título: *Uma jornada de humilhações*.

Já há muitos casos de empresas que foram punidas por assédio moral, bem como há aprovação de leis municipais e estaduais⁷, porém a eficácia jurídica só se aplica diante dos casos denunciados e comprovados.

Algumas situações previstas no artigo 483 da Consolidação das Leis de Trabalho, relativas à dispensa indireta podem corresponder à condutas que se configuram em assédio moral, uma vez que têm a mesma característica de não demitir o empregado, mas tratá-lo de uma forma tal que acabe fazendo com que ele mesmo acabe sentindo-se obrigado a pedir a própria demissão. Senão vejamos:

“Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;(...); h) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.(...)”

Entretanto, sabe-se que a solução do problema não está apenas no número de dispositivos legais, mas sim na conscientização de todos para tamanha chaga social.

3. O trabalho e o assédio

O substantivo trabalho está associado ao latim vulgar “tripaliare”, que significa torturar e do latim clássico “tripalium”, antigo instrumento de tortura. No início da humanidade quando os homens ainda viviam em igualdade, sem propriedade privada e sem hierarquia econômica, trabalhar era uma atividade de sobrevivência, associada a outras tantas que se desenvolviam naturalmente.

⁷Atualmente existem mais de 80 projetos de lei em diferentes municípios do país. Vários projetos já foram aprovados e, entre eles, destacam-se: São Paulo, Natal, Guarulhos, Iracemápolis (pioneiro), Bauru, Jaboticabal, Cascavel, Sidrolândia, Reserva do Iguçu, Guararema, Campinas, entre outros. No âmbito estadual, o Rio de Janeiro, que, desde maio de 2002, condena esta prática. Existem projetos em tramitação nos estados de São Paulo, Rio Grande do Sul, Pernambuco, Paraná, Bahia, entre outros. No âmbito federal, há propostas de alteração do Código Penal e outros projetos de lei.

Mas, a partir do momento em que foi criada a propriedade privada e estabeleceu-se uma relação de poder e hierarquia, na qual quem trabalhava não era quem detinha o produto, cada vez mais o trabalho aproximou-se do significado de tortura.

No período escravista, o trabalho, principalmente o manual, era vergonhoso e só deveria ser realizado por escravos, considerados objetos, coisas (*res*), das quais se podia dispor como bem o proprietário quisesse.

Durante a Idade Média, o trabalho passa a ser apregoado como uma forma de alcançar o reino dos céus. Visto que o clero era o intermediário, ao lado da nobreza, entre Deus e os servos, estes deveriam trabalhar para a própria redenção, portanto deveriam ser submissos às condições que lhe eram impostas.

No entanto, a industrialização e o capitalismo instauraram a idéia do trabalho como uma possibilidade para a ascensão humana, defendendo a sociedade de classes como uma sociedade aberta, na qual as condições de mobilidade do indivíduo dependem única e exclusivamente dele.

A partir desse momento histórico reestruturaram-se as relações sociais; o homem é alienado do produto do seu trabalho e as condições de trabalho nas oficinas, depois nas fábricas e, modernamente, em todos os âmbitos sociais transformaram-se. O desemprego garante um “exército de reserva” sempre “disposto” a ceder para ficar no emprego.

Este cenário agravado pela competitividade que permeia o mundo globalizado, caracterizado pela escassez de trabalho e excesso de oferta de mão-de-obra, é perfeito para a disseminação do assédio moral, pois a política e o mercado estão marcados por atitudes desumanas e nada éticas, predominando a arrogância e o interesse individual.

O assédio moral instala-se sorrateiramente, sem que a vítima perceba, num processo gradativo de envenenamento psíquico e afetivo da vítima que, aos poucos, reflete-se em seu corpo, podendo levar até a morte.

Dentro de uma empresa, aquele que detém o poder, pelos mais variados motivos expõe seus subordinados, ou uma vítima em particular, a situações cada vez mais estressantes, humilhantes ou constrangedoras, durante o seu período de trabalho. A ação ocorre de maneira repetitiva e prolongada, como a aranha que tece uma teia para aprisionar sua vítima até deixá-la imóvel.

O assédio moral degrada o indivíduo, minando a sua auto-estima e condições físicas e psicológicas para o trabalho. A vítima escolhida é estigmatizada pelo seu agressor que age para que ela passe a ser vista como culpada pelos seus “erros, incapacidade, incompetência, falta de sociabilidade, depressão, alterações de ânimo” e outros comportamentos, até que fique desacreditada e isolada dos demais. Nesse momento seu agressor se satisfaz e escolhe outra vítima.

Por sua vez a vítima, diante da humilhação repetitiva baixa sua auto-estima e, gradativamente, perde sua capacidade para reagir, pois muitas vezes sente-se culpada. Mas, o medo do desemprego, a cobrança social, as responsabilidades levam-na a suportar o assédio, até o momento em que, muitas vezes perde o controle sobre sua vida física, mental e psíquica, entra em depressão e pode chegar até mesmo a morte.

Faz-se necessário lembrar que o trabalhador está sempre do lado mais frágil e ao agressor é mais fácil dissimular suas atitudes, que podem ocorrer de várias formas.

O assédio moral manifesta-se de maneira diferenciada em relação ao sexo masculino e feminino. Tal fato decorre de componentes culturais que podem ser explicados sociologicamente. Em relação às mulheres pode ocorrer em forma de intimidação, submissão, piadas grosseiras, comentários acerca de sua aparência física ou do vestuário. Quanto aos homens, é comum o seu isolamento e comentários maldosos sobre sua virilidade e capacidade de trabalho e de manter a família. Estes são apenas alguns exemplos, mas a cultura oferece elementos variados. São os traços culturais que tipificam um povo, mas podem tornar-se um elemento de sarcasmo contra o indivíduo quando ele está isolado do grupo.

No entanto, é necessário reforçar que não só o indivíduo é vítima do assédio moral. A empresa, de acordo com sua política, pode constituir-se num espaço para este fenômeno, cabendo nesse caso ações coletivas.

Nos grupos, conforme consenso da literatura, é comum: começar reuniões amedrontando os participantes, ameaçando-os de demissão e salientando a facilidade de substituição, mais barata e mais competente; fazer comparações com outros grupos, depreciando o grupo presente; controlar idas e vindas ao banheiro; gritar ordens e repeti-las, como se as pessoas não tivessem capacidade para compreendê-las e executá-las; criticar sempre; cobrar além das possibilidades do grupo, para reafirmar a sua falta de capacidade; exigir que trabalhe

fora do horário, comprometendo compromissos particulares; demitir sem causa; desativar área, seção ou departamento sem explicação e criar problemas intra-grupos.

O que se reforça em cada atitude é que se trata de perseguição aberta, que ressalte-se, é sempre temida, principalmente em tempos de desemprego, de globalização e de reengenharias.

Os autores que tratam do assunto, demonstram que as frases, gestos ou atitudes tomadas nada tem de profissional, mas de particular, da vontade do agressor. Porém, independente das causas que levam uma pessoa ao assédio moral, graves são as conseqüências para aqueles que são assediados, visto que a qualidade de vida no trabalho é determinante da qualidade de vida em geral.

4. Conseqüências do assédio moral

Uma das conclusões da pesquisa coordenada pela médica do trabalho Margarida Barreto é que esta tortura psicológica que é o assédio moral, se transformou em um problema de saúde pública.

O assédio moral é como uma guerra de nervos travada no interior das empresas. Dependente do trabalho para as suas satisfações morais, sociais, afetivas, psicológicas e materiais, inúmeras pessoas vêm-se à mercê de ditadores, que dificultam ou até mesmo impossibilitam-no de exercer o seu direito de trabalhar e de viver de forma saudável.

Assim, gradativamente, desaparece o equilíbrio físico e psíquico do indivíduo, sem que o veneno que o desencadeou seja visto. Sabe-se, hoje⁸, que a auto-estima é um dos pontos de partida para que o homem seja engajado na vida como pessoa e cidadão, mas submetido a humilhação constante no trabalho sua saúde corre risco e começa a corroer-se pela baixa auto-estima, pelas práticas perversas das relações sociais, como as do trabalho.

Aos poucos, o indivíduo vai perdendo suas forças e luta para manter-se, mas, em geral, a pressão é tanta que os erros, as doenças físicas e emocionais passam a atingi-lo. Suas relações pessoais são afetadas. Após cada doença o assédio moral se acirra, como numa cena de terror. Muitas vezes, quando volta, depois de um afastamento, encontra outro em sua

⁸ Inclusive muitas empresas têm realizado uma série de atividades, através de vários projetos e programas de incentivo ao bem-estar de seus funcionários, como ginástica, técnicas orientais, etc, o que, independentemente de serem ações que buscam um melhor aproveitamento da mão-de-obra e uma redução dos acidentes de trabalho e conseqüentes custos, não deixam de apresentar um saldo positivo na saúde física e mental do trabalhador.

função, ficando até sem lugar para ficar. Outras vezes, o agressor não lhe dá mais trabalhos para que sinta a sua inutilidade. Os colegas têm medo de aproximar-se e serem retaliados, por isso aquele que é agredido fica sozinho.

Agressivos, apáticos, negligentes, preguiçosos, lerdos são rótulos comuns nesse tipo de fenômeno. Com sua auto-estima abalada, as drogas legais ou não (como o álcool) passam a fazer parte de sua vida e a derrocada é rápida e muitas vezes sem chance de recuperação. Mas, como estabelecer umnexo causal entre o assédio moral e as doenças físicas e psíquicas dos trabalhadores?

4.1 O nexo causal

A resposta à pergunta anterior encontra-se na própria lei, na Resolução 1.488/98, do Conselho Federal de Medicina:

*“Para o estabelecimento do nexo entre os transtornos da saúde e as atividades do trabalho, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessário, deve o médico considerar: - A história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal; - O estudo do local do trabalho; - O estudo da organização do trabalho; - Os dados epidemiológicos; - A literatura atualizada; - A ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas; - A identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros; - O depoimento e a experiência dos trabalhadores; - Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde”.*⁹

Diante do exposto, fica clara a possibilidade de se estabelecer a relação causal entre o assédio moral e doenças psicológicas e físicas, que venham a surgir ou agravar-se pela exposição constante a humilhações.

Lê-se na Resolução que “o depoimento e a experiência dos trabalhadores” é um dado a ser considerado para estabelecer a relação causal, mas há que se lembrar pontos que permearam este trabalho desde o início, ou seja, o mundo contemporâneo é de competitividade acirrada, a solidariedade esvaiu-se no consumismo e na escassez do neoliberalismo e no lucro sempre. Assim, nem sempre é fácil que outros trabalhadores se exponham como testemunhas, por isso a necessidade de conscientização para que o grupo denuncie, pois o agressor, tendo eliminado sua vítima logo arrumará outra.

⁹ Art. 2º da Resolução n. 1.488/98 do C.F.M.

4.2 . Síndrome de Burnout

Outra possível conseqüência, muito grave, é a doença ocupacional conhecida como Síndrome de Burnout.¹⁰ Uma doença causada pelo estresse extremo no trabalho.

Esta doença caracterizada pelo esgotamento físico, psíquico e emocional, em decorrência de trabalho em condições muito estressantes, provoca distúrbios mentais e psíquicos que tem como efeitos: stress, hipertensão arterial, perda de memória, ganho de peso e depressão entre outros problemas.

A nossa Legislação Previdenciária n. 8.213/91 em seu artigo 20 indica as situações que configuram as doenças profissionais e ocupacionais como acidente do trabalho, a saber:

“Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. (...) § 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.”¹¹

5. Os valores morais

É mister acentuar ainda que toda sociedade se baseia em valores que expressam desejos de ordem moral. Não podemos encontrar sequer uma única sociedade ou grupo social que não seja instituído por meio de regras morais, e que, em última instância, não seja pautado por essa determinação. Os seres humanos têm como convenção a estruturação de padrões que institucionalizam até mesmo a condição social das relações entre indivíduos:

“A convencionalidade dos padrões de comportamento sempre impressionou a todos que pensam sobre seres humanos. Como é notório, alguns filósofos propõem neste contexto uma distinção de princípio entre os fatos do meio ambiente físico e os valores da orientação ética.”¹²

¹⁰ “Burn Out”, expressão inglesa: aquilo que deixou de funcionar, derivado de gíria de rua e significa aquele que se estragou pelo uso.

¹¹ Art. 20 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.

¹² Wilson MENDONÇA. *Como deliberar sobre questões morais?* IN FABRI, Marcelo (org.), DI NAPOLI, Ricardo B., ROSSATO, Noeli. Ética e Justiça. Santa Maria, RS: Palloti, 2003, p. 15.

Em outras palavras, os filósofos se debruçaram sobre os aspectos constitutivos de uma ação dos seres humanos. De um lado, o fazer instintivo, natural, necessário e, de outro, a ação humana que nos remete a uma condição moral da atividade social e individual. Dentre muitos filósofos, os quais, na sua grande maioria se referiram a questões éticas, Kant tinha na ação ética um dos seus grandes problemas filosóficos. Assim:

*“Temos boas razões para aceitar, segundo princípios transcendentais, uma conformidade a fins subjetiva da natureza nas suas leis particulares, relativamente à sua compreensão para a faculdade de juízo humana e à possibilidade da conexão das experiências particulares num sistema dessa mesma natureza...”*¹³

Isto significa que há uma conformidade ética na condição humana, mesmo que em grande medida a natureza humana esteja submetida a um elemento fundamental que é a mudança. Sem dúvida, Heráclito tinha razão ao afirmar que tudo flui substancialmente na vida e na natureza. No entanto, é preciso salientar o fato de que esta mudança, para angústia da consciência, não é um elemento com o que se possa lidar confortavelmente, ao contrário, uma certa estabilidade se faz necessária.

Daí é possível observar, até mesmo do ponto de vista histórico, o fato de que os valores éticos e morais mudam, mas que sua mudança não é experimentada com a velocidade observada em outros campos da sociedade, como os meios produtivos, a tecnologia, a técnica, etc.

A sociedade necessita de estabilidade quanto aos seus valores éticos. Toda sociedade é estabelecida em conformidade com a ética, em outras palavras, não há sociedade sem ética e sem moral, uma vez que somos seres sociais constituídos de fundamentos morais, isto é, somos seres morais.

De outro lado:

*“(...) é assim que, entre os seus muitos produtos, podemos esperar que sejam possíveis alguns contendo formas específicas que lhe são adequadas, como se afinal estivessem dispostos para a nossa faculdade do juízo.”*¹⁴

¹³ Immanuel KANT. *Crítica da faculdade de juízo*. 2. ed., Tradução de Valério Rohden e Antonio Marques, Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995, p. 203.

¹⁴ Idem, *Ibidem*, p. 203.

Valores são fundamentais em qualquer agrupamento social, tornam-se imprescindíveis na medida em que regulam as relações humanas e promovem o processo de comunicação entre indivíduos e a coletividade. No entanto, os valores éticos são em parte uma escolha do processo social, estão relacionados à historicidade dos grupos, em estreita relação com suas experiências humanas, antropológicas e materiais. Assim, os valores são em parte uma escolha que exorta os sujeitos sociais a uma responsabilidade e a um compartilhar das mesmas escolhas, fundamentais para a compreensão ontológica dos próprios indivíduos no contexto em que estão inseridos.

*“Ainda que adotemos a distinção entre fatos e valores, creio que temos de reconhecer que é um fato sobre a vida humana que ela é vivida também e essencialmente num ambiente determinado por valores.”*¹⁵

Ademais, há uma relação paradoxal entre indivíduo e coletivo. Os valores são em grande medida compartilhados pela coletividade, aceitos pelos indivíduos, no entanto, os indivíduos não são totalmente determinados pela coletividade, sua subjetividade faz com que a vontade individual também seja colocada no contexto das escolhas dos valores. Isto significa dizer que a imposição coletiva de valores éticos não é garantia de que os seus indivíduos obedeçam na sua integralidade, ao contrário, há um campo no qual nem mesmo a racionalidade pode impor um controle regulador das ações humanas.

Dessa forma, do ponto de vista moral, a ação dos indivíduos resvala constantemente no consenso coletivo, assim, pode-se determinar objetivamente a transgressão dos valores, ou a sua negação. É aí que certos comportamentos devem passar pelo crivo do juízo moral, uma vez que afeta a conjunto das regras ou fere os princípios conceituais que foram acordados pela coletividade.

Sem um acordo e uma convencionalidade, a sociedade provavelmente perderia sua condição de sociedade, pois o pacto é um fundamento implícito em todos os grupamentos de seres humanos. É bem como imaginarmos que toda negativa aos valores acordados coletivamente seja considerada como uma transgressão moral, ou, em outro sentido, a negativa pode assumir uma conotação de imoralidade. Contudo, nem sempre os valores podem responder de forma justa às aspirações dos indivíduos, mas é preciso formular adequadamente as

¹⁵ Wilson MENDONÇA. *Como deliberar sobre questões morais?* p. 15 .

expectativas quanto à ação dos indivíduos, uma vez que toda atitude, seja natural ou moral, está diretamente relacionada aos demais membros da sociedade.

Em face disso é possível estabelecer parâmetros, em todos os locais e em especial no meio ambiente de trabalho, quanto àquilo que pode ser ou não permitido. Certos valores podem se tornar um consenso a partir das condições do estado de natureza, conforme Kant apresenta, pois é daí que se promulgam valores que se tornam comuns. Com isto, a dor, a humilhação, a privação de toda ordem, a tortura e a precarização de certas condições que devem ser supostamente atendidas, são, em grande medida, valores que atingem a todos e são tanto em conformidade com a vontade coletiva quanto no que tange à vontade dos indivíduos sociais, em sua singularidade.

Este pode ser o parâmetro com o qual se estabeleceriam juízos de valor a respeito da ação dos sujeitos sociais, em suas relações singulares, como é o caso do trabalho. Em certas circunstâncias especiais, o código moral parece não fazer efeito, uma vez que entra em cena a característica básica do humano em permanecer vivo a todo custo. No entanto, em condições aparentemente normais, os indivíduos, no intuito de preservação de sua integridade física e mental, são capazes de reconhecer a necessidade de certas regras que possibilitem uma convivência equilibrada, especialmente no que toca às forças que estão direta ou indiretamente envolvidas no processo laboral.

Evidentemente que a ação moral se torna uma violência praticada por aqueles que imaginam possuir alguma forma de força, em detrimento àqueles que estão em condições inferiores ou indefesos diante da ação, os hipossuficientes. É preciso, então, haver mecanismos de proteção que favoreçam os menos protegidos em situações de fragilidade moral.

Considerações Finais

O homem tornou-se o seu maior adversário. As guerras e a criminalidade denunciam abertamente este fato, mas o assédio moral sorrateiramente abala a base de pessoas no trabalho, sem que a mídia lhe dê o merecido destaque.

O assédio moral é como um inimigo invisível que pouco se pune. Mas, tal estado de coisas pode ser mudado com consciência e solidariedade, caminho sugerido pela psiquiatra Hirigoyen.

O assédio moral é nocivo à saúde do trabalhador e, conseqüentemente, à da sociedade. É como uma doença que se alastra e que se precisa combater e a arma é a Justiça, que também precisa da solidariedade das pessoas para que possa agir. Testemunhas são necessárias para que algum fato seja dado como verdade. A eficácia jurídica depende da sociedade, precisa de denúncias e de comprometimento.

O combate ao assédio moral pela Justiça é uma questão internacional, portanto, já há um espaço aberto para combatê-lo. Lembramos que a consciência, a percepção da realidade e a luta em grupo estão intrinsecamente ligadas à eficácia jurídica e que o Direito é que garante a estabilidade social e o direito dos indivíduos.

Referências Bibliográficas

BARRETO, M. *Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2001.

BRASILIANO, Cristina Ribeiro. *Assédio moral no trabalho: liame para doenças profissionais*. Revista do Ministério Público do Trabalho, n.1. Brasília: LTr, 2005.

CARTILHA do SINDICATO dos PETROLEIROS do RIO de JANEIRO, s/d.

CASTRO, C. A. P. *Sociologia geral*. São Paulo: Atlas, 2000.

DARCANHY, Mara Vidigal. Assédio moral no meio ambiente do trabalho. *Revista Justiça do Trabalho*. Ano 22, n. 262. Porto Alegre: HS Editora, outubro de 2005.

DRUCKER, P. *Sociedade Pós-capitalista*. São Paulo: Pioneira, 1998.

FARIA, J. E. *Eficácia jurídica e violência simbólica: o direito como instrumento na transformação social*. São Paulo: EDUSP, 1988.

GUEDES, M. N. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTR, 2003.

HIRIGOYE, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

HIRIGOYE, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*, tradução de Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

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

MENDONÇA, Wilson. *Como deliberar sobre questões morais?* In FABRI, Marcelo (org.), DI NAPOLI, Ricardo B., ROSSATO, Noeli. *Ética e Justiça*. Santa Maria, RS: Palloti, 2003.

KANT, Immanuel. *Crítica da faculdade de juízo*. 2. ed., Tradução de Valério Rohden e Antonio Marques. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

ZIMMERMANN, Silvia Maria; SANTOS, Teresa Cristina Dunka Rodrigues dos e LIMA, Wilma Coral Mendes de. *O assédio moral no mundo do trabalho*. Revista do Ministério Público do Trabalho, n.1. Brasília: LTr, 2003.

Título: "Assédio moral no meio ambiente do trabalho"

Ramo do Direito: Direito do Trabalho

Nome do Autor: Mara Vidigal Darcanchy

Qualificação: Mestre e Doutora em Direito das Relações Sociais - Direito do Trabalho – PUC/SP; Ex-bolsista CNPq e CAPES; Especialista em Didática do Ensino Superior e em Direito do Trabalho – USP/SP; Pesquisadora Científica; Professora de Direito do Trabalho na Graduação e Pós-Graduação e de Cursos Preparatórios para Concursos e Exame da Ordem e Consultora Jurídica na Área Trabalhista.

Data de elaboração: Outubro de 2005
