

2

Uma questão social

Nas sociedades modernas existentes no atual mundo globalizado, dentre as quais se inclui a sociedade brasileira, as relações de trabalho são cada vez mais intensas, complexas e competitivas. Passamos a maior parte de nossos dias no ambiente de trabalho, em detrimento do convívio familiar e social. Desta forma, a regulação deste mundo do trabalho, e as formas como nele ocorre a interação dos indivíduos, tem reflexo nas demais relações, aconteçam elas em entidades de classe, associações religiosas, instituições de ensino ou mesmo no convívio familiar. O ambiente de trabalho é portanto o *locus* privilegiado que é analisado para verificação dos valores que a sociedade contemporânea brasileira, neste dado momento, vem elegendo, reforçando, propagando.

Adota-se como premissa que o assédio moral nas relações de trabalho é uma questão social, como compreendida por Émile Durkheim (1989). Para o autor o homem seria apenas um animal selvagem que só se tornou Humano porque se tornou sociável, ou seja, foi capaz de aprender hábitos e costumes característicos de seu grupo social para poder conviver no seu meio. A este processo de aprendizagem, Durkheim chamou de “socialização”, e a consciência coletiva seria então formada durante a nossa socialização composta por tudo aquilo que habita nossas mentes e que serve para nos orientar como devemos ser, sentir e nos comportar. A esse “tudo” que se produz na sociedade Durkheim chamou de “fatos sociais”, afirmando que esses eram os verdadeiros objetos de estudo da Sociologia. Na publicação de “As Regras do Método Sociológico” (1983), Durkheim demonstra ser necessário revelar as leis que regem o comportamento social, ou seja, o que comanda os fatos sociais. O fato social, como Durkheim definiu, é tudo o que é exterior às consciências individuais, é coercitivo e é geral. Em seus estudos, ele concluiu que os fatos sociais atingem toda a sociedade, o que só é possível se admitirmos que a sociedade é um todo integrado. Se tudo na sociedade está interligado, qualquer alteração afeta toda a sociedade, o que quer dizer que se algo não vai bem em algum setor da sociedade, toda ela sentirá o efeito. Partindo deste raciocínio, ele desenvolve dois dos seus

principais conceitos: instituição social e anomia. A instituição social é um mecanismo de proteção da sociedade, é o conjunto de regras e procedimentos padronizados socialmente, reconhecidos, aceitos e sancionados pela sociedade, cuja importância estratégica é manter a organização do grupo e satisfazer as necessidades dos indivíduos que dele participam. Durkheim justifica a necessidade das instituições sociais pelo fato de o ser humano necessitar se sentir seguro, protegido e respaldado. Uma sociedade sem regras claras vive "em estado de anomia", conceito *durkheimiano* de uma sociedade que vive sem valores, sem limites, que leva o ser humano ao desespero. Voltando ao contexto histórico do século XIX, analisado por Durkheim, percebemos que as instituições sociais se encontravam enfraquecidas, havia muito questionamento, valores tradicionais eram rompidos e novos surgiam, muita gente vivendo em condições miseráveis, desempregados, doentes e marginalizados. Ora, numa sociedade integrada essa gente não podia ser ignorada, de uma forma ou de outra, toda a sociedade estava ou iria sofrer as consequências. Aos problemas que ele observou, ele considerou como patologia social. A anomia era a grande inimiga da sociedade, algo que devia ser vencido, e a sociologia era o meio para isso.

Assim, o assédio moral nas relações de trabalho na sociedade contemporânea brasileira, sob o prisma *durkheimiano*, deve ser visto como uma questão social extremamente relevante, que traz consequências para toda sociedade, não podendo ser ignorada ou tratada de forma circunstancial. Torna-se fundamental enfrentá-la, melhor diagnosticá-la e buscar eventuais formas de evitá-la, almejando condições laborais mais compatíveis com os valores humanos e morais eleitos pela sociedade contemporânea.

2.1.

Conceitualizando a questão social

Para uma melhor compreensão do fenômeno objeto do presente trabalho, deve-se inicialmente conceituar assédio moral. Assediar, consoante nos ensina o dicionário de Aurélio Buarque de Holanda Ferreira, é “*perseguir com insistência*”. O conceito mencionado explica o assédio por si só, no entanto, o presente objeto de estudo é um tipo específico de assédio, que é o assédio moral, e

mais precisamente, o assédio moral praticado no local de trabalho. O assédio moral é aquele que visa depreciar a integridade moral e psíquica do outro, desqualificando-o, atingindo sua autoestima, sua moral, sua honra, sua dignidade. Compreende o assédio moral uma violência psicológica extrema à qual uma pessoa é submetida, com regularidade nos ataques, que se prolongam no tempo, e com a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima.

O assédio moral pode ser encontrado nas relações conjugais, nas relações entre pais e filhos, e entre estudantes, nesta última hipótese sendo conhecido por *bullying*. A propósito, esse tema vem ganhando cada vez mais espaço nos estudos, pesquisas e também na mídia, na mesma proporção em que temos nos deparado com recentes e frequentes episódios de jovens que após serem sistematicamente molestados e perseguidos por colegas no âmbito escolar, optam pela vingança extrema de, por exemplo, entrar armados em colégios atirando em professores e colegas¹. Os estados do Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e Maranhão já sancionaram leis de combate ao *bullying*, e tramitam na Câmara dos Deputados quatro projetos de lei sobre o tema.

Encontra-se o assédio moral, ainda, nas relações de trabalho, sendo aquele perpetrado por um superior hierárquico ou mesmo por um colega de trabalho. O assédio moral na relação laboral é também denominado de psicoterrorismo, manipulação perversa, terrorismo psicológico, *hàrcelement*, e *bossing*, mas sendo mais conhecido na doutrina estrangeira por *mobbing*.

O assédio moral na relação de trabalho é assim definido pela psiquiatra e psicanalista Marie-France Hirigoyen (2002):

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

¹ Relembro o massacre ocorrido na Columbine High School, nos EUA, em 20 de abril de 1999, em que dois estudantes de 18 e 17 anos de idade adentraram na escola atirando e matando 13 pessoas, entre colegas e professores; e ainda o massacre ocorrido na Escola Tasso da Silveira, no Rio de Janeiro, em 7 de abril de 2011, em que um jovem de 23 anos dispara dois revólveres ao mesmo tempo matando 12 jovens de 12 a 15 anos de idade.

A definição de Hirigoyen espelha uma síntese dos diferentes conceitos encontrados nos estudos sobre o tema, apresentando de forma objetiva os elementos caracterizadores do assédio moral.

Verifica-se, então, que o assédio moral representa uma violência psicológica extrema, repetitiva, sistemática, prolongada no tempo, e com a intenção específica de desestabilizar emocionalmente a vítima. Neste sentido, uma situação isolada, ou uma brincadeira momentânea sobre uma situação única, não devem ser enquadrados como assédio moral. O assédio moral se traduz na exposição de trabalhadores a situações humilhantes, vexatórias, constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, durante o exercício de suas funções, desestabilizando a relação da vítima com o seu ambiente de trabalho.

O assédio moral laboral pode ocorrer nos mais variados ambientes de trabalho, independentemente do grau de instrução do ofensor e do ofendido, fazendo com que a vítima se sinta desqualificada, desestimulada, podendo traumatizá-la de forma a comprometer sua ascensão e carreira profissional, bem como impor-lhe danos psíquicos. Ressaltam os psicólogos e psiquiatras que o dano emocional pode levar à depressão, podendo ainda gerar síndrome do pânico, bulimia, levar ao uso de drogas e suicídio.

Foi o que ocorreu em 2009, quando dezoito empregados de uma empresa taiwanesa² tentaram o suicídio em decorrência de más condições de trabalho, nas quais eram impostas fortes pressões psicológicas para o alcance de aumento de produtividade, tendo quatorze falecido. É de se ressaltar que a “solução” encontrada pela referida empresa foi aumentar os salários, colocar grades nas janelas e compelir os empregados a assinarem contratos se comprometendo a não se suicidar. Há também notícia divulgada pela imprensa a respeito de uma empresa francesa na qual oito empregados se suicidaram após históricos de exacerbadas pressões psicológicas no ambiente de trabalho.

Como conceituado, o assédio moral compreende condutas comissivas que se apresentam na realidade do trabalhador através da adoção de comportamentos ativos, que importam em um agir como, por exemplo, desqualificações sucessivas, broncas reiteradas, atos de ridicularização, negativa de atribuição de tarefas,

² Empresa Foxconn, maior fabricante de eletrônicos e maior exportadora taiwanesa (Jornal “O Globo” de 24.04.2011, p.31).

submissão reiterada à falta de condições físicas para prestação do trabalho, imputação de apelidos ofensivos e em certas hipóteses, discriminatórios. O assédio moral comporta, ainda, condutas omissivas que se expressam exatamente pela abstenção de atitudes, como ignorar a presença da vítima no local de trabalho, jamais se dirigindo diretamente à mesma, fazendo-a se sentir ausente e não participativa daquele ambiente de trabalho. Estas condutas omissivas culminam por impor uma pressão psicológica incidente sobre a vítima que se vê compelida a aceitar atos, gestões, palavras e condutas destinadas a subjugar-lá e reduzi-la a uma condição degradante de relacionamento, além de indiferença às reclamações de abusos de conduta por parte da chefia imediata, ou mesmo de outros colegas.

O assédio moral pode se efetivar de forma vertical ou horizontal. O assédio moral vertical é aquele praticado em uma relação assimétrica, ou seja, em uma relação de hierarquia, podendo ocorrer tanto na modalidade descendente quanto ascendente. Na forma descendente, o ofensor é o superior hierárquico e o ofendido o seu subordinado; já na via inversa, na modalidade ascendente, a ofensa parte do subordinado em relação ao seu superior hierárquico. O assédio moral encontra-se, também, na modalidade horizontal, entre colegas de trabalho, em uma relação simétrica, sem envolver subordinação.

Questiona-se o que estaria motivando indivíduos a afastar os valores morais, éticos, religiosos, associativos, levando-os a se sentir no direito de ofender, humilhar, assediar um colega dentro do ambiente comum de trabalho, ignorando valores que a sociedade brasileira já consagrou como princípios constitucionais, como o respeito à dignidade da pessoa humana e a igualdade.

Ressalta-se, mais uma vez, que estamos tratando do empregado desqualificado, do empregado precário, dependente do emprego para sua sobrevivência, sem outra rede de proteção, e, portanto, aquele que já se insere na empresa com uma forte internalização de subalternidade, muito mais vulnerável, fruto de um padrão cultural de práticas autoritárias, padrão este denominado de “autoritarismo social” por Evelina Dagnino (1994). Por ser o assédio moral de difícil comprovação e principalmente pelo medo da perda do emprego, e ainda por achar que dificilmente conseguirá se recolocar no mercado de trabalho, esse trabalhador assediado muitas vezes se cala diante do assediador. Com o tempo, a insistência das perseguições, o acúmulo de humilhações, vexames e

constrangimentos a que é exposto, o trabalhador acaba por adoecer. Psicólogos e psiquiatras noticiam que é muito comum que o assediado tenha palpitações, estresse, aumento de pressão arterial, diabetes, depressão, tonturas, dores de cabeça e crises de choro, havendo ainda um grande aumento nas tentativas de suicídio.

Barrington Moore Jr. (1987), ao escrever sobre o tema da justiça, demonstra que esta foi sofrendo deslocamentos e apresenta uma historicidade do sentimento de justiça dos trabalhadores, concluindo pela ausência de percepção destes da união de classes, da possibilidade de se rebelar. Moore fala da expropriação da indignação moral, sustentando que o declínio da espontaneidade na sociedade contemporânea parece indicar que houve mudanças estruturais importantes que teriam afetado os sentimentos e a expressão moral. Estas mudanças seriam advindas, dentre outras, da desapropriação da culpa por parte da Igreja Católica que, embora tenha ajudado a criar o sentimento de culpa, por outro lado forneceu mecanismos burocráticos que a aliviassem. Salienta Moore que, embora culpa e indignação moral não tenham o mesmo significado, possuem uma conexão íntima. Assim, os mecanismos de alívio da culpa e a indignação moral, aliadas à ascensão da produção em massa, do mercado de massa nas sociedades, do controle governamental da economia, mudaram todo o contexto no qual a ira moral poderia surgir. Ressalta, ainda, que esses elementos associados ao aumento do número de pessoas, que faz diminuir qualquer sentimento do indivíduo isolado, trazem como consequência o que Moore chama de “*produção de uma qualidade sintética e indireta na indignação moral*” (1987; p.676). O sistema distribui o estoque de indignação moral da sociedade, inibindo a ira individualmente expressa e, assim, aqueles que mais necessitam de expressar sua ira de forma individual não podem fazê-lo, pois carecem dos recursos de expressão, são vozes isoladas. Barrington Moore ressalta a importância para os trabalhadores, na primeira fase da industrialização, da desapropriação e racionalização da indignação moral, comparando as primeiras formas de greve – do tipo espontânea, planejada informalmente mas secretamente, com discussão sigilosa e prévia dos trabalhadores, com as greves e manifestações modernas, que são cuidadosamente organizadas, com cartazes, panfletos, organização do povo em passeatas, jornais, polícia, etc.

O trabalhador objeto do presente estudo, qual seja, o empregado precário, não qualificado, subordinado, dependente do emprego para sua subsistência, ciente das dificuldades que enfrentará para obtenção de nova colocação no mercado caso perca seu emprego, e advindo historicamente de um padrão de autoritarismo social, no qual introjetou um elevado grau de subalternidade, provavelmente este trabalhador, vítima de assédio moral no ambiente de trabalho, não sabe o que fazer com o seu sentimento de indignação e injustiça.

Existem, na sociedade brasileira, categorias já organizadas que se unem para combater assédio e maus tratos, existindo contudo categorias que laboram sob formas perversas de trabalho, onde não há qualquer regulação, amparo, onde não há possibilidade de união em forma de categoria organizada. Nestas últimas, a situação é análoga a dos trabalhadores que estão fora da economia formal, sem amparo da lei, sem sequer o reconhecimento dos direitos inerentes aos empregados, relegados a um contexto de absoluta vulnerabilidade.

Quanto à gênese do assédio moral, pode ele nascer de uma brincadeira, por exemplo, a imputação de um apelido. Em regra, nestas hipóteses, em um primeiro momento a vítima finge não se incomodar com a alcunha, não querendo se mostrar ofendida. Contudo, com a persistência, a insistência da “brincadeira”, o apelido torna-se hábito no ambiente de trabalho e a vítima sente-se acuada, posta em situação de inferioridade, sem saber como fazer cessar a humilhação. Marie-France Hirigoyen (2009) narra o sentimento da vítima, neste momento, dizendo que *“não se morre diariamente de todas as agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo. Volta-se para casa, a cada noite, exausto, humilhado e deprimido.”* Em suma, o que pode ter tido início como simples brincadeira, através de sua conduta reiterada, repetida, torna o fenômeno destruidor da moral, da honra, da dignidade e da autoestima do ofendido, caracterizando o assédio moral.

Veja-se a situação vivenciada por um trabalhador às vésperas de sua aposentadoria e, portanto, um trabalhador de mais idade do que a maioria dos seus colegas, muitos sendo jovens cheios de novas ideias, projetos, plenamente familiarizados com as inovações tecnológicas que, em dado momento, entenderam ser apenas uma brincadeira apelidar o trabalhador mais velho de “museu”. Assim, em um primeiro momento ele fingiu não se incomodar com o novo “apelido”, mas com a repetição do mesmo, em regra acompanhado de gargalhadas por todos do departamento, a sensação de desconforto, de vergonha,

de inferioridade foi aumentando a cada dia, configurando-se o assédio moral. Frequentemente alguns colegas de trabalho “brincavam” dizendo: “*esse documento precisa ser arquivado? Então passa para o museu, que é a especialidade dele...*”, “*museu, você ainda não aprendeu a ler seus emails?*”. Verifica-se, portanto, que o que se iniciou com um simples apelido, transformou-se em um repetido abuso contra a dignidade do trabalhador mais velho, e é essa repetição, como foi definida por Hirigoyen, que vai minando a personalidade do empregado.

É preciso agora avaliar como é possível perceber o assédio moral na sociedade brasileira, pois não é raro que trabalhadores demorem muito para identificar que a angústia e o sofrimento que estão vivenciando nos seus respectivos ambientes de trabalho configura assédio moral.

2.2.

Reconhecendo a questão social

Faz parte do mundo da vida, na sociedade brasileira, o tratamento desrespeitoso ao empregado, fruto da naturalização da condição de subalternidade e inferioridade deste, prática remanescente do autoritarismo social advindo desde o tempo da escravidão, e da nossa própria incapacidade histórica em consagrar plenamente o princípio da igualdade. Violência psicológica, constrangimento e humilhação, ingredientes básicos para a percepção do quadro de assédio moral, e que são inerentes às relações humanas sobretudo no mundo do trabalho, somente na última década começaram a ser estudados, reconhecidos enquanto fato social como descrito por Durkheim, passando a ser denunciados, coibidos e punidos através das inúmeras ações que chegam ao Poder Judiciário, mais especificamente na Justiça do Trabalho.

Ao contrário do assédio sexual, que já é tipificado como crime no Código Penal brasileiro³, a reprovação ao assédio moral não encontra legislação específica em nosso ordenamento jurídico no âmbito nacional. Em âmbito municipal existem mais de 80 projetos de lei em diferentes cidades, vários deles já

³ Artigo 216-A, Código Penal Brasileiro.

transformados em lei em cidades como São Paulo (SP), Natal (RN), Cascavel (PR), Guarulhos (SP) e Campinas (SP), entre outros. O Estado do Rio de Janeiro foi o pioneiro na adoção de legislação específica sobre o tema através da Lei Estadual nº 3.921, de 23 de agosto de 2002, de autoria do Deputado Noel de Carvalho, editada especificamente para os órgãos dos poderes executivo, legislativo e judiciário estaduais, voltada para repartições, entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, bem como permissionárias e concessionárias de serviços públicos. A citada lei proíbe⁴ “*o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.*” Aqueles que infringirem a lei ficam sujeitos a aplicação das penalidades de advertência, suspensão, multa ou demissão⁵.

No âmbito federal, tramita hoje no Congresso Nacional proposta de alteração do Código Penal, bem como da Lei nº 8.112/90 (que institui o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos), assim como dezoito projetos de lei tratando sobre o assédio moral nas relações de trabalho, um deles propondo a caracterização do assédio moral como ilícito trabalhista, gerando o dever de indenizar⁶. Em pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em novembro de 2007, constatou-se que 42% dos brasileiros já foram vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho⁷. Diante deste fato social, independentemente da existência de leis específicas, se faz necessária uma reflexão que vá além da criação de leis, mas que verse sobre os valores que a sociedade contemporânea privilegia e aqueles que efetivamente pratica, com o intuito de impedir que o ambiente de trabalho gere mais distúrbios mentais, além daqueles já conhecidos decorrentes do estresse e da fadiga física e mental.

A dificuldade no reconhecimento do assédio moral, tanto pelo olhar do trabalhador vítima, quanto pela sociedade em geral, decorre da tolerância e percepção do comportamento como simples falta de educação, grosseria ou

⁴ Artigo 1º, da Lei nº 3.921/2002.

⁵ Artigo 4º, da Lei nº 3.921/2002.

⁶ PL nº 2.369/2003 tramitando em conjunto com o PL nº 6.757/2010.

⁷ Pesquisa publicada em 28.11.2007 no site www.oitbrasil.org.br.

brincadeira de “mau gosto”. Como definido anteriormente, a forma de identificação do assédio moral se dá através de seus elementos caracterizadores, como a conduta comissiva ou omissiva, o caráter reiterado, repetitivo da conduta, e a intenção deliberada do agente ofensor em desestabilizar psicologicamente a vítima.

As condutas passíveis de caracterizar assédio moral são inúmeras, face à inesgotável e criativa capacidade humana, podendo ser reconhecidas, por exemplo, na atribuição de tarefas estranhas ou incompatíveis com o cargo, ou ainda em condições e prazos inexecutáveis; pela designação de empregados qualificados ou especializados para a execução de tarefas triviais; pela apropriação de ideias, propostas, projetos e trabalhos; pela tortura psicológica, desprezo; pelo ato de ignorar ou humilhar o empregado, notadamente na presença de outros empregados; por isolar o empregado do contato com colegas e superiores hierárquicos; pela sonegação de informações necessárias ao desempenho das funções ou relativas a sua vida funcional; por divulgar rumores, comentários maliciosos, críticas reiteradas; por subestimar esforços, afetando a saúde mental do trabalhador; pela imposição de apelidos vexatórios e humilhantes; entre outros. Às condutas acima exemplificadas, acrescentam-se, ainda, atitudes como a denominada “inação compulsória”, que se configura quando a chefia deixa de repassar serviços ao trabalhador, deixando-o propositalmente ocioso; ou ainda a imposição de “prendas”, castigos, que o exponham ao ridículo pelo não atingimento de metas.

Tais condutas configuram práticas que resultam na degradação das condições de trabalho por meio de ações comissivas ou omissivas, mas negativas dos superiores hierárquicos em relação a seus subordinados, acarretando prejuízos emocionais para o trabalhador, para a empresa e em última análise, para toda a sociedade. Esse desconforto provocado pela constância do assédio moral leva muitos trabalhadores a se licenciarem para tratamento de doenças psíquicas, e muitas vezes os induz ao afastamento do ambiente de trabalho, sendo que muitas das doenças geradas pelo assédio moral podem deixar sequelas irreparáveis.

Há, ainda, uma tendência a confundir assédio moral com assédio sexual, sem que seja percebido o assédio sexual como espécie do gênero assédio moral. O assédio sexual visa à obtenção de favores sexuais, aproveitando-se de uma relação de poder na qual o ofensor coage a vítima através de intimidação ou de

chantagem. O assédio sexual é uma espécie do gênero assédio moral, pois, assim como outras condutas, ofende a moral, a honra, a dignidade e a autoestima da vítima, mas com um propósito específico, qual seja, a obtenção de favores sexuais.

Por outro lado no que diz respeito ao reconhecimento especificamente do assédio moral sexual é de se destacar que ocorreu uma significativa modificação na visão, pela sociedade, do assédio sexual. Em um primeiro momento, tal qual ocorria no estupro, se cogitava até na eventual culpa concorrente da vítima, buscando-se avaliar se a mesma não havia “provocado” o agressor, por exemplo, vestindo-se ou agindo de forma provocativa, insinuante, o que por muitas vezes levava a mulher a não querer sequer a prestar queixa em delegacia comum. Em um significativo avanço foram criadas as Delegacias de Atendimento à Mulher (DEAM)⁸, nas quais o atendimento é efetivado por profissionais do sexo feminino, oferecendo um ambiente no qual a vítima se sinta menos constrangida em prestar depoimento, contar detalhes do ocorrido, sendo assistida por psicólogas e assistentes sociais, sempre mulheres.

Nas hipóteses de assédio sexual nos ambientes laborais, até 2001, na ausência de uma norma que coibisse a conduta do ofensor, os casos eram em regra resolvidos com a saída da empregada da empresa, permitindo que a conduta do ofensor fosse esquecida com o decurso do tempo. Contudo, em razão do crescente aumento de casos de assédio sexual no ambiente de trabalho, nosso ordenamento jurídico consagrou-o como crime, a partir de 2001⁹, acrescentando o artigo 216-A, ao Código Penal, punindo o ofensor com pena de detenção de um a dois anos.

O referido artigo tipifica o crime de assédio sexual da seguinte forma:

⁸ Merece especial destaque a evolução ocorrida no reconhecimento dos crimes contra mulheres que envolvem não só o estupro, mas também a violência doméstica. Até a criação da Lei Maria da Penha – Lei nº 11.430/06, os crimes praticados contra as mulheres eram apurados pelas Delegacias da Mulher (DEAM), mas solucionados pelos Juizados Especiais Criminais (JECRIM), por possuírem penas cominadas de, no máximo, um ano, e serem assim denominados “crimes de menor potencial ofensivo”. Com a edição da Lei Maria da Penha houve um aumento da pena cominada aos crimes praticados contra as mulheres e, assim, explicando de forma resumida uma vez que o tema foge ao objeto do presente estudo, esses crimes deixam de ser solucionados no JECRIM, que segundo críticas possui forte tendência à solução pacífica dos conflitos, estimulando conciliações que reificam a frágil posição da mulher e acabam por não desestimular a violência física no âmbito familiar, e devem ser solucionados em Juizados de Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher, à serem criados, com pessoas treinadas para as questões específicas da violência familiar, em especial contra as mulheres.

⁹ Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001.

“Assédio sexual

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.”

Assim, com relação ao assédio sexual, evoluiu-se no sentido de sair da banalização desta reprovável conduta no ambiente de trabalho, para o reconhecimento do ilícito, tipificando-o como crime, a partir da conscientização coletiva do direito ao respeito aos direitos da personalidade da trabalhadora.

Embora igualmente se encontre um crescente e significativo aumento das demandas judiciais cujo objeto é a reparação pelos danos advindos de assédio moral nas relações de trabalho, o mesmo não possui uma norma jurídica específica, inibidora da conduta tal qual o artigo *supra* transcrito o é, para o assédio sexual. As condutas legalmente tipificadas como crime, além de refletir os valores da sociedade brasileira, possuem também função educativa, apontando para os cidadãos os limites que não podem ser ultrapassados, sob pena de se verem privados até da própria liberdade. Desta forma, a existência de um tipo penal para o assédio moral, ou seja, de uma conduta prevista como crime, tal qual o assédio sexual o é, auxiliaria na inibição de condutas de considerável parcela de potenciais ofensores¹⁰. Como a vítima de assédio moral nas relações de trabalho não possui proteção legal específica, tem apenas o direito de buscar na justiça eventual compensação pelos danos sofridos, ficando a reparação, por parte do ofensor, restrita ao âmbito financeiro. Considerando que as indenizações são arbitradas discricionariamente pelo julgador, que em regra pondera entre a gravidade do dano causado e a capacidade econômica do ofensor, não raro são os casos em que o valor arbitrado não só provoca o agravamento do sentimento de injustiça na vítima, como imputa um prejuízo tão insignificante para o ofensor, que deixa de cumprir o caráter pedagógico que a condenação deve conter, caráter este que deve ser capaz de inibir novas condutas ofensivas. Neste sentido é que se faz necessária uma pedagogia do trabalho, buscando uma maior conscientização

¹⁰ Ressalto que não entendo que a simples normatização do problema seria suficiente para resolvê-lo, certamente não sendo a única e ideal solução. Destaco, inclusive, que para o Direito Penal a tipificação de condutas características de assédio moral como crime é uma questão que vem sendo amplamente discutida e é extremamente complexa, demandando análises pertinentes, mas que fogem ao tema abordado no presente trabalho.

por parte das classes empregadora e trabalhadora, do almejado respeito à dignidade de todo e qualquer ser humano, independentemente de sua cor, raça, religião, orientação sexual ou ocupação.

É importante registrar, ainda, que o assédio moral nas relações de trabalho pode se efetivar de forma individual ou coletiva, podendo figurar como ofendido um único trabalhador ou uma coletividade. Na última hipótese, destaca-se a atuação do Ministério Público do Trabalho, através das Procuradorias Regionais do Trabalho (PRT), que vem promovendo a defesa de trabalhadores ofendidos de forma coletiva, tanto preventivamente quanto através do ajuizamento de ações civis públicas buscando a reparação dos danos causados e a cessação da degradação dos respectivos ambientes de trabalho. A título de exemplo, é possível citar o caso de denúncias apresentadas por um grupo de trabalhadores de uma granja em Goiânia (GO), de que lhes eram impostos castigos como serem obrigados a ficar em pé, impedidos de se sentar por inúmeras horas, por não terem realizado o trabalho ao gosto do patrão. Os mesmos trabalhadores denunciaram a proibição de ir ao banheiro, de fazer refeições com os demais colegas de trabalho, assim como a imposição de apelidos vexatórios e humilhantes. A partir das denúncias, o MPT chamou a granja para ser ouvida, colheu depoimentos de ambas as partes e, ao final, evitando que o MPT ajuizasse uma ação, a granja celebrou Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), que é um acordo entre as partes no qual a granja se comprometeu a:

“... se abster de utilizar práticas vexatórias ou humilhantes contra seus empregados, especialmente as de, deliberadamente, não lhes dar trabalho, deixa-los “de castigo”, proibidos de se sentarem durante toda a jornada, proibi-los de ter acesso à área comum aos demais trabalhadores, ou as que, de qualquer outro modo, submeta-os a constrangimento físico ou moral ou atente contra a honra, a moral e a dignidade da pessoa humana, seja como forma de pressioná-los a pedir demissão ou sob qualquer outro pretexto ou com qualquer finalidade diversa.”

Ao firmar um TAC com o MPT a empresa será fiscalizada e, na hipótese de descumprimento do acordado, terá que pagar uma multa por cada empregado assediado, que no exemplo acima foi fixada em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). Ressalte-se que a lei que autoriza o MPT a firmar TAC determina que na hipótese de aplicação de multa, esta não é destinada ao empregado vítima, mas sim ao

Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)¹¹. O dinheiro do FAT é destinado ao pagamento do seguro desemprego e financiamento de cursos para qualificação de mão de obra, sendo portanto voltado para a classe trabalhadora. Contudo, muitos criticam o fato das multas não reverterem diretamente aos empregados que foram vítimas do assédio moral.

O reconhecimento de determinada conduta como assédio moral, primeiro passo para coibir novas condutas similares, pode evitar as drásticas consequências da permanência de casos antigos e do surgimento de novos, evitando, além das consequências para o trabalhador, o efeito pernicioso da degradação do ambiente de trabalho para a própria empresa, com a correspondente perda de produtividade, maior incidência de licenças para tratamento de saúde, aumento de custos pelo pagamento de indenizações, substituição de empregados afastados ou desligados e dano na imagem da empresa em razão da publicidade das condutas ofensivas. Já para os trabalhadores, o assédio moral nas relações de trabalho acarreta danos à saúde física e mental, afastamento do trabalho, gastos com tratamentos psíquicos e medicamentos, perda da autoestima, estagnação na carreira em face da ausência de autoconfiança para a tentativa de alcançar novos postos e novos desafios profissionais, podendo ainda, em casos extremos, levar à depressão, à bulimia, ao uso de drogas, a síndrome do pânico, deixando graves e, muitas vezes, irreparáveis sequelas, às vezes levando até ao suicídio. Destaca-se, ainda, o alto custo para a sociedade com o aumento das despesas da Previdência Social, em decorrência dos benefícios previdenciários que é compelida a suportar, assim como com o aumento dos índices de desemprego.

Fala-se hoje no Direito Ambiental do Trabalho, que visa precisamente assegurar um ambiente de trabalho sadio em termos de preservação da saúde do trabalhador, bem como de proteção à dignidade deste. Isto porque o assédio moral, além de violar a dignidade da pessoa do trabalhador, gera danosos reflexos à saúde deste, como salienta Marie-France Hirigoyen (2009; p. 85):

“se a vítima do assédio moral ficar exposta aos atos agressores durante muito tempo, poderá desenvolver estresse pós-traumático, podendo acarretar os seguintes sintomas: lembranças obsessivas, pesadelos, nervosismo, depressão, bem como casos de estados esquizofrênico e paranóicos. A vítima do assédio moral

¹¹ Lei nº 7.347/85 e Lei nº 7.998/90.

acaba por ter que escolher entre a saúde de seu corpo e mente e o direito ao emprego, única fonte de sobrevivência” (ênfase minha).

Como exemplo da situação acima narrada, é eloquente o depoimento prestado em uma reclamação trabalhista, no Rio de Janeiro (RJ), de uma vítima de assédio moral em uma empresa de transporte aéreo, que lhe causou sérios danos psíquico-emocionais:

*“Excelência, eu era comandante de aeronaves na (nome da empresa), há 31 anos, responsável por vôos de rotas internacionais, transportando até 300 passageiros por viagem. Fui dispensado por alegada falta grave, dizendo que eu havia atrasado um vôo em 15 minutos por estar distribuindo panfletos contra a administração da empresa, administração essa que agora levou a nossa empresa a pedir recuperação judicial e chegar à falência. (...) **Depois que eu fui descartado pela empresa eu não conseguia mais dormir, não consigo até hoje me conformar com o que fizeram comigo depois de mais de 30 anos me dedicando a empresa. (...) Faço terapia 4 vezes na semana, tomo remédios para dormir de tarja preta e ainda assim tenho pesadelos com a (nome da empresa) quase todos os dias, minha mulher me abandonou dizendo que não me aguentava mais reclamando da(nome da empresa), meus filhos não tem paciência comigo, estou sem emprego, sem família e a psiquiatra diz que tenho estresse pós-traumático. (...) Será que alguém da empresa pode pagar por ter acabado com a minha vida?...”*** (ênfase minha).

No depoimento acima, o assédio moral era uma estratégia empresarial visando “livrar-se” de um empregado antigo, na expectativa que ele próprio pedisse demissão, já que possuía estabilidade no emprego, percebia salário elevado por ter mais de 30 anos de trabalho na empresa e, assim, a sua simples dispensa seria extremamente onerosa para a empregadora. Esta espécie de assédio moral, isto é, consubstanciando mera estratégia visando compelir o próprio empregado a pedir demissão, buscando diminuir gastos com direitos trabalhistas, vem ocorrendo com inúmeros empregadores. Diversas empresas optam também por outros tipos de pressão psicológica com o objetivo de transtornar a vítima, fazendo com que cometa erros e perca a autoestima e confiança em sua própria competência, até que o empregador consiga abusiva sujeição de seus subordinados.

2.3.

Uma antiga questão

As relações de trabalho na sociedade brasileira, que já nascem com um viés autoritário, foram sofrendo regulação por parte do Estado e, antes mesmo que essa normatização lograsse assegurar uma condição de igualdade, foram surpreendidas por uma onda neoliberal que prega a desregulamentação do mundo do trabalho. Faz necessário apresentar, ainda que brevemente, a construção destas relações¹².

O assédio moral nas relações de trabalho não é um fenômeno recente, sendo tão antigo como o próprio trabalho, se mostrando presente desde os tempos da escravidão, em que ao senhor proprietário do bem – escravo - era reconhecido o direito de impor-lhe qualquer forma de humilhação física e psicológica. A escravidão foi a expressão mais bárbara da mão de obra considerada como mercadoria e do escravo desprovido de qualquer direito. As relações de trabalho têm sua regulação construída em um processo lento, no qual o trabalho passa a ser um dos grandes eixos integradores da vida social nas sociedades industriais, organizando-se através dos sindicatos. A evolução histórica da criação das relações de trabalho, como descrita por Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão, Segadas Vianna e Lima Teixeira (2002), mostra que na antiguidade o homem trabalhava individualmente, com o intuito de buscar seu alimento, de defender-se, de abrigar-se e, para tanto, construía seus próprios instrumentos. A partir da formação de tribos, iniciou-se um processo coletivo, solidário, de trabalho, embora os códigos de identificação social dos indivíduos fossem diretos, se dando por meio dos laços familiares, religiosos, de tradição e costumes. Ao mesmo tempo, ainda com a formação das tribos, iniciaram-se as lutas em busca de poder e domínio e, assim, a tribo ganhadora escravizava os “perdedores”, propiciando o surgimento do trabalho subordinado em favor de terceiros, embrião da escravidão.

No feudalismo surge o trabalho servil, estando os servos sujeitos à proteção militar e política de seus respectivos senhores feudais, mas não eram livres.

¹² Como ressaltado, faremos uma breve e superficial cronologia da construção de direitos no mundo do trabalho, apenas com a intenção de demonstrar como foi árdua, demandou tempo e muitos confrontos a conquista de direitos que se pretende, hoje, desregulamentar, como se nossa sociedade estivesse pronta a permitir que patrões e empregados pactuem contratos de trabalho em igualdade de condições.

Trabalhavam nas terras do senhor, entregando-lhe parte da produção em troca do direito de residir em parte da terra, de prestar lealdade e compor a guarda militar de seu senhor. Seus direitos eram aqueles que o senhor feudal determinasse, trabalhando os mesmos em completa subserviência aos interesses e ditames do senhor da gleba. Com a decadência do regime feudal os colonos, ao lado dos artesãos e operários especializados, refugiaram-se nas cidades, passando a reunir-se em associações. Essas agremiações deram origem às corporações de ofícios, que eram típicas empresas dirigidas pelos respectivos mestres. Os trabalhadores dividiam-se em três categorias distintas, a saber, mestre, companheiro e aprendiz. Os aprendizes, premidos pela excessiva dependência existente mesmo quando alcançavam a posição de companheiros, já que para se tornarem mestres necessitavam se submeter a uma prova paga, mostravam-se cada vez mais insatisfeitos com a situação, gerando ambientes hostis de trabalho. Os constantes atritos entre os companheiros e mestres, decorrente das condições de dependência sem grandes perspectivas de autonomia, e sem direitos reconhecidos, culminou por dar origem às *compagnonnage*, que eram compostas de companheiros oriundos das corporações de ofício, que se reuniam em defesa de seus interesses, acirrando a luta entre mestres e companheiros, sendo os precursores dos sindicatos criados no início do séc. XIX. Com a Revolução Francesa, em 1789, as corporações de ofício foram extintas, nascendo o trabalho na concepção liberal, que preconizava a não intervenção Estatal nas relações contratuais.

Com a invenção da máquina a vapor teve início, em 1775, a Revolução Industrial, em que de um lado se substituiu o trabalho do homem pela máquina, extinguindo postos de trabalho e, por outro lado, surgiu a necessidade do trabalho humano para operar a máquina, surgindo o trabalho assalariado¹³. Neste período a exploração dos trabalhadores através de regime desumano de trabalho, somado à exploração do trabalho de menores e de mulheres, caracteriza-se pela prevalência da lei de mercado, em que o empregador cria as regras de trabalho de acordo com seus próprios interesses, sem qualquer intervenção Estatal. Desenvolveu-se o regime de contrato de trabalho, aparentemente livre, pois o estado de sujeição natural do empregado hipossuficiente, que depende do emprego para a

¹³ A exploração do trabalho humano, no período da revolução industrial, foi brilhantemente descrita por Marx e Engels no Manifesto do Partido Comunista, de 1948.

manutenção de sua sobrevivência, culminou por compeli-lo a aceitar toda sorte de exploração, com jornadas de sol a sol, ausência de condições mínimas de segurança e higiene nos ambientes de trabalho, fazendo-o participar do que Polanyi (2000) chamou de “moinho satânico”, em que ao adentrar a fábrica eram subjulgados os valores essenciais da vida humana dos trabalhadores.

Em decorrência dos abusos cometidos, nos países industrializados os trabalhadores organizaram-se na defesa de seus interesses, contrapondo-se ao liberalismo econômico que permitia sua completa exploração. Após árduas lutas, progressivamente, embora lentamente, foram sendo criados, reconhecidos, os direitos inerentes aos trabalhadores. O Estado passou a intervir nas relações contratuais para estabelecer um mínimo a ser observado, objetivando coibir abusos excessivos. Iniciou-se, então, uma regulação do mundo do trabalho com o advento do *welfare state*¹⁴.

Na modernidade, temos o “mundo do trabalho” mais regulado, com a origem da criação de uma legislação trabalhista que assegura a observância de certas condições mínimas de proteção ao trabalhador, gerando um “mundo dos direitos”, estabelecendo um novo ambiente de trabalho que embora menos explorador, não menos hostil. Todos os direitos assegurados à classe trabalhadora foram conquistados com lutas, greves, piquetes, confrontos, mortes, enfim, conquistas decorrentes da forte coesão existente entre os trabalhadores que se uniram na luta para a construção de seus direitos, em movimentos sociais que foram fundamentais para alargar a participação sócio-política dos trabalhadores.

No Brasil, há que se ressaltar que até o século XIX convivemos com o período mais bárbaro das relações laborais – a escravidão. Nele, o escravo era visto e tratado como mercadoria, não se reconhecendo nele um sujeito de direitos. O proprietário do escravo podia dele dispor, vendê-lo, trocá-lo, maltratá-lo, ou até matá-lo. Por ironia, o escravo no Brasil somente não era considerado “coisa” para o Direito Penal, pois para feitos criminais o escravo era sujeito passível de condenação e punição por crimes de fuga, furto, roubo, atentado a integridade

¹⁴ *Welfare State* representa a proteção conferida pelo Estado contra abusos do poder econômico, assegurando a todos direitos essenciais como renda mínima, alimentação, educação, saúde e habitação.

física e/ou moral de seu proprietário, bem como homicídio. Tal período é brilhantemente analisado na tese de Maria Sylvia de Carvalho Franco (1983).

Como consequência de todo esse movimento social de criação e reconhecimento de direitos dos trabalhadores, avançamos mais, na modernidade, em termos de valorização social do trabalho, de reconhecimento de direitos sociais do trabalhador, bem como dos direitos humanos, do necessário respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador, elegendo-os como um dos fundamentos da república¹⁵, afastando-nos da ideia de “coisificação” do trabalhador. Contudo, nos deparamos com uma crescente onda de precarização das relações de trabalho, em que o neoliberalismo preconiza a necessidade de afastamento do Estado das relações contratuais, argumentando que o negociado deve se sobrepôr ao legislado, mesmo quando os contratantes não se encontram em igualdade de condições para negociar. Melhor traduzindo, pretendem os neoliberais que as condições de trabalho livremente pactuadas entre os sindicatos patronais e de empregados, deva prevalecer sobre o patamar mínimo civilizatório assegurado pela legislação vigente, afastando a intervenção e proteção do Estado.

Ressalta-se na presente argumentação a importância da negociação coletiva que deve ser privilegiada desde que seja efetivamente representativa das categorias patronal e de empregados. Desta forma, em países como os EUA, as condições trabalhistas são determinadas através de negociação entre os sindicatos das categorias profissionais e os respectivos empregadores, dispensando-se a intervenção Estatal. No entanto, na realidade brasileira, a criação dos sindicatos não se deu por iniciativa e união da classe trabalhadora, mas sim da imposição estatal, partindo de cima para baixo¹⁶. A partir daí, toda a regulação sindical bem como a relação destes sindicatos com o Estado sempre foi muito próxima, com muita dependência, e até hoje não alcançamos a almejada reforma sindical, estando vigente tanto a unicidade sindical, obrigação legal de um único sindicato por categoria até determinado âmbito territorial, quanto a contribuição sindical obrigatória, o que enfraquece a representatividade de classes, pela ausência de concorrência entre sindicatos, e a união dos trabalhadores de forma espontânea.

¹⁵ Artigo 1º, incisos III e IV, da Constituição da República Federativa do Brasil.

¹⁶ Destaco ser essa questão sindical outro tema de grande importância que não aprofundarei por não ser o objeto do presente trabalho.

O neoliberalismo, contudo, é um movimento global. Bourdieu chama a atenção para a percepção de antigos operários e trabalhadores no sentido de que as relações entre colegas, no ambiente de trabalho, vêm se deteriorando. A título de exemplo temos o trabalho de Bordieu (1997), analisando a trajetória de operários da fábrica Peugeot, na França, comentando entrevista realizada com um antigo operário dos anos 70, que lamenta a “*desconstrução do grupo operário*”, uma vez que este grupo que outrora havia sido unido e solidário, tornando-se um “*grupo forte*” na luta pelos direitos da classe, é hoje “*desunido, pessoas cansadas, gastas, desmoralizadas, envelhecidas prematuramente, ranzinzas, que se comportam mal no trabalho, desmotivados pela crescente entrada de operários temporários*”.

Duas questões se mostram relevantes para a realidade brasileira: a não universalização dos direitos trabalhistas, bem como a precarização atual do mundo do trabalho, em que somente são assegurados os direitos legais aos que logram colocação na economia formal, com carteira assinada, relegando à categoria de trabalhador precário todos os que laboram sob a condição de “terceirizados”.

Com o fenômeno da globalização¹⁷, em decorrência do qual “caíram” as fronteiras entre os países, é hoje comum a existência de empresas transnacionais, como por exemplo, empresas americanas sediadas na Coreia ou na China, empresas de *call center* inglesas, sediadas na Índia, etc., cada vez mais preconizando-se o afastamento do Estado e a flexibilização das relações de trabalho, permitindo que as partes contratantes pactuem livremente suas condições de trabalho, sem observância de qualquer piso garantidor de um mínimo de direitos sociais. Em tempos de globalização e flexibilização das relações laborais, premida pela escassez de postos formais de trabalho para todos, bem como para aqueles que lograram êxito na obtenção de emprego, pela acirrada concorrência e disputa em mantê-lo, ou mesmo, em ascender profissionalmente, verifica-se uma crescente onda de desvalorização da pessoa humana do trabalhador, seja pelo seu superior hierárquico, seja pelos seus colegas de trabalho, seja pela sociedade, levando-nos a questionar se estaríamos “caminhando para trás”, em verdadeiro retrocesso social.

¹⁷ Ressalto que o fenômeno da globalização já rendeu inúmeros trabalhos e, não sendo o objeto do presente estudo, faremos apenas uma breve análise deste.

2.4.

A difícil construção de uma identidade

Cabe, então, uma reflexão sobre a construção da identidade desse trabalhador e o reconhecimento de sua importância na sociedade contemporânea.

Quanto a esta questão, Charles Taylor (1995), no texto “A política do reconhecimento”, sustenta que a necessidade de reconhecimento não é uma mera cortesia aos outros, mas uma “necessidade humana vital”. Taylor remonta a Hegel para demonstrar que o reconhecimento é intersubjetivo, estando tanto na esfera privada do indivíduo quanto na esfera pública, associado aos valores morais, levando ao autoconhecimento e pressupondo a igualdade. Contudo, na sociedade moderna, surge a ideia de identidade individualizada, de autenticidade, e o indivíduo portador de direitos é elemento fundamental nesta ideia. Segundo Taylor, a gênese do espírito humano é dialógica, ou seja, aprendemos quem somos através de nossa interação com os outros que, no entender de G. H. Mead se dividem em “outros significativos”, que são a família, a vizinhança, o grupo mais próximo com os quais interagimos, e os “outros generalizados”, representados pela sociedade de um modo geral. Assim, para Taylor, nos tornamos seres humanos plenos, capazes de criarmos nossa identidade e de compreendermos a nós mesmos através da linguagem no sentido amplo, ou seja, englobando as palavras, linguagens da arte, do gesto, do amor, pela interação com o outro, necessitando esta identidade de reconhecimento tanto na esfera privada quanto na esfera pública.

Portanto, dessa complexa equação resulta que o reconhecimento na esfera pública demanda duas políticas: de universalismo – dignidade de todos os cidadãos; e de diferença – das peculiaridades de cada indivíduo ou grupo, aquilo que os distingue dos demais. Neste sentido, a proposta de Taylor é o fomento de um senso de ação política comum no qual, através da linguagem, da educação, os indivíduos aprendam a melhor se conhecer e reconhecer os outros. Sua proposta funda-se, primordialmente, na articulação, no consenso. Verifica-se, portanto, que para Taylor a mais importante dimensão para o reconhecimento é a dimensão linguística, que se opera através da autoconhecimento, do autoconhecimento a partir do outro, que se dá em um processo dialógico. Assim, o remédio para a questão do reconhecimento encontra-se na articulação de políticas que fomentem

novas práticas sociais, uma nova cidadania com uma conscientização de cada indivíduo sobre a necessidade de reconhecer e valorar as diversidades, propiciando um consenso. Essas novas práticas sociais consistem em uma pedagogia cívica, que eduque e oriente novas formas de sociabilidade. Citamos como exemplo o projeto de lei que objetiva a criminalização do assédio moral nas relações de trabalho, que prevê como penalidade para a empresa que pratica assédio moral, além do pagamento de multa, a organização e acesso dos empregados assediadores à cursos de orientação e formação de supervisores, gerentes, que dirijam a prestação dos serviços mas de forma a respeitar os seus subordinados¹⁸.

E é exatamente este não reconhecimento do outro que estamos tratando, na medida em que o assediador, em regra, embora seja um trabalhador tal qual o assediado, não reconhece o outro enquanto detentor de direitos, de cidadania, tal qual os direitos que o próprio assediador demanda para si por parte de toda a sociedade.

Somando a ideia de Taylor, relembramos a noção de Axel Honneth (2003) de “invisibilidade”, ou seja, ao pressupormos que o reconhecimento configura as identidades, e que em sua ausência os indivíduos ou grupos podem ser levados a estabelecer representações aviltantes de si próprios, estes criam uma forma de ser invisível, uma forma de não-existência no sentido social. Essa invisibilidade traduz-se nas situações em que aquele que domina expressa sua superioridade social através da não-percepção daqueles que são dominados, como também na internalização de signos de inferioridade. Nesta perspectiva, os “outros significantes” causam um grande prejuízo a grupos ou indivíduos quando, pela falta de reconhecimento ou por um falso reconhecimento, os aprisionam em um mundo marcado pela subalternidade e pela humilhação.

Josué Pereira da Silva (2008) sustenta que para a formação da identidade do trabalhador, é necessária uma nova ética do trabalho no mundo moderno, fundamental para integrar socialmente o indivíduo, desenvolvendo nele o sentimento de responsabilidade social pela internalização do dever de trabalhar e

¹⁸ Citamos, ainda, recente decisão do Supremo Tribunal Federal que reconheceu a união estável para relações homoafetivas e, a partir de tal decisão, foi veiculada na imprensa escrita que a Polícia Militar irá criar cursos de capacitação do seu efetivo para a devida abordagem aos homossexuais, visando coibir a homofobia, criando novos padrões culturais.

pertencimento a uma comunidade de produtores. Ressalta ainda, o autor, que o papel integrador da ética do trabalho não se limita ao período produtivo do trabalhador, uma vez que tanto no domínio familiar quanto no educacional a formação do indivíduo tem como horizonte a vida de trabalho. Para o autor, no moderno mundo do trabalho, que é onde se dá a participação do indivíduo na produção social, o individualismo arrefece, quando não impede, o exercício do direito à liberdade de associação e do direito ao trabalho na sua plenitude.

Ressalta, portanto, Pereira da Silva, que o tipo de trabalho na sociedade contemporânea está perdendo sua hegemonia como principal meio de integração social, primeiro porque a subdivisão e desqualificação advindas das inovações tecnológicas tornam o trabalho uma atividade monótona e incapaz de dar condições de auto-realização para o empregado. Em segundo, porque a diminuição de postos de trabalho vem impedindo que um crescente número de indivíduos sequer consiga ingressar no mercado de trabalho. E, em terceiro, porque com o aumento do tempo livre e do desemprego, o trabalho deixa de ser a atividade mais importante na vida de grande parte dos cidadãos das sociedades desenvolvidas.

Vera da Silva Telles (1994) desenvolve a ideia de “gramática civil”, concebendo “direitos” como estruturantes das relações sociais, como forma de sociabilidade regida pelo reconhecimento do outro como sujeito de direitos, em que todos devem ter consciência das normas definidoras dos direitos. Telles ressalta que esses direitos reconhecidos têm que criar uma linguagem pública, tem que se expressar e se representar no espaço público, corroborando a ideia de Habermas. Telles apresenta os desafios da sociedade contemporânea, para uma nova cidadania: primeiro, houve um rápido crescimento econômico da sociedade brasileira em uma chave de exclusão social, sem a criação da “gramática civil” de igualdade. Em segundo, o espaço público foi construído com direitos virando privilégios, mas apenas para poucos, logo o espaço público não é para todos. Todo este quadro de imensas distâncias sociais gerou o que a autora chamou de um “apartheid social”. Um terceiro desafio são os conflitos que se colocam a partir da década de 80, com discursos políticos que se apropriam das questões de desigualdade e carências. Assim, salienta a autora que *“é nessa dinâmica de conflitos que se ancoram esperanças de cidadania e generalização de direitos”*.

Da mesma forma, Evelina Dagnino (1994) vai mostrar que o padrão histórico da desigualdade social brasileira levou ao que chamou de “autoritarismo social”:

“Por autoritarismo social designamos uma matriz cultural, vigente no Brasil e na maioria dos países latino-americanos, que preside a organização desigual e hierárquica das relações sociais, no âmbito público e privado. Baseada em diferenças de classe, raça e gênero que constituem a base principal de uma classificação social que impregnou historicamente a cultura brasileira, estabelecendo diferentes categorias de pessoas hierarquicamente dispostas em seus respectivos “lugares” na sociedade, essa matriz reproduz a desigualdade das relações sociais em todos os níveis, subjazendo às práticas sociais e estruturando uma cultura autoritária”

Da mesma forma que Vera Telles, Evelina Dagnino aponta para a ideia da criação de uma “nova cidadania”, ou cidadania ampliada, com a redemocratização através da criação mesma de uma nova sociedade que possibilite dar respostas aos desafios deixados pelo fracasso das estratégias políticas que não lograram articular as distintas dimensões que lutam pela construção da democracia e seu aprofundamento. Esta nova cidadania inclui construções culturais que vão desafiar os padrões subjacentes ao autoritarismo social.

Um outro autor que traz novas nuances para matizar essa complexa discussão é Luis Roberto Cardoso de Oliveira (2005), que ressalta importante distinção entre esfera pública e espaço público, como duas dimensões desarticuladas da vida social brasileira. A esfera pública englobaria o universo discursivo onde normas, projetos e concepções de mundo são publicizadas e sujeitas ao exame ou debate público, enquanto o espaço público é caracterizado como o campo de relações situadas fora do contexto doméstico ou da intimidade onde as interações sociais efetivamente tem lugar. Para o autor o que ocorre no Brasil é que há *“...contradição entre a hegemonia das idéias liberais em prol dos direitos iguais na esfera pública, e a dificuldade encontrada pelos atores em atuar de acordo com estas idéias no espaço público, onde a visão hierárquica frequentemente teria precedência.”*

Esse “espaço público” de que fala o autor, está aqui sendo representado no mundo do trabalho organizado, mas sua organização precária cujas normas e concepções da “esfera pública” não são exercidas. Assim, as práticas da “nova cidadania” proposta por Dagnino acima, estão ainda permeadas do mesmo

autoritarismo social, uma vez que esse “outro” não é reconhecido como sujeito de direitos nessa naturalização da desigualdade.

Em um mundo globalizado, sob a ótica do trabalhador objeto do presente estudo que, como já contextualizado é o empregado precário, sem qualificação, com baixo nível de escolaridade e dependente do emprego para sua sobrevivência, o trabalhador percebe que não mais concorre apenas com os demais trabalhadores brasileiros¹⁹, mas com todos aqueles que podem estar mais bem qualificados, independentemente do país em que se encontram, ou da língua que falam, tornando-se a construção de uma identidade operária ainda mais precária. Ressalte-se, ainda, que o trabalho organizado regula toda a sociabilidade da vida, organiza a vida social, sendo o trabalho o ordenador da vida.

O trabalhador é levado a internalizar uma imagem mais frágil de sua condição, ciente da volatilidade das relações laborais, pois pode ser substituído por um empregado temporário, caso se torne muito “caro” ao seu empregador. Determinados segmentos do mundo laboral operam hoje predominantemente através da chamada “terceirização”²⁰, na qual empresas prestadoras de serviços, como por exemplo, de limpeza, alocam seus empregados para empresas tomadoras destes serviços. O trabalhador, embora tenha um vínculo de emprego com a prestadora, é colocado para laborar nas dependências da tomadora, por determinado tempo. Assim, ele trabalha, por exemplo, seis meses em uma empresa, seis meses em outra, quatro meses em uma terceira, e assim sucessivamente. Nesta hipótese, o empregado é impedido de criar vínculos no ambiente de trabalho em razão do curto período de convivência, rompendo com os vínculos do trabalho organizado que regulava parte da sua vida.

Constata-se, ainda, a desvirtuada utilização da ideia de terceirização, em que uma única empresa recebe um mesmo trabalhador, ou grupo de trabalhadores, através de uma prestadora de serviços “A”, para laborar por três meses. Ao final deste ano, os trabalhadores são dispensados sem a percepção dos mesmos direitos que os empregados permanentes. No dia seguinte, o mesmo trabalhador, ou grupo

¹⁹ Destaco inúmeras notícias de brasileiros que vão trabalhar na linha de produção de montadoras no Japão, de bolivianos trabalhando ilegalmente em fábricas de São Paulo, em coreanos que trabalham ilegalmente no sul do Brasil, e outros.

²⁰ O fenômeno da terceirização igualmente já foi abordado em diversos estudos e, por igualmente não ser o nosso objeto, faremos uma breve análise deste.

de trabalhadores é contratado pela prestadora de serviços “B”, para laborar na mesma empresa em que ficou por meses, não raras vezes, para perceber um salário inferior. E assim, ao final de cinco anos, este empregado prestou os mesmos serviços, na mesma empresa, durante cinco anos ininterruptos, através de vinte empresas prestadoras de serviços distintas, mas sem os direitos assegurados aos empregados com vínculo empregatício regular, laborando na qualidade de “temporário”.

Qual a identidade construída por esse empregado, no contexto acima narrado? Certamente este trabalhador internalizou a falsa ideia de que é empregado temporário, facilmente “descartável”, sem a devida importância para a empresa e, em última análise, para a sociedade. A enorme fila de desempregados que aceitariam de bom grado o seu posto de trabalho, alimenta no mesmo a ausência de reconhecimento da valorização de seu labor. A frágil situação dos trabalhadores ora narrada nos fala da situação daqueles que ainda são compelidos a sentirem-se gratos por terem obtido um “posto de trabalho”, e os mesmos tem a seu favor uma gama de direitos trabalhistas assegurados pela intervenção Estatal, direitos estes arduamente conquistados. Como estariam os mesmos, se vencedora a ideologia neoliberal de total afastamento do Estado, para livre pactuação das condições de trabalho, pelas partes?²¹

Gisele Cittadino (2005) sustenta que a provável solução estaria na direção da criação de mecanismos capazes de liberar certos indivíduos e grupos dos signos de inferioridade. Afinal, os direitos sócio-econômicos estão associados ao processo de inclusão social daqueles que encontrariam grande dificuldade de conduzir com dignidade suas vidas, como também atuar no cenário público, na ausência de tais direitos. Acrescenta, ainda, que o princípio da igualdade, do respeito à dignidade da pessoa humana, resulta na necessidade de assegurar a integridade de cada um nos contextos sociais e culturais nos quais a sua identidade se constitui, nos levando a optar por uma ampliação intersubjetiva do conceito de “sujeito de direito”.

Toda esta fragilidade de construção de uma identidade positiva por parte dos trabalhadores, bem como a ausência de reconhecimento e valorização das

²¹ Ressaltamos que estamos analisando a situação unicamente pelo prisma dos direitos assegurados ou não aos trabalhadores, sem adentrarmos na questão econômica que envolve o tema.

condições de trabalho na sociedade contemporânea, relaciona-se à ideia de “cidade escassa”, de Maria Alice Rezende de Carvalho (1995). Para Carvalho, “cidade escassa” refere-se à parca competência da sociedade para articular suas demandas sociais à vida política organizada, quando o Estado não cumpre seu papel, referindo-se, assim, à dimensão residual da cidadania. É obrigação do Estado o uso da autoridade consentida para a generalização de um pacto estável e universalista. Quando este Estado se omite no seu dever, a experiência social se organiza com base em intensa fragmentação de juízos, tornando frágil toda forma de reconhecimento. Segundo a autora, é designada por “cidade escassa” a cidade que se torna objeto de disputa generalizada e violenta entre os seus habitantes. Argumenta serem bens de cidadania um teto, saúde, educação e trabalho, pois tem a finalidade de garantir que os segmentos mais pobres da população possam se tornar autônomos, libertos das redes de subordinação pessoal presentes na base da sociedade, com o intuito de tocarem suas vidas atendendo às regras impessoais e universais do jogo democrático. Assim, quando são intensos os padrões de exclusão e grande parte da população não se reconhece como partícipe de uma trajetória coletiva, a cidade torna-se objeto da apropriação privatista, abrindo espaço para que se prospere o ressentimento e desconfiança sociais.

Se assim o é para a expressão de violência nas cidades, esta igualmente pode ser aplicada às relações intersubjetivas no ambiente de trabalho, em que o padrão de autoritarismo social subjacente definido por Evelina Dagnino, aliado ao fruto da forte desigualdade social como defendido por Vera Telles, leva o trabalhador que alcança um cargo de chefia, um pouco mais elevado que seu colega, a se sentir autorizado à prática do mesmo autoritarismo de que foi vítima, propiciando o ressentimento e a exacerbação do individualismo, da noção de que cada um deve cuidar de si próprio, fragilizando o reconhecimento pela sociedade da verdadeira dimensão dos trabalhadores enquanto sujeitos de direitos. Por outro lado, o empregado vítima, assediado, que já traz consigo a subalternidade introjetada, aliado ao medo da perda do emprego, se vê compelido a se sujeitar aos desmandos patronais para manter o posto de trabalho.

Embora efetivamente inexista norma específica que permita ao Poder Judiciário impor sanções ao assediador, a normatização não garantiria a solução satisfatória da questão. Todavia, a atual inexistência de uma norma específica conduz à seguinte situação: ao ajuizar uma reclamação trabalhista postulando

indenização por assédio moral, na hipótese do juiz reconhecer que de fato ocorreu o assédio, ele irá fundamentar a condenação amparado na lei de responsabilidade civil²², que preconiza que aquele que causou um dano a outra pessoa, ainda que de ordem psicológica ou moral, tem o dever de indenizar. No momento de quantificar, ou seja, arbitrar o valor da condenação²³, será levada em conta a capacidade econômica do ofensor, isto é, da empresa para a qual o assediador trabalha, e a extensão do dano, ou seja, o constrangimento causado e eventuais sequelas de ordem psicológica imputadas às vítimas. O que ocorre, em regra, é a condenação da empresa ao pagamento de quantias na maior parte dos casos situadas entre dois mil e cinco mil reais, valor este que para uma grande empresa pouco significa, não estimulando qualquer ação da empresa no sentido de coibir ou inibir más práticas sociais no âmbito laboral, e, no que diz respeito ao empregado vítima, reforçando o sentimento de injustiça, de subalternidade, de que o patrão tudo pode e que a “corda irá romper no lado mais fraco”.

Faz-se necessária a criação de novas práticas sociais, desenvolvendo uma nova cidadania nos moldes de Evelina Dagnino, criando uma pedagogia cívica que aborde a construção de uma identidade mais igualitária do trabalhador, propiciando o reconhecimento deste enquanto sujeito de direitos. Ao mesmo tempo, igualmente se faz necessária a participação do Estado com a edição de leis que subsidiem o Poder Judiciário com a possibilidade de efetiva penalização do assediador, a fim de coibir as más práticas sociais que fomentam ambientes de trabalho hostis e não sadios.

É necessário, portanto, refletir acerca da identidade criada pela classe trabalhadora, assim como sobre o reconhecimento desta pela sociedade contemporânea, bem como sobre as possíveis formas de construção de uma cidadania que perceba a importância de se valorizar o outro enquanto sujeito de direitos, propiciando um ambiente de trabalho sadio, mais igualitário e atento aos direitos humanos.

²² Artigos 186 e 927, ambos do Código Civil Brasileiro.

²³ Destaco que o tema envolve importante discussão no mundo jurídico, mas por não fazer parte do objeto do presente estudo, analisaremos a questão de forma superficial, tão somente para conferir uma breve noção das repercussões desta.