



Patrícia Mattoso de Almeida Serrano

Assédio Moral nas Relações de Trabalho:
estudo comparado Brasil e Estados Unidos da
América

Tese de Doutorado

Tese apresentada como requisito parcial para
obtenção de grau de doutor pelo Programa de Pós-
Graduação em Ciências Sociais da Pontifícia
Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Orientadora: Prof.^a Maria Alice Rezende de Carvalho

Rio de Janeiro
Março de 2017



Patrícia Mattoso de Almeida Serrano

Assédio Moral nas Relações de Trabalho:
estudo comparado Brasil e Estados Unidos da
América

Tese apresentada como requisito parcial para
obtenção do grau de Doutor pelo Programa de Pós-
Graduação em Ciências Sociais do Departamento de
Ciências Sociais do Centro de Ciências Sociais da
PUC-Rio. Aprovada pela Comissão Examinadora
abaixo assinada.

Prof.^a. Maria Alice Rezende de Carvalho

Orientadora

Departamento de Ciências Sociais – PUC-Rio

Prof. Roberto Augusto Da Matta

Departamento de Ciências Sociais – PUC-Rio

Prof.^a. Volia Bomfim Cassar

Unigranrio

Prof.^a. Thereza Christina Nahas

Universidade Castilla-La Mancha

Prof.^a Maria Sarah da Silva Telles

Departamento de Ciências Sociais - PUC-Rio

Profa. Mônica Herz

Coordenadora Setorial do Centro
de Ciências Sociais – PUC-Rio

Rio de Janeiro, 10 de março de 2017

Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução total ou parcial do trabalho sem autorização da universidade, da autora e da orientadora.

Patrícia Mattoso de Almeida Serrano

Bacharel em Direito pela Universidade Candido Mendes - Ipanema (1995). Pós-Graduada com Especialização em Direito do Trabalho (2008) e em Direito Processual Civil e Direito Processual do Trabalho (2008), pela Universidade Veiga de Almeida. Mestre em Ciências Sociais (2011), pela PUC-Rio. Advogada militante, sócia do escritório Almeida Serrano Advocacia. Tem interesses em Ciências Sociais e Direito.

Ficha Catalográfica

Serrano, Patrícia Mattoso de Almeida

Assédio moral nas relações de trabalho : estudo comparado Brasil e Estados Unidos da América / Patrícia Mattoso de Almeida Serrano ; orientadora: Maria Alice Rezende de Carvalho. – 2017.

144 f. ; 30 cm

Tese (doutorado)–Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Ciências Sociais, 2017.

Inclui bibliografia

1. Ciências Sociais – Teses. 2. Assédio moral. 3. Sociedade. 4. Mundo do trabalho. 5. Estudo comparado. 6. Brasil e Estados Unidos da América. I. Carvalho, Maria Alice Rezende de. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Ciências Sociais. III. Título.

CDD: 300

Para Paulo Marcelo, Bernardo, Guilherme e Marcela,
que iluminam e inspiram minha vida.

Agradecimentos

À minha professora orientadora Maria Alice Rezende de Carvalho, pela dedicação, paciência, inspiração e inestimável suporte ao longo de todo percurso.

Aos professores que participaram da Banca Examinadora, Roberto Augusto Da Matta, Volia Bomfim Cassar, Thereza Christina Nahas e Maria Sarah da Silva Telles, que muito me honraram com suas respectivas avaliações.

Ao corpo docente do Departamento de Ciências Sociais, com os quais tive o enorme prazer de um estreito contato com as ciências sociais, de forma aprofundada, profissional e extremamente prazerosa.

A todos os colaboradores, pela disponibilização do material imprescindível ao presente estudo.

À Ana Roxo, Mônica Gomes Barreto e Felipe Santos, sempre presentes e dispostos, com carinho e atenção, no suporte de toda e qualquer demanda.

Aos meus pais Noel e Lúcia, exemplos de dignidade, caráter e muito bom humor.

Aos meus filhos Bernardo, Guilherme e Marcela, orgulho maior da minha vida.

Ao meu companheiro e melhor amigo, Paulo Marcelo, pelo incansável apoio em todas as horas, pelo estímulo e exemplo maior de profissionalismo.

Resumo

Serrano, Patrícia Mattoso de Almeida; Carvalho, Maria Alice Rezende de. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho: estudo comparado Brasil e Estados Unidos da América.** Rio de Janeiro, 2017. 144p. Tese de Doutorado - Departamento de Ciências Sociais, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

O assédio moral nas relações trabalhistas é uma questão social presente no novo mundo do trabalho globalizado, manifestando-se, entre outras, nas sociedades brasileira e norte-americana contemporâneas. O chamado mundo do trabalho é um *locus* privilegiado para se perquirir os valores que cada sociedade elege, almeja, propaga, prioriza. Nesta linha de raciocínio, a presente pesquisa investiga por que o comportamento relacional no mundo do trabalho, no Brasil e nos Estados Unidos da América, tem proporcionado crescente aumento dos casos de assédio moral, com consequente ampliação de demandas judiciais cujo objeto é a reparação por danos advindos dessa forma de violência ocorrida nos ambientes de trabalho. A tese investiga as razões que levam um trabalhador a agredir moralmente um subordinado ou colega de trabalho, desrespeitando as regras mínimas de valoração moral da pessoa humana, em um mundo, ao menos em tese, já consciente dos direitos humanos, do repúdio a qualquer forma de discriminação, seja esta religiosa, sexual, étnica, política ou ideológica. A questão, portanto, sobre a qual é feita a reflexão, vem a ser o que estaria levando à crescente deterioração das relações interpessoais no mundo do trabalho brasileiro e norte-americano.

Palavras-chave

Assédio moral; sociedade; mundo do trabalho; estudo comparado; Brasil e Estados Unidos da América.

Abstract

Serrano, Patrícia Mattoso de Almeida; Carvalho, Maria Alice Rezende de. (Advisor). **Moral Harassment in Labor Relations: comparative study Brazil and United States of America.** Rio de Janeiro, 2017. 144p. Tese de Doutorado - Departamento de Ciências Sociais, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Moral harassment at workplace is an ever present social issue in the new world of globalized labor, and manifests itself in brazilian and north american contemporary societies, among others. The so called labor world is a privileged *locus* to ponder the values each society elects, aspires, propagates and prioritizes. In this line of thought, the present research investigates why the relational behavior in the labor worlds of Brazil and the United States has led to an escalating in moral harassment cases, with subsequent rise in judicial demands of compensation for damages caused by this form of violence. The thesis investigates the reasons that lead a worker to morally bully a subordinate or colleague, violating minimal rules of moral human values, in a world (at least theoretically) conscious of human rights and the rejection of any form of discrimination, whether religious, sexual, ethnic, political or ideological. The question on which the reflection is made, therefore, is what is leading to the growing deterioration of interpersonal relations in the brazilian and north-american labor worlds.

Keywords

Moral harassment; society; labor world; comparative study; Brazil and United States of America.

Sumário

1. Introdução	10
2. O Assédio Moral Nas Relações de Trabalho - Uma Antiga Questão	15
2.1. O assédio moral como um fato social – Émile Durkheim	19
2.2. A interação social – Erving Goffman	21
2.3. Conceitualizando assédio moral	29
2.4. Proteção legal ao assédio moral no Brasil	39
2.5. A construção de uma identidade que viabilize políticas públicas favoráveis ao mundo do trabalho contemporâneo	47
3. O Mundo do Trabalho e Suas Mudanças	57
3.1. A precarização do trabalho segundo Barrington Moore, Bourdieu, Sennett e Dejours	58
3.2. A nova moral no novo mundo do trabalho – casos concretos de assédio moral nas relações de trabalho no Brasil	77
4. O Assédio Moral nos Estados Unidos da América	96
4.1. Brasil e EUA – sistemas jurídicos distintos	96
4.2. Leis, construção jurisprudencial e o “United States Department of Labor”	99
4.3. Estudo de casos de assédio moral nos EUA	106
4.4. As ações afirmativas – “Affirmative Actions”	122
5. Considerações Finais	130
6. Referências Bibliográficas	142

“Injustice anywhere is a threat to justice everywhere”
Rev. Martin Luther King, Jr

1.

Introdução

As relações intersubjetivas que tem lugar em toda e qualquer organização de trabalho se mostram de suma importância na medida em que repercutem para outros tipos de instituições, como entidades de classe, associações religiosas, instituições de ensino e, igualmente, no ambiente familiar. Acrescente-se, ainda, que nas sociedades contemporâneas passamos a maior parte do dia no ambiente de trabalho, o que faz dele um espaço privilegiado para observação da interação dos indivíduos entre si e com a sociedade mais ampla. O chamado mundo do trabalho é, pois, um *locus* privilegiado para se perquirir os valores que essa sociedade elege, almeja, propaga, prioriza. Nesta linha de raciocínio, a presente pesquisa investiga por que o comportamento relacional no mundo do trabalho, no Brasil e nos Estados Unidos da América, tem proporcionado crescente aumento dos casos de assédio moral, com consequente ampliação de demandas judiciais cujo objeto é a reparação por danos advindos dessa forma de violência ocorrida nos ambientes de trabalho.

A tese pesquisa as razões que levam um trabalhador a agredir moralmente um subordinado ou colega de trabalho, desrespeitando as regras mínimas de valorização moral da pessoa humana, em um mundo, ao menos em tese, já consciente dos direitos humanos, do repúdio a qualquer forma de discriminação, seja esta religiosa, sexual, étnica, política ou ideológica. O trabalhador pesquisado, portanto, é aquele empregado, inserido na economia formal, laborando no comércio, nas indústrias ou no setor de serviços, tanto em empresas privadas quanto nas instituições administrativas estatais, mas com maior grau de subordinação; aquele trabalhador, enfim, que sobrevive do seu trabalho, dependendo deste para a satisfação de suas necessidades básicas. O universo de pesquisa são as relações laborais brasileiras e norte-americanas, ressaltando, em ambos os casos, que são países de abolição tardia da escravidão, notadamente o Brasil, onde os empregados tiveram, paulatinamente, regulado o mundo do trabalho, mormente com a edição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)¹. Contudo, em que pese a vigência, ainda hoje, dessa legislação, as relações

¹ Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, publicada no DOU de 9/8/1943.

interpessoais no Brasil são fortemente marcadas, pela hierarquia, exigindo-se de cada um que saiba exatamente o seu “lugar”, com desigualdades que desafiam a pedagogia republicana da isonomia. Já nos Estados Unidos, embora se possa dizer que há uma valorização da igualdade, as relações interpessoais são perpassadas por preconceitos, entre outros, contra estrangeiros. Em comum, ambos os países contemplam discriminação contra minorias e mulheres, tudo nos levando a refletir sobre que espécie de modernidade condiciona as relações laborais em um e outro caso.

A questão, portanto, sobre a qual se pretende refletir é o que estaria levando à crescente deterioração das relações interpessoais no mundo do trabalho brasileiro e norte-americano.

Ciente da interdisciplinaridade do tema, este trabalho lança um olhar sobre o lugar e o significado do trabalhador nas sociedades brasileira e norte-americana, hoje.

A narrativa de situações de assédio moral no ambiente de trabalho tal como descrita pelos trabalhadores na amostra adotada, bem como a inexistência de norma específica no ordenamento jurídico brasileiro para regulamentar o tema, motivou o presente estudo, que visa a analisar primordialmente o que leva um cidadão a destratar um subordinado ou colega de trabalho, inobservando os valores de respeito, educação, cidadania e reconhecimento, adotando condutas agressivas, humilhantes, desrespeitosas, gerando consequências psíquicas e emocionais decorrentes do assédio moral. Considera-se, ainda, como possibilidade, que a instabilidade nas relações laborais pode ser fator potencializador da desagregação do ambiente de trabalho em virtude da constante ameaça de desemprego², da mesma forma que a fragilidade na construção da identidade da classe trabalhadora, assim como do reconhecimento desta na sociedade contemporânea, possa estar também contribuindo para a potencialização do fenômeno estudado.

² Ressalta-se, mais uma vez, que se trata do trabalhador empregado inserido na economia formal, mas dependente deste emprego para sua sobrevivência, temeroso com a perda do posto já conquistado.

Afinal, o Brasil sofre o pior dos mundos: não logrou assegurar os direitos sociais de forma universalizante, e teve um processo de desenvolvimento coincidente com a recente flexibilização do trabalho. Por outro lado, os EUA se mostram mais conscientes da universalização dos direitos sociais, porém apresentam crescente histórico de intolerância racial, religiosa e de orientação sexual. Portanto, a questão do assédio moral no cenário laboral brasileiro poderá ser mais bem reconstruído analiticamente a partir do seu espelhamento no mundo do trabalho norte-americano.

Toda a análise partirá do questionamento acerca das motivações que levam trabalhadores a desqualificar valores eleitos como fundamento da sociedade republicana. Parte-se da premissa de que vivemos em um mundo paradoxal, ou seja, ao mesmo tempo em que se preza o ideário de direitos, especialmente com a redemocratização do país, vive-se também uma progressiva precarização dos vínculos trabalhistas, um dos direitos mais reivindicados no século XX. Assim, é preciso refletir sobre os valores que sobressaem nessas novas relações.

Serão consideradas como hipóteses de trabalho para compreender o contínuo crescimento dos casos de assédio moral nas relações de trabalho em ambos os países:

- a) o padrão cultural em que estão imersas as práticas laborais, com um foco específico na questão da internalização da subalternidade;
- b) o crescimento do individualismo em tempos de instabilidade econômica, e o não reconhecimento da cidadania do “outro”;
- c) a inexistência, no Brasil, diferentemente dos EUA, de norma jurídica específica inibidora do assédio moral, o que leva à frouxidão de regras internas também no âmbito das empresas.

Quanto à amostra, partiu-se de denúncias e depoimentos prestados em inquéritos civis públicos promovidos pelo Ministério Público do Trabalho, e peças processuais e depoimentos contidos em ações que tramitam perante a Justiça do Trabalho, cujo objeto é a indenização por assédio moral. Evita-se, como de praxe em trabalhos dessa natureza, a identificação das partes envolvidas. Assim, os depoimentos de assediador e assediado, bem como a interpretação destes

depoimentos pelo poder judiciário (sentenças e acórdãos), fornecerão subsídios para a verificação ou não das hipóteses acima formuladas. Quanto aos Estados Unidos, serão analisados casos judiciais que chegaram à Suprema Corte norte-americana, tanto aqueles que tratam diretamente de assédios morais, quanto outros que indiretamente guardam relação com o tema.

Com essa análise documental pretende-se compreender a diferença dos valores presentes nas relações de trabalho dos países analisados.

A metodologia adotada é a hermenêutica e análise textual, envolvendo uma abordagem interpretativa de documentos, como sentenças e acórdãos proferidos em processos judiciais em que se demanda a indenização por danos morais decorrentes de assédio moral no ambiente de trabalho. Analisam-se, ainda, depoimentos colhidos em inquéritos civis realizados pelo Ministério Público do Trabalho, que se constituem em processos administrativos inquisitoriais iniciados a partir de denúncias de assédio moral individual ou coletivo. Por fim, relaciona-se o material pesquisado com a teoria sociológica.

No capítulo intitulado “O Assédio Moral nas Relações de Trabalho - Uma Antiga Questão” é apresentado inicialmente um histórico da conquista dos direitos dos trabalhadores, enquanto classe. Em seguida, o assédio moral é tratado como um fato social tal qual reconhecido por Durkheim, bem como é analisada a dinâmica da interação social sob a perspectiva de Erving Goffman. Em sequência é apresentado o conceito de assédio moral, indicando os requisitos caracterizadores que levam à sua identificação, as condutas que o definem, suas formas de expressão na vida real e sua gênese. Ainda no mesmo capítulo é analisada a proteção legal conferida a supostas vítimas de assédio moral no Brasil e, por fim, a percepção da vítima acerca de si mesmo, da sua posição no ambiente de trabalho, do tipo de relação que estabelece com o assediador, sempre com o intuito de verificar a procedência ou não das hipóteses previstas neste trabalho.

No capítulo seguinte serão apresentadas as modificações ocorridas no mundo do trabalho, através de percepções e perspectivas existentes nas ciências sociais, sob a ótica de Barrington Moore, Pierre Bourdieu, Richard Sennett e Christophe Dejours, possibilitando uma melhor compreensão do fenômeno abordado. São transcritos, ainda, depoimentos de vítimas e testemunhas de

situações de assédio moral na relação de trabalho, no Brasil, com o intuito de conferir a exata dimensão e extensão da conduta abusiva. Optou-se pela transcrição de parte dos depoimentos, salvaguardando a identificação dos depoentes, pois, como se disse, as narrativas permitem a percepção das teias de significados contidas nas relações intersubjetivas.

Na sequência, será analisado o mundo do trabalho nos EUA, sendo apresentada, inicialmente, a distinção entre o sistema jurídico norte-americano e o sistema brasileiro, como funcionam, como protegem os direitos dos trabalhadores. Para tanto foram escolhidos, casos de assédio moral nos EUA, analisáveis de uma perspectiva sociológica. Por fim, as “ações afirmativas”, que são um importante instrumento do Direito norte-americano utilizado na busca por minorar as desigualdades, com reflexos no mundo do trabalho.

O último passo da tese apresentará as considerações finais sobre a pesquisa, sendo avaliadas as hipóteses formuladas e identificadas possíveis medidas para minorar o número de casos de assédio moral nas relações de trabalho que têm curso no Brasil contemporâneo.

2.

O Assédio Moral Nas Relações de Trabalho – Uma Antiga Questão

Em termos muito amplos, pode-se dizer que o assédio moral nas relações de trabalho é tão antigo quanto o próprio labor, se mostrando presente desde os tempos da escravidão, quando ao senhor era reconhecido o direito de impor qualquer forma de maus tratos ao seu escravo. Dessa perspectiva, a escravidão é a expressão mais bárbara da “coisificação” do trabalhador, a quem não se confere qualquer direito. Desde então, as sociedades modernas conheceram um processo de gradual regulação das relações de trabalho, no qual, a auto-organização dos trabalhadores, onde ocorreu, jogou um papel muito importante.

As relações de trabalho, portanto, contêm uma dimensão predatória que, para ser contida, exigem a ação reguladora do Estado (POLANY, 2000), ação que, no mundo contemporâneo, vem retroagindo por força do predomínio da ideologia neoliberal. Em decorrência, faz-se necessário apresentar, ainda que brevemente, a construção destas relações, que nasceram com um viés autoritário, inclusive na sociedade brasileira³.

Segundo Sussekind, Maranhão, Segadas Vianna e Lima Teixeira (2002), originalmente o labor humano era uma prática individual que visava a alimentação, a defesa e o abrigo e podia contar com instrumentos obtidos ou construídos pelo próprio agente. A partir da formação de tribos, iniciou-se um processo coletivo, solidário, de trabalho, que se valia de laços primários, como, por exemplo, os de família. Mas esse tipo de organização pressupunha a exclusão de outros grupos e, conseqüentemente, a deflagração de lutas renhidas pelo poder, possibilitando a escravidão dos derrotados.

Sob o feudalismo, os servos trabalhavam nas terras do senhor, entregando-lhe parte da produção em troca do direito de residência e proteção senhorial. A extensão daqueles direitos era determinada pelo senhor feudal, restando aos servos a completa subserviência aos interesses e ditames do senhor da gleba. Com

³ O Brasil foi o último país das Américas e o penúltimo no mundo civilizado a abolir a escravidão, em 1888. Somente a Mauritânia decretou oficialmente o fim da escravidão em data posterior (1891), criminalizando a tal prática apenas em 2007.

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, formas embrionárias de empresas dirigidas por seus respectivos mestres. Os membros das corporações se dividiam 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 companheiros e mestres, decorrentes das condições de dependência sem grandes perspectivas de autonomia, e sem direitos reconhecidos, culminaram nas *compagnonnage*, reunião de companheiros para a defesa de seus interesses e verdadeiros embriões dos sindicatos que emergiram no século XIX. Na França, as corporações de ofício foram extintas após 1789, dando passagem ao surgimento do trabalho na sua concepção liberal, é dizer, individualizado e sem a intervenção do Estado nas relações contratuais.

Com a invenção da máquina a vapor e a reunião em um mesmo espaço de trabalhadores que não dispunham de recursos para adquiri-las teve início um processo de subordinação e dependência de exércitos de homens pobres ao detentor do capital (máquinas e planta fabril). A exploração dos trabalhadores através de regime desumano de trabalho, somado à exploração do trabalho de menores e de mulheres, caracteriza o liberalismo, momento em que o empregador cria as regras de trabalho de acordo com seus próprios interesses, sem qualquer intervenção Estatal. O trabalhador, que depende do salário para a sua sobrevivência era compelido a aceitar toda sorte de exploração, com jornadas de sol a sol, ausência de condições mínimas de segurança e higiene nos ambientes de trabalho.

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, foram sendo criados e reconhecidos, embora lentamente, alguns direitos inerentes aos trabalhadores. O Estado passou a intervir nas relações contratuais para

estabelecer algumas regras básicas para a coibição de abusos. Iniciou-se, então, uma regulação do mundo do trabalho com o advento do *welfare state*⁴.

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, inclusive vendê-lo, trocá-lo, maltratá-lo, ou até matá-lo. Por ironia, o escravo no Brasil só 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 física e/ou moral de seu proprietário, bem como homicídio. Tal período é brilhantemente analisado no livro de Maria Sylvia de Carvalho Franco (1983).

Como consequência de todo esse movimento 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, estatuidos a Constituição brasileira de 1988 o valor social do trabalho como um dos fundamentos da república⁵. Contudo, nos deparamos com uma crescente onda de precarização das relações laborais, em que se preconiza a necessidade de afastamento do Estado das relações contratuais, sob o argumento de que o negociado deve se sobrepor ao legislado, mesmo quando os contratantes não se encontram em igualdade de condições para negociar. Melhor traduzindo, pretende-se que as condições de trabalho livremente pactuadas entre os sindicatos patronais e de empregados, deva prevalecer sobre o patamar mínimo 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

⁴ *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.

⁵ Artigo 1º, incisos III e IV, da Constituição da República Federativa do Brasil.

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 baixo⁶. 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, ou seja, a 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.

Destaque-se que as transformações contemporâneas no mundo do trabalho são globais. Bourdieu (1997), a propósito, 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, Bourdieu analisa a trajetória de operários da fábrica Peugeot, na França, e comenta entrevista realizada com um trabalhador dos anos de 1970, que lamenta a “*desconstrução do grupo operário*”, que outrora fora unido e solidário na luta por direitos e hoje é “*desunido, composto por pessoas cansadas, gastas, desmoralizadas, envelhecidas prematuramente, ranzinzas, que se comportam mal no trabalho, desmotivados pela crescente entrada de trabalhadores 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 de trabalho assinada, relegando à categoria de trabalhador precário todos os que laboram sob a condição de “terceirizados”.

⁶ Destaco ser essa questão sindical outro tema de grande importância que não aprofundarei por não ser o objeto do presente trabalho.

Com o fenômeno da globalização⁷, 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., que cada vez mais, preconizam a flexibilização das relações de trabalho, permitindo que as partes contratantes pactuem livremente, sem observância de qualquer piso garantidor de um mínimo de direitos sociais. Nesses tempos de globalização e flexibilização das relações laborais, premida pela escassez de postos formais de trabalho pela acirrada disputa para mantê-los, verifica-se crescente onda de desvalorização do trabalhador, seja pelo seu superior hierárquico, seja pelos seus colegas de trabalho, seja pela sociedade, levando-nos a questionar se estaríamos vivendo um retrocesso social.

2.1.

O assédio moral como um fato social – Émile Durkheim

Nas sociedades contemporâneas, 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, tudo o que se passa no mundo do trabalho tem reflexo nas demais dimensões da nossa vida. O ambiente de trabalho é, portanto, o *locus* privilegiado a partir do qual se podem analisar os valores que as sociedades brasileira e norte-americana, vem, contemporaneamente, elegendo, reificando ou abandonando.

Adota-se como premissa que o assédio moral nas relações de trabalho é uma questão sociológica, como compreendida por Émile Durkheim (1983). Para o autor o homem 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 (1983) 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 orientar nossos atos e sentimentos. A esse “tudo” que se produz na sociedade

⁷ Ressalto que o fenômeno da globalização já rendeu inúmeros trabalhos e, não sendo o objeto do presente estudo, faremos apenas uma breve análise deste.

Durkheim (1983) chamou de “fatos sociais”. O fato social, portanto, é tudo o que é exterior às consciências individuais, e opera coercitivamente sobre nós. 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 (1983) justifica a necessidade das instituições sociais pelo fato de o ser humano necessitar de segurança e previsibilidade. Uma sociedade sem regras claras vive “em estado de anomia”, conceito *durkheimiano* de uma sociedade que tem a sua integração momentaneamente suspensa.

Ao longo de sua vida, desde as últimas décadas do século XIX, Durkheim (1983), percebeu que as instituições sociais se encontravam enfraquecidas, valores tradicionais eram rompidos e novos surgiam, a sociedade urbana comportava muita pobreza e marginalização. Ora, de uma perspectiva normativa, que aposta em uma sociedade integrada, a questão social não podia ser ignorada, pois, de uma forma ou de outra, toda a sociedade estava sofrendo ou iria sofrer as consequências. A “anomia” era a grande inimiga da sociedade, algo que devia ser vencido.

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

2.2.

A interação social – Erving Goffman

Para melhor compreendermos a dinâmica das relações interpessoais no mundo do trabalho, a obra de Erving Goffman, intitulada “A Representação do Eu na Vida Cotidiana” (2014) pode ser bastante útil. Em seu estudo Goffman se utiliza da metáfora do teatro para abordar o comportamento dos indivíduos nas relações interpessoais. De sua perspectiva os indivíduos interpretam de modo constante o papel que querem transmitir, assumindo personagens e tornando-se atores em seus diferentes encontros. Na representação de seu papel o indivíduo pode ser “sincero”, quando acredita na impressão criada por sua representação; ou pode ser “cínico”, quando o próprio indivíduo não crê em sua própria atuação e não se interessa, em última análise, pelo que seu público acredita. O autor ressalta que o caminho percorrido da descrença à crença pode ser seguido em sentido oposto, começando com a convicção ou a aspiração insegura e terminando em cinismo.

Analizando o comportamento dos indivíduos nas relações interpessoais, Goffman (2014) destaca que na interação social o indivíduo, inicialmente, se dedica a “definir a situação”, isto é, a atribuir um sentido ao contexto vivido; ele agirá e se comportará de acordo com a sua definição de situação: uma festa, um velório, um local de trabalho. A princípio pode parecer que a definição de situação seja uma prerrogativa individual, mas existem diferentes mecanismos para a confluência de perspectivas, uma delas a relação de poder que se impõe ao grupo. Nesse caso, determinadas definições de situação parecerão mais legítimas do que outras, e essa legitimidade decorre do poder de um ou mais indivíduos de proporem e sustentarem a definição. Goffman (2014) diz que os participantes contribuem em conjunto para uma única definição geral da situação, que implica no processo de construção do encontro social, buscando uma interação harmoniosa através da ocultação de desejos e anseios que possam gerar conflitos. O autor nomeia esta atitude de evitar conflitos abertos de “consenso operacional”, destacando o fato de que o consenso estabelecido em um cenário de interação possui necessariamente diferenças de conteúdos estabelecidos em outros cenários.

Uma definição equivocada da situação, segundo Goffman (2014), pode nos expor a outra forma de poder, o poder do vexame, da vergonha, do embaraço, que

é uma forma fundamental de coerção social debatida por Durkheim (1983), quando sustenta, por exemplo, a necessidade de nos vestirmos adequadamente ao local, sob o risco de sermos moralmente punidos, ridicularizados, pela infração. Este argumento é sustentado também por Goffman (2014), para o qual, na vida cotidiana não precisamos de leis, ou soldados, para nos impedir de irmos a lugares onde não queremos, conversarmos com pessoas que não gostamos, ou falarmos coisas em que não acreditamos. O que deixamos de fazer é pelo temor da vergonha, do embaraço, pelo temor de “perder a face”. Goffman (2014, p.28) chama de “face” a *“influência recíproca dos indivíduos sobre as ações uns dos outros, quando em presença física e imediata”*, é toda a fachada que sustenta o indivíduo, a imagem que transmite e emite de si próprio. O trabalho de face é o esforço que cada um de nós faz para manter-se à altura da dignidade que projetamos sobre nós mesmos, à altura do tratamento que acreditamos merecer por parte dos outros. Ciente dos perigos e dos deslizes que possamos cometer, analisando a intromissão desta forma de controle que nos impomos, Goffman (2014) afirma que na “prisão da vida social” cada pessoa é seu próprio algoz, “mesmo que alguns possam gostar de suas celas”. Essa forma de controle social, de coerção, independe de uma força externa que nos obriga a agir de determinada forma, docilmente nos enquadrados, docilmente aceitamos um ordenamento social frequentemente injusto, desigual.

A partir da definição de situação, ao se encontrar frente a outros indivíduos, inicia-se a encenação, a interação social propriamente dita na qual, inicialmente, buscamos informações a respeito dos outros, ou trazemos à baila as que já possuímos, na intenção de ajustarmos nosso discurso. O autor sustenta que muitas fontes de informações sobre os outros são acessíveis, e há muitos portadores para transmiti-las, são os chamados “veículos de indícios”. Goffman (2014) afirma que a capacidade do indivíduo de dar impressão de si próprio envolve dois tipos de expressão: a “expressão transmitida”, que abrange os símbolos verbais ou seus substitutos, e que estaria ligada a uma ideia de comunicação no sentido tradicional; e a “expressão emitida” onde as ações do ator ganham força, sendo uma forma de expressão não intencional e contextual; são os olhares, gestos, nossa postura corporal, tudo o que não raro passa despercebido por nós mesmos, mas visível ao outro. Destaca ainda, o autor, que o indivíduo também transmite

informação falsa intencionalmente por meio de ambas as formas de expressão, sendo fraude quando por expressão transmitida, e dissimulação através da expressão emitida.

Goffman afirma que sempre nos preocupamos com o primeiro contato, pois há uma clara compreensão de que, na vida cotidiana, as primeiras impressões são muito importantes. A título de exemplo ele diz que “*o ajuste de trabalho dos que prestam serviços dependerá, com frequência, da capacidade de tomar e conservar a iniciativa na relação de serviço, capacidade que exigirá uma sutil agressividade por parte do servidor, quando este for pessoa de posição socio-econômica inferior à do cliente.*” (2014, p. 23). Ainda sobre a importância das “primeiras impressões” na interação social, Goffman (2014) destaca que, de modo semelhante, indivíduos podem julgar que se forem hostis e enfáticos no primeiro contato, colocarão o outro em seu devido lugar deixando claro, na primeira impressão, quem detém o poder, quem manda, evitando dificuldades futuras. Transpondo esta observação para o *locus* do trabalho, talvez possamos começar a entender o que passa na mente de um gerente/diretor assediador.

Goffman (2014, p. 25), analisando a importância da definição inicial da situação projetada por um indivíduo, ressalta que:

“A sociedade está organizada tendo por base o princípio de que qualquer indivíduo que possua certas características sociais tem o direito moral de esperar que os outros o valorizem e o tratem de maneira adequada. Ligado a este princípio há um segundo, ou seja, de que um indivíduo que implícita ou explicitamente dê a entender que possui certas características sociais deve de fato ser o que pretende que é. Consequentemente, quando um indivíduo projeta uma definição da situação e com isso pretende, implícita ou explicitamente, ser uma pessoa de determinado tipo, automaticamente, exerce uma exigência moral sobre os outros, obrigando-os a valorizá-lo e a tratá-lo de acordo com o que as pessoas de seu tipo têm o direito de esperar. Implicitamente também renuncia a toda pretensão de ser o que não aparenta ser e, portanto, abre mão do tratamento que seria adequado a tais pessoas. Os outros descobrem, então, que o indivíduo os informou a respeito do que é e do que eles devem entender por “é”. ”

Goffman (2014) ressalta que não devemos nos preocupar com eventuais rupturas nas definições e impressões interpessoais, pois elas não acontecem com maior frequência em razão das chamadas “práticas defensivas” e “práticas protetoras” ou “diplomacia”, que são as técnicas empregadas pelos atores na interação social, para salvaguardar a impressão acalentada por um indivíduo enquanto está diante de outros. Destaca, o autor, que quando um indivíduo se

apresenta diante de outros, terá muitos motivos para procurar controlar a impressão que estes recebem da situação.

O autor salienta, ainda, que nos utilizamos de equipamentos expressivos que ele denomina de “fachada pessoal”, através dos quais identificamos o próprio ator e esperamos que tais equipamentos o sigam a qualquer parte. São os distintivos de função e categoria, vestuário, sexo, idade, características raciais, altura, aparência, atitude, padrões de linguagem, e expressões faciais. Os estímulos que funcionam no momento da interação social, para nos informar o papel que o ator espera desempenhar é denominado de “maneira”, podendo ser uma maneira arrogante, agressiva, para dar a impressão de que o ator espera que ele iniciará a interação verbal e dirigirá o curso da mesma, ou pode ser uma maneira humilde, escusatória, para dar a impressão de que o ator espera seguir o comando de outros. Esperamos sempre uma compatibilidade confirmadora entre aparência e maneira, e certa coerência entre ambiente, aparência e maneira, mas estas podem se contradizer como, por exemplo, nos surpreendemos com um ator que parece ser de posição mais elevada que sua plateia e age de maneira igualitária, íntima, humilde.

Indicamos, anteriormente, a prática dos indivíduos de utilização de sua fachada pessoal na interação social, o que se constitui em um dos modos pelos quais a representação é, na perspectiva *goffminiana*, “socializada”, moldada e modificada para se ajustar à compreensão e às expectativas da sociedade em que é apresentada. Outro aspecto deste processo de socialização é a tendência que os atores têm a oferecer a seus observadores uma impressão idealizada da situação. Para esclarecer tal ponto Goffman (2014, p. 47-48), cita a opinião de Cooley⁸:

“Se nunca tentássemos parecer um pouco melhores do que somos, como poderíamos melhorar ou “educar-nos de fora para dentro?” Este mesmo impulso de mostrar ao mundo um aspecto melhor ou idealizado de nós mesmos encontra uma expressão organizada nas várias profissões e classes, cada uma das quais até certo ponto tem um linguajar convencional ou atitudes próprias, que seus membros adotam inconscientemente, na maior parte das vezes, mas que têm o efeito de uma conspiração para atuar sobre a credulidade do resto do mundo. Há um tipo de linguagem convencional não somente da teologia e da filantropia, mas também do direito, da medicina, da educação, e mesmo da ciência – talvez particularmente da ciência precisamente agora, visto que quanto mais um tipo particular de mérito é

⁸ COOLEY, C. H. *Human Nature and the Social Order*. Nova York: Scribner's, 1922, p. 352-353.

reconhecido e admirado, tanto maior a probabilidade de ser adotado por pessoas indignas.”

Conclui Goffman (2014, p.48) que “*quando o indivíduo se apresenta diante dos outros, seu desempenho tenderá a incorporar e exemplificar os valores oficialmente reconhecidos pela sociedade e até realmente mais do que o comportamento do indivíduo como um todo.* ”, e podemos assim considerar, à maneira de Durkheim (1983), como uma cerimônia, um rejuvenescimento e reafirmação expressivos dos valores morais da comunidade. Por outro lado, temos a tendência a esconder de nosso público todos os indícios de “trabalho sujo”, quer o realizemos em particular ou encarreguemos um empregado de fazê-lo, citando, o autor, como exemplo que “*se os servidores de um hospital de doentes mentais têm de manter a ordem e ao mesmo tempo não bater nos pacientes, e se for difícil conservar esta combinação de padrões, então o paciente turbulento pode ser “engravatado” com uma toalha molhada e sufocado até ficar submisso de um modo tal que não deixe vestígios dos maus-tratos*”⁹.” (2014, p. 57).

De acordo com Goffman, se os principais objetivos ideais de uma organização têm que ser alcançados, então será necessário, às vezes, contornarmos outros ideais de organização, embora dando a impressão de que estes outros ideais ainda estão em vigor, fazendo-se um sacrifício pelo ideal legitimamente mais importante. Falando de atores que alimentam a impressão de ter motivos ideais para assumir o papel que estão representando, o autor cita como exemplo os diretores de empresas que mostram com frequência um ar de competência e domínio geral da situação com o que se tornam cegos e cegam os outros, para o fato de conservarem o emprego porque têm a aparência de diretores e não porque são capazes de agir como diretores, citando Stryker¹⁰ (2014, p. 59-60):

“Poucos diretores percebem quanto pode ser decisivamente importante sua aparência física para um empregador. Ann Hoff, uma “expert” do assunto, observa que os empregadores atualmente parecem estar procurando um “tipo hollywoodiano” ideal. Uma companhia rejeitou um candidato porque tinha “dentes

⁹ WILLOUGHBY, R. H. *The Attendant in the State Mental Hospital*. University of Chicago, 1953, p.44.

¹⁰ STRYKER, P. *How Executives Get Jobs*. Fortune, ago./1953, p. 182.

muito quadrados”, e outros foram desqualificados por terem orelhas de abano ou por beberem ou fumarem abundantemente, durante uma entrevista. Muitas vezes os empregadores estipulam também francamente atributos raciais e religiosos.”

Não raro esses atores tentam passar a impressão de que seu equilíbrio e eficiência atuais são coisas que sempre tiveram, e que nunca precisaram passar por um período de aprendizado, mostrando-se não raro, despreparados para funções de liderança e trato com subordinados. O autor salienta, ainda, que não nos mostramos a nossos filhos da mesma forma que aos companheiros de clube, aos clientes como aos empregados, aos nossos próprios chefes e patrões, como aos amigos íntimos, representando constantemente distintas individualidades sociais de acordo com os grupos em que nos apresentamos.

A coerência exigida nas representações põe em destaque uma decisiva discrepância entre nosso eu demasiado humano e nosso eu socializado. Como somos humanos, com impulsos variáveis, com estados de espírito e energia mutáveis, quando nos revestimos de personagem diante de nossa plateia não devemos estar sujeitos a altos e baixos. Discorrendo sobre o tema Goffman (2014, p. 69), citando Durkheim¹¹, diz que “*não permitimos que nossa atividade social superior siga a trilha de nossos estados físicos, conforme acontece com nossas sensações e nossa consciência corporal geral.*” Conclui o autor que, em geral, a representação de uma atividade diferirá da própria atividade e, conseqüentemente, a representará de forma falsa, mas como se exige do indivíduo que confie nos sinais para construir uma representação de sua atividade, a imagem que construir, por mais fiel que seja aos fatos, estará sujeita a todas as rupturas a que as impressões estão sujeitas.

Contudo, a interação social não se dá unicamente a dois e, assim, Goffman (2014), tratando das “equipes de representação”, para se referir a qualquer grupo de indivíduos que cooperem na encenação de uma rotina particular, ressalta que a representação em equipe nos mostra que, em regra, a alguém é dado o direito de dirigir e controlar o desenrolar da ação. Equivocadamente podemos pensar que o conteúdo da representação de um indivíduo é somente uma extensão expressiva do caráter do ator, analisando a encenação em termos pessoais. No entanto,

¹¹DURKHEIM, E. *The Elementary Forms of the Religious Life*. Londres: Allen & Unwin, 1926, p. 272.

acontece com frequência que a representação expresse tão somente as características da tarefa que é representada, e não as do ator. Assim, um grupo de servidores, pode animar suas condutas com a intenção de estabelecer uma definição favorável ao seu produto ou as tarefas que apresentam, distante de suas respectivas personalidades. Em regra, as representações de equipe apresentam uma solidariedade entre os integrantes do grupo, na intenção de transmitir uma harmonia, uma uniformidade na informação. Apesar disto, não raro encontramos, por exemplo, vendedores que falam mal, para o cliente, do próprio estabelecimento em que trabalham, deixando o cliente com a sensação de que é um empregado que “não vestiu a camisa da empresa”, que não se encontra em harmonia com sua equipe de trabalho. O autor cita um interessante uso dos cenários e acessórios do palco em uma interação social em que sócias de um grêmio estudantil feminino norte-americano narram como efetuam a divisão das associadas em classes, nos chás que oferecem:

“Mesmo com recomendações, é difícil lembrar-se de 967 moças somente por encontrá-las por uns poucos minutos numa recepção”, admitiu Carol. “Assim, imaginamos este artil para separar as agradáveis das chatas. Temos três bandejas para os cartões de visita das moças aliciadas para o grêmio; uma para as excelentes, outra para as que convém examinar duas vezes, e outra para as desinteressantes.” “A encarregada de conversar com a aliciada na festa deve acompanhá-la sutilmente para a bandeja apropriada, quando for deixar seu cartão”, continuou Carol. “As aliciadas nunca percebem o que estamos fazendo.”¹² (Goffman, 2014, p.107-108)

Goffman (2014) afirma que as representações podem variar de acordo com a “região” em que é encenada, definindo “região” como qualquer lugar que seja limitado de algum modo por barreiras à percepção. O autor destaca que na sociedade norte-americana, relativamente fechada, usualmente a representação ocorre numa região extremamente limitada, acrescida de limites relativos ao tempo. Essas “regiões” podem ser um hospital, uma igreja, um estabelecimento comercial, ou outros. Estamos acostumados a supor que as regras de comportamento que prevalecem em locais sagrados, como igrejas, são distintas das encontradas em lugares de trabalho cotidiano, o que nem sempre é verdade, pois um local de trabalho pode ter regras muito mais rígidas daquelas esperadas em uma igreja. Como exemplo, Goffman (2014) narra que em uma igreja é

¹² BECK, J. *What's Wrong With Sorority Rushing?* Chicago, Tribune Magazine, 10.01.1954, p. 20-21.

permitido a uma mulher se sentar, sonhar acordada e até cochilar, mas uma vendedora de uma loja de vestidos pode-se exigir que ela permaneça de pé, pronta a atender o cliente que entrar, que se abstenha de mascar chicletes, mantenha um sorriso no rosto, e use roupas que às vezes nem pode pagar. As regras por vezes muito rígidas não raro levam os empregados a se condicionarem a “simular trabalho” quando o gerente, diretor, chefe, adentra o local de trabalho, para que não os flagre ociosos, parados, sentados. É o que Goffman (2014, p. 135) chama de “controle dos bastidores”, destacando que *“parece que nenhuma instituição social pode ser estudada sem que surjam problemas relativos ao controle de bastidores.”* Em suma, o autor afirma que em toda sociedade ocidental há uma tendência a haver uma linguagem de comportamento informal nos bastidores e outra linguagem de comportamento para as ocasiões em que uma representação está sendo exibida, mas isto não significa que a maneira de representar fora dos bastidores seja sempre amigável, descontraída, como vimos anteriormente. Na interação social, a representação do ator pode estar carregada de elementos dramáticos da situação humana, como problema de encenação em comum, preocupação pela maneira como as coisas estão sendo vistas, sentimentos de vergonha justificados ou injustificados, dentre outros.

Por fim, Goffman (2014) conclui que temos ciência de que fazemos uma representação de nós mesmos para os outros, e que a própria estrutura do “eu” pode ser considerada segundo o modo como nos arranjamos para executar estas representações na nossa sociedade. O indivíduo se apresenta como ator, fabricando impressões para transmitir seu discurso, e se apresenta ainda como personagem, como figura, com diferentes atributos do ator, mas ambos têm seu significado em termos do espetáculo que deve prosseguir. Desta forma, este “eu” não se origina do seu possuidor, mas da cena representada naquela determinada situação, cujo interesse primordial é ser acreditado ou desacreditado. Os meios para produzir e manter os “eus” estão atrelados aos estabelecimentos sociais, sendo o “eu” um produto de todos os arranjos das interações sociais.

Desta forma, utilizando a perspectiva *goffminiana* para analisar os casos de assédio moral nas relações de trabalho no mundo contemporâneo, podemos questionar a maneira como os atores, assediador e assediado, vêm se comportando no mundo do trabalho, sendo certo que os atores vêm demonstrando grande

difficuldade em se utilizar de práticas defensivas e/ou protetivas, como nos ensina Goffman (2014), para o alcance do esperado “consenso operacional”. As expressões transmitidas e emitidas têm apresentado atores perdendo “a face”, dificultando sobremaneira que a encenação prossiga. Talvez o excesso de informalidade na comunicação de bastidores esteja permitindo que o(a) assediador(a) se esqueça do nosso “eu” socializado, deixando florescer o “eu” demasiado humano, selvagem.

Seria a acirrada competitividade gerada por este mercado de trabalho globalizado, que leva empregados de diferentes nacionalidades, línguas e culturas, a disputarem uma colocação no mercado, a causa de um comportamento crescente hostil? Ou seria um problema decorrente do despreparo de diretores, chefes, gerentes, que adotam uma maneira agressiva no controle de subordinados? E o empregado assediado, por que suporta uma situação de submissão, e maus-tratos? Seria pela necessidade de manutenção do emprego apenas, ou seria resultado de um assédio tão persuasivo, que o trabalhador já teria naturalizado aquela forma de comportamento? Seria um assédio em cadeia, em que o estabelecimento de metas por parte de uma diretoria, incita o gerente a assediar os subordinados a alcançá-las a qualquer preço, temendo também represálias?

O fato é que as interações sociais no mundo do trabalho contemporâneo apresentam uma patologia, como diria Durkheim (1983), se fazendo necessário que os atores inicialmente definam melhor a situação no local de trabalho, estabeleçam relações melhores nas expressões transmitidas e emitidas, atuem de forma mais solidária e harmoniosa em equipe, ou ao menos, de maneira menos hostil e agressiva, representando seus personagens de forma mais satisfatória à sociedade.

2.3. Conceitualizando assédio moral

O termo assédio moral foi usado inicialmente pelos psicólogos e, posteriormente, passou a ser aplicado no campo jurídico. Na Alemanha, Itália e Escandinávia é conhecido como *mobbing*. Na França, identifica-se como

hàrcelement moral, na Espanha de *acaso moral*, no Japão de *ijime*, e no Brasil costuma-se empregar as expressões assédio moral ou terror psicológico.

Conforme Ávila (2009) o conceito de assédio moral decorre de pesquisa realizada na área da biologia, por Korand Lorenz, na década de 1960, em que o autor constatou que o comportamento agressivo do grupo de animais de pequeno porte físico, quando têm seus territórios invadidos por outro animal, visava à expulsão do invasor solitário. Diante deste comportamento, o pesquisador nomeou-o de *mobbing*.

Ávila (2009, p. 17) relata que em 1972 o pesquisador Peter-Paul Heinemann debruçou-se nos resultados da pesquisa de Lorenz, descrevendo o estudo de comportamento agressivo de crianças com relação a outras dentro da escola. O trabalho teve como resultado a primeira obra sobre *mobbing*.

Foi no ano de 2000 que a psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta Marie-France Hirigoyen (2009)¹³, expoente sobre o tema, publicou sua obra “Assédio moral: a violência perversa do cotidiano”, retratando a perversidade do agressor, os comportamentos que configuram o terror psicológico e suas consequências à saúde dos ofendidos.

No Brasil, a discussão do tema teve início com a pesquisa realizada pela médica Margarida Maria Silveira Barreto, como tema de sua dissertação de mestrado - “Uma jornada de humilhações”, defendida em 2000, na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, e posteriormente publicada como “Violência, saúde e trabalho: uma jornada de Humilhações”.

O tema chega ao campo jurídico brasileiro abordado pioneiramente pela magistrada do trabalho Marcia Novaes Guedes (2008) mediante a obra “Terror psicológico no trabalho”, publicado em 2003.

O assédio moral na relação laboral é também denominado de psicoterrorismo, manipulação perversa, terrorismo psicológico, *hàrcelement*, e *bossing*, mas sendo, porém, mais conhecido na doutrina estrangeira por *mobbing*.

¹³ HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 11ª edição - Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2009

Para melhor compreensão do 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.

Há que se destacar que o assédio moral se diferencia do dano moral na medida em que o assédio pressupõe uma conduta repetitiva, reiterada, prolongada no tempo, enquanto o dano moral é pontual, pode ser dar em apenas um ato como, por exemplo, uma agressão física em um momento de briga, ou ainda um xingamento durante uma discussão.

Encontramos, no entanto, autores que sustentam que essa distinção entre dano moral e assédio moral se daria de outra forma, ou seja, o dano moral poderia se prolongar no tempo, caracterizado também por agressões reiteradas como xingamentos, apelidos maldosos, mas condutas estas logo percebidas pelo assediado; por outro lado o assédio moral seriam as ações silenciosas, camufladas, imperceptíveis em um primeiro momento pelo assediado, que somente perceberia o assédio muito tempo depois, quando já levado a acreditar ser incapaz, incompetente. Defendem esta tese Marques (2004), Cassar (2015), e Nascimento (2004) entre outros. Marques conceitua assédio moral ou psicoterrorismo como “*a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício das funções profissionais*”, mas destaca que seriam atitudes camufladas, só perceptíveis ao assediado com o decorrer do tempo. Esta visão se mostra minoritária no campo jurídico.

Entendo, no entanto, que o assédio moral possui uma característica mais abrangente, podendo ocorrer tanto de forma camuflada, não perceptível em um

primeiro momento, quanto de forma explícita, como no caso de uso reiterado de um apelido pejorativo, jocoso, ou a constante exigência de tarefas impossíveis de serem cumpridas, a obrigatoriedade sistemática de “pagar prenda” na presença de colegas de trabalho por metas não alcançadas, dentre outros. A distinção entre dano moral e assédio moral se daria, portanto, na visão predominante, na conduta repetitiva, reiterada, prolongada no tempo, com o intuito de intimidação.

O assédio moral pode ser igualmente 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 nos deparamos 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 colegas¹⁴. Contudo, no Brasil, foi sancionada a Lei Federal nº 13.185 de 06.11.2015¹⁵, instituindo Programa de Combate à Intimidação Sistemática (conhecida como *bullying*), e prevendo ainda o Combate à Intimidação Sistemática na Rede Mundial de Computadores (chamada de *cyberbullying*). São objetivos do programa (a) prevenir e combater essa prática em toda sociedade; (b) capacitar docentes e equipes pedagógicas para a implantação de ações de discussão, prevenção, orientação e solução do problema; (c) implementar campanhas de educação, conscientização e informação; (d) práticas de condutas de orientação dos pais, familiares e responsáveis e; (e) assistência psicológica, social e jurídica às vítimas, entre outros, na clara intenção de valorização e utilização de condutas pedagógicas que inibam a prática abusiva.

Conceituar assédio moral é tarefa que vem sendo assumida por diversos autores, com distintos enfoques, como, por exemplo, Silvio de Salvo Venosa (2008)¹⁶, que sob o prisma da consequência, conceitua assédio moral como “o

¹⁴ 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.

¹⁵ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13185.htm

¹⁶ VENOSA, Silvio de Salvo. Responsabilidade Civil. 8ª ed., 2ª reimpr., São Paulo: Atlas, 2008, p. 41

prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima sendo sua atuação na esfera dos direitos da personalidade.”

Para Leymann¹⁷ o *mobbing* no trabalho envolve um estilo de comunicação hostil e não ética que é direcionada de maneira sistemática a um ou mais indivíduos, normalmente a um indivíduo que, em razão do psicoterror, é conduzido a uma posição indefesa. Para o psicólogo alemão, a alta frequência e a longa duração das condutas hostis acabam resultando em considerável sofrimento mental, psicossomático e miséria social.

No entendimento de Hádassa Dolores Bonilha Ferreira (2010), o assédio moral não deve ser analisado sob o enfoque subjetivo, ou seja, não podemos nos prender aos danos perpetrados ao psicológico do indivíduo, pois o que importa é o meio empregado e não o fim colimado. Para Hádassa (2010) o assédio moral:

*“corresponde a um fenômeno típico da sociedade atual, não se restringindo a um local específico, mas antes constituindo-se um problema de amplitude global, portanto o assédio moral não se restringe ao ambiente físico no qual a atividade laboral é desenvolvida, mas todo o clima psicológico que possa surgir em razão dessa atividade do empregado assediado. Todavia, é imprescindível que o processo assediador seja praticado durante o exercício do trabalho, não se confundindo com questões pessoais que possam surgir dentro do ambiente de trabalho.”*¹⁸

Observa-se que a autora apresenta um conceito contextualista do assédio moral, destacando ser um fenômeno da sociedade global atual.

Márcia Novaes Guedes (2008, p.35), define os contornos de assédio moral identificando dois aspectos essenciais: a regularidade dos ataques – sendo uma violência sistemática e que dura um certo tempo – e a determinação de desestabilizar emocionalmente a vítima para obriga-la a se afastar do trabalho.

Contudo, a definição da psiquiatra e psicanalista Marie-France Hirigoyen (2002) é considerada referência por abranger os aspectos considerados mais relevantes sobre o tema. Para Hirigoyen (2002):

¹⁷ Leymann, Heinz (2000). *Mobbing*. Disponível em <http://www.mobbingportal.com/leymannmain.html>. Acesso em 03.04.2010.

¹⁸ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. Campinas: Russel Editores, 2010.

“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.”

A definição de Hirigoyen (2002) 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 alcoolismo, uso de drogas e até ao suicídio.

Foi o que ocorreu em 2009, quando dezoito empregados de uma empresa taiwanesa¹⁹ 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 assinar contratos se comprometendo a não se suicidar.

¹⁹ Empresa Foxconn, maior fabricante de eletrônicos e maior exportadora taiwanesa (Jornal “O Globo” de 24.04.2011, p.31).

Há também notícia recente divulgada pela imprensa de que depois de sete anos de investigação sobre uma onda de suicídios na empresa de telefonia France Télécom, a Justiça francesa solicitou a abertura de processo por assédio moral contra o grupo e seu ex-presidente. Entre 2006 e 2009, 60 empregados se suicidaram, 35 apenas entre 2008 e 2009. Durante quatro anos a Justiça de Paris analisou milhares de *e-mails*, apresentações de *powerpoint*, interrogou dezenas de empregados e altos funcionários, e concluiu que “incidentes frequentes” foram criados com o objetivo de criar um “clima profissional de ansiedade” para acelerar os pedidos de demissão.²⁰

Da mesma forma, foi publicada matéria em jornal ²¹, noticiando o suicídio de uma *trainee* de 24 anos de idade, na maior agência de publicidade do Japão, levando à renúncia de seu presidente, que reconheceu a exigência sistemática de excesso de trabalho por parte de seus empregados.

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; submissão reiterada à falta de condições físicas para prestação do trabalho; imputação de apelidos ofensivos e em certas hipóteses discriminatórios; estabelecimento de metas impossíveis de serem cumpridas; determinar a realização de muitas tarefas em curtíssimo prazo de tempo; exigir o refazimento constante de tarefas, deixando subentendida a falha ou incompetência; incentivar a prática do “dedo duro”, ou seja, prestigiar aquele que denuncia o colega; isolar o empregado, ou retirar-lhe os poderes; exibir em reuniões coletivas tabelas comparativas com sinais negativos, expondo o “pior” colocado; praticar sucessivos rebaixamentos de funções ou transferências; prática de rotatividade de pessoal com dispensas constantes de forma a deixar todos inseguros em seus postos e empregos, esperando a “sua vez” de ser dispensado. Destaca-se o termo

²⁰ Notícia publicada em 07.07.2016 disponível em <http://br.rfi.fr/franca/20160707-apos-suicidio-de-60-funcionarios-empresa-francesa-e-processada-por-assedio-moral>. Acesso em 10.08.2016.

²¹ Notícia publicada em 05.01.2017 disponível em <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/12/1845766-suicidio-por-excesso-de-trabalho-leva-a-renuncia-de-empresario-japones.shtml>. Acesso em 05.01.2017.

atualmente mais exigido pelas empresas de que o empregado precisa “performar”, ou seja, “vestir a camisa” no sentido de se dedicar ao máximo à empresa, cumprir metas sem questionamento e estar disponível, seja presencialmente ou por celular e/ou *e-mail*, em tempo integral, privando-o de uma vida extratrabalho.

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; agendar reuniões com toda a equipe de trabalho e não avisar àquele empregado assediado, entre outras. 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.

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.

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, valores estes reconhecidos pelas sociedades contemporâneas de uma forma geral. O que estaria levando esses atores a tamanha ruptura na interação social, acarretando flagrante patologia nas sociedades, como analisado por Goffman (2014) e Durkheim (1983)?

Ressalta-se, mais uma vez, que estamos tratando do empregado 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 uma vez que os colegas de trabalho que poderiam testemunhar sobre o que viram e ouviram, receiam-se em sofrer retaliações da empresa ou até dispensa, e principalmente pelo medo da perda do emprego pelo próprio ofendido, 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, tonturas, dores de cabeça e crises de choro, caindo na depressão, entregando-se ao alcoolismo, ao uso de drogas, havendo ainda um grande aumento nas tentativas de suicídio.

Pesquisa realizada, em 2015, pela Universidade de Brasília (UnB) em parceria com o Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, revela que 48,8% dos trabalhadores que se afastam por mais de 15 dias do trabalho sofrem com algum transtorno mental, sendo a depressão o principal deles. Entre os benefícios

concedidos pelo INSS nos últimos dois anos, 80.425 foram liberados a segurados com depressão. Somente no Brasil, segundo o Ministério da Saúde, mais de dez milhões de pessoas sofrem de depressão. De acordo com dados da Organização Mundial de Saúde (OMS), a depressão ocupa o segundo lugar dentre as doenças que mais causam incapacidade no trabalho, e a projeção é que chegue ao primeiro lugar em 2020²². Nos últimos 10 anos, dois milhões de trabalhadores foram afastados por doenças mentais e comportamentais, e só no mês de setembro de 2016, o INSS gastou R\$ 208 milhões com auxílios para trabalhadores nestas condições²³.

Cabe salientar que todos os casos de depressão ou quaisquer outras doenças mentais e comportamentais não necessariamente decorrem de questões de assédio moral no trabalho, contudo, pesquisa da Organização Internacional do Trabalho – OIT, divulgada em junho de 2014, aponta que 42% dos trabalhadores brasileiros já sofreram assédio moral²⁴. Como já ressaltado as consequências do assédio moral ao trabalhador ofendido são, na grande maioria dos casos, doenças mentais e comportamentais, como a depressão.

O artigo 20, da Lei nº 8.213 de 24.07.1991, que dispõem sobre os planos de benefícios da previdência social no Brasil, considera acidente de trabalho “doenças 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.”²⁵, permitindo assim, que o trabalhador se licencie pelo INSS, recebendo o benefício chamado “auxílio-doença acidentário”, na hipótese em que haja comprovação de que a doença mental ou comportamental que possui tenha relação direta com as condições de trabalho. A iniciativa é louvável, porém de significativa dificuldade de comprovação por parte do trabalhador.

²² Notícia publicada em 17.07.2016, disponível em <http://extra.globo.com/noticias/economia/a-batalha-de-doentes-psiquiatricos-contra-inss-19729337.html> Acesso em 20.07.2016.

²³ Notícia publicada em 08.10.2016, disponível em <http://cbn.globoradio.globo.com/editorias/ciencia-saude/2016/10/08/INSS-2-MILHOES-FORAM-AFASTADOS-POR-DOENCAS-MENTAIS-EM-10-ANOS.htm> Acesso em 09.10.2016.

²⁴ Notícia publicada em 26.06.2014, disponível em <http://www.socweb.com.br/2014/06/oit-aponta-que-42-dos-brasileiros-ja-sofreram-assedio-moral/> Acesso em 03.04.2016.

²⁵ Lei nº 8.213, de 24.07.1991, artigo 20, inciso II. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm Acesso em 03.04.2015.

2.4.

Proteção legal ao assédio moral no Brasil

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, sobretudo no mundo do trabalho, somente na última década começaram a ser reconhecidos como fato social (Durkheim, 1983), passando a ser denunciados, coibidos e punidos, no Brasil, 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 brasileiro²⁶, a repressão ao assédio moral não encontra legislação específica em nosso ordenamento jurídico. O que temos é a tramitação no Congresso Nacional de proposta de alteração do Código Penal, bem como o Projeto de Lei nº 4591/2001, de autoria da Deputada Rita Camata, propondo a inclusão de um artigo na Lei nº 8112 de 11.12.1990, que institui o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos, no sentido de proibir a prática de assédio moral contra subordinados, sob pena de punições como advertência, suspensão, destituição de cargo em comissão, destituição de função comissionada ou demissão²⁷. Tramitam, ainda, 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 indenizar²⁸.

Em âmbito municipal existem mais de 80 projetos de lei em diferentes cidades, vários deles já transformados em lei em cidades como São Paulo (SP) através da Lei nº 12.250/2006, em 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

²⁶ Artigo 216-A, Código Penal Brasileiro.

²⁷ Projeto de Lei nº 4591 de 2001, disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.php?article83>
Acesso em 06.07.2016.

²⁸ PL nº 2.369/2003 tramitando em conjunto com o PL nº 6.757/2010.

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 proíbe²⁹ “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 demissão³⁰.

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. É necessário avaliar as práticas adotadas pelos atores na interação social no mundo do trabalho contemporâneo.

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

²⁹ Artigo 1º, da Lei nº 3.921/2002.

³⁰ Artigo 4º, da Lei nº 3.921/2002.

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; pela exigência de uma dedicação extremada impedindo o assediado de uma vida extratrabalho, 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 perante os demais colegas de trabalho, 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 do assédio moral sexual é de se destacar que ocorreu uma significativa modificação da percepção do assédio sexual pela sociedade. 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 vítima de assédio sexual em regra é a mulher, embora não sejam inexistentes casos em que o assediado é um homem - a não querer sequer a prestar queixa em delegacia comum. Em um significativo avanço foram criadas as Delegacias de Atendimento à Mulher (DEAM)³¹, nas quais o atendimento é sempre 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 2001³², acrescentando o artigo 216-A, ao Código Penal, punindo o ofensor com pena de detenção de um a dois anos de reclusão.

³¹ 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, com pessoas treinadas para as questões específicas da violência familiar, em especial contra as mulheres.

³² Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001.

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

“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 ao respeito aos direitos da personalidade da trabalhadora.

Embora também 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 supratranscrito 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 ofensores³³.

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 raros são os casos em que o valor arbitrado provoca o agravamento do sentimento de injustiça na vítima e, imputa um prejuízo tão insignificante para o ofensor, que deixa de cumprir o caráter pedagógico que a condenação deve conter de inibir novas condutas

³³ 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.

ofensivas. Neste sentido é que se faz necessária uma pedagogia do trabalho, buscando uma maior conscientização 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.

Cumprе destacar, neste contexto, que em razão das dificuldades apontadas para a fixação do valor ideal para as indenizações atribuídas a título de dano moral, existe uma corrente que propõe a criação de uma tabela que venha “tarifar” as indenizações pagas, como exposto no trabalho do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Alexandre Agra Belmonte³⁴

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

³⁴ Artigo publicado em 04.07.2013, “Dosimetria do Dano Moral”, disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/39780/001_belmonte.pdf?sequence=1 Acessado em 06.08.2015.

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)³⁵. 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, que não recebem nenhuma compensação pecuniária.

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, ao alcoolismo, 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.

³⁵ Lei nº 7.347/85 e Lei nº 7.998/90.

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 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 voo 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.

2.5.

A construção de uma identidade que viabilize políticas públicas favoráveis ao mundo do trabalho contemporâneo

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 (1995) 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 (1995), 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 (1995), 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 (1995) 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 (1995) a mais importante dimensão para o reconhecimento é a dimensão linguística, que se opera através da autocompreensão, 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 assediados a cursos de orientação e formação de supervisores, gerentes, que dirijam a prestação dos serviços mas de forma a respeitar os seus subordinados³⁶.

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

Somando a ideia de Taylor (1995), relembremos 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

³⁶ Citamos, ainda, a 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.

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 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 (2008), 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 (1994) 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 (1994) 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 (1994), Evelina Dagnino (1994) 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.

Ainda sobre o padrão histórico da desigualdade social brasileira, tivemos como base da nossa cultura o engenho, com as relações sociais estabelecidas na Casa Grande e Senzala relatadas por Gilberto Freyre (1973), e então estruturadas na hierarquia das relações pessoais permitindo um domínio ambíguo na base do “você sabe com quem está falando”, e deixando espaços abertos para escolhas pessoais e múltiplas classificações, como interpretado por Roberto DaMatta (1997). No nosso país do “jeitinho”, nos ensina DaMatta (1997), a impessoalidade

das regras universais é facilmente distorcida em nome de uma relação pessoal importante.

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 (1994) 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 dependente do emprego para sua sobrevivência, o trabalhador percebe que não mais concorre apenas com os demais trabalhadores brasileiros³⁷, 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.

³⁷ 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 e haitianos que trabalham ilegalmente no Brasil, e outros.

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”³⁸, 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 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

³⁸ O fenômeno da terceirização igualmente já foi abordado em diversos estudos e, por igualmente não ser o nosso objeto, faremos uma breve análise deste.

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?³⁹

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 condições de trabalho na sociedade contemporânea, relaciona-se à ideia de “cidade escassa”, de Maria Alice Rezende de Carvalho (1995). Para Carvalho (1995), “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

³⁹ 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.

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 (1994), aliado ao fruto da forte desigualdade social como defendido por Vera Telles (1994), 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 inexistir 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 civil⁴⁰, 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 condenação⁴¹, será levada em conta a capacidade econômica do ofensor, isto é, da empresa para a qual o assediador

⁴⁰ Artigos 186 e 927, ambos do Código Civil Brasileiro.

⁴¹ 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.

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, de políticas públicas que desenvolvam uma nova cidadania nos moldes de Evelina Dagnino (1994), 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.

Como exemplo de política pública pedagógica, citamos a edição da Norma Regulamentadora nº 17, anexo II⁴², pelo Ministério do Trabalho, dispondo sobre condições de ergonomia para os trabalhos realizados em empresas de teleatendimento/telemarketing. Na referida NR 17, no item 5.13, são apresentadas vedações expressas ao empregador, com o propósito de evitar assédio moral:

⁴² NR 17, anexo II, disponível em http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr17_anexoII.htm . Acesso em 01.04.2015.

“5.13. É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como:

- a) estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho;
- b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda;
- c) exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores.

5.14. Com a finalidade de reduzir o estresse dos operadores, devem ser minimizados os conflitos e ambiguidades de papéis nas tarefas a executar, estabelecendo-se claramente as diretrizes quanto a ordens e instruções de diversos níveis hierárquicos, autonomia para resolução de problemas, autorização para transferência de chamadas e consultas necessárias a colegas e supervisores. ”

A referida NR 17, de observância obrigatória a todas as empresas que explorem atividades de teleatendimento/telemarketing, se mostra como uma importante e precursora política pública de tentativa de evitar o crescente número de casos de assédio moral no setor.

3.

O Mundo do Trabalho e Suas Mudanças

Neste capítulo é apresentada uma percepção sobre a precarização do mundo do trabalho, sob o marco teórico de autores que refletiram sobre a questão. Exemplificando a precarização das relações laborais, são apresentados depoimentos de vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho, demonstrando o desrespeito à dignidade do trabalhador, o estado atual da ética de trabalho, sendo as situações analisadas à luz de uma perspectiva sociológica.

Consistem os casos transcritos em depoimentos pessoais de vítimas de assédio moral nos ambientes de trabalho, assim como de ofensores e de testemunhas, todos coletados em processos judiciais, bem como em depoimentos prestados junto ao Ministério Público do Trabalho (MPT), colhidos no bojo de inquéritos civis públicos desenvolvidos no âmbito da Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho (CODEMAT), sempre preservando o sigilo da identidade das partes envolvidas. Com tais depoimentos é possível demonstrar como o assédio moral vem se efetivando no mundo do trabalho, no Brasil.

Quando trabalhadores percebem a violação ou ameaça de violação de direitos trabalhistas, podem fazer uma denúncia perante o MPT. Esse órgão, juntamente com as Delegacias Regionais do Trabalho e Emprego (DRT), através, respectivamente, de seus procuradores e fiscais do trabalho, efetuam fiscalizações nos locais de trabalho alvo das denúncias, com o intuito de investigar sua veracidade. Comprovando as denúncias de assédio moral coletivo, o MPT inicia um inquérito civil público no qual são chamadas as partes envolvidas, individualmente, para prestar depoimentos. A partir dos fatos colhidos na investigação, na hipótese de o procurador entender que houve ou que está havendo violação de direitos trabalhistas, é proposto ao empregador assediador a assinatura de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), através do qual a empresa se compromete a fazer cessar de imediato as condutas ilícitas em andamento, bem como de não mais fazê-las no futuro, sob pena de pagamento de multa revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Caso a empresa não concorde com a celebração de um TAC, o MPT ajuíza uma ação civil pública perante a Justiça do Trabalho na qual, em nome dos empregados assediados,

postulará a condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais, indenização esta que será arbitrada pelo juiz.

Inicialmente, será feita uma breve exposição do que vem ocorrendo no mundo do trabalho sob a ótica de Barrington Moore Jr., Pierre Bourdieu, Richard Sennett e Cristophe Dejours.

3.1.

A precarização do trabalho segundo Barrington Moore, Bourdieu, Sennett e Dejours

O mundo do trabalho em muito se transformou a partir da Revolução Industrial, primordialmente migrando do campo para a vida nas cidades, nas fábricas, em que os indivíduos se agrupam não mais segundo relações de descendência, mas segundo a natureza da atividade social a que se consagram. O meio natural não é mais o natal, mas sim o profissional, e o que fixa o indivíduo em um local não é mais a consanguinidade, mas a função que desempenha. O meio profissional não coincide mais com o meio territorial e familiar, impondo um novo quadro em substituição ao até então existente, demandando novos valores, e uma nova moral nas relações de trabalho.

Na história ocidental do século XVII ao século XXI, muito se avançou em termos de reconhecimento de direitos no mundo do trabalho. Inicia-se com o repúdio ao trabalho escravo, passando por árduas conquistas advindas de greves e importantes movimentos sociais, até se alcançar a consagração dos ideais de liberdade e respeito à pessoa humana do trabalhador.

Especificamente no Brasil, verifica-se a evolução da conquista de direitos trabalhistas através das inúmeras leis esparsas que foram, posteriormente, compiladas com a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁴³, na era Vargas. Atualmente, a Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988, dedica, dentro do título “Dos Direitos Sociais”, um artigo inteiro ao estabelecimento dos direitos mínimos a serem conferidos a todos os trabalhadores urbanos e rurais, “...*além de outros que visem*

⁴³ Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, publicada em 09 de agosto de 1943, através do Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio do mesmo ano.

à melhoria de sua condição social”⁴⁴. Esta mesma Constituição Federal consagra como um dos princípios fundamentais do Estado republicano o respeito à dignidade da pessoa humana, bem como os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa⁴⁵.

É precisamente este o ponto que motiva a presente pesquisa: o que terá ocorrido nas relações intersubjetivas no atual mundo do trabalho, que nos leva a encontrar ambientes laborais tão perversos para com seus trabalhadores, alguns deles análogos aos do período à escravidão? O que tem provocado tal degradação das relações no mundo do trabalho?

Barrington Moore Jr. (1987), ao escrever sobre o tema da justiça, confere ao sentimento de justiça dos trabalhadores uma historicidade, concluindo que deles teria sido subtraído o impulso da rebelião. Moore chama a isso de 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 sua expressão. Tais mudanças seriam advindas, dentre outras circunstâncias, da catolicidade no Ocidente, pois, embora a Igreja Católica tenha ajudado a criar o sentimento de culpa, forneceu também mecanismos que a aliviaram. Destaca que, embora culpa e indignação moral não tenham o mesmo significado, possuem uma conexão íntima, o que faz com que os mecanismos de alívio da culpa e da indignação moral, aliados à ascensão da produção em massa, do controle governamental da economia, mudaram todo o contexto no qual a ira moral poderia surgir. A injustiça massificada traz como consequência o que Moore chama de “*produção de uma qualidade sintética e indireta na indignação moral*” (1987; 676). Ou seja, o sistema distribui o estoque de indignação moral da sociedade, inibindo a ira individualmente expressa. Assim, aqueles que mais necessitam expressar sua ira não podem fazê-lo, pois carecem dos recursos de expressão, são vozes isoladas. Barrington Moore (1987) 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

⁴⁴ Artigo 7º, da CRFB, que possui trinta e quatro incisos, e um parágrafo único determinando quais dentre os direitos assegurados nos incisos é aplicável à categoria dos trabalhadores domésticos.

⁴⁵ Artigo 1º, incisos III e IV, da CRFB.

secretamente, com discussão sigilosa e prévia dos trabalhadores, com as greves e manifestações modernas, que são cuidadosamente organizadas, com calendário antecipado, com cartazes, panfletos, organização do povo em passeatas, jornais, polícia, etc.

O trabalhador objeto do presente estudo, qual seja, o empregado 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, quando 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. Contudo, há categorias que laboram sob formas perversas de trabalho, sem qualquer amparo da lei, sem sequer o reconhecimento dos direitos inerentes aos empregados, relegados a um contexto de absoluta vulnerabilidade.

Veja-se a situação vivenciada por um trabalhador às vésperas de sua aposentadoria e, portanto, com mais idade do que a maioria dos seus colegas, em geral plenamente familiarizados com as inovações tecnológicas, e que entenderam ser apenas uma brincadeira apelida-lo de “museu”. Em um primeiro momento o alvo da agressão fingiu não se incomodar com o novo “apelido”, mas com a repetição da “brincadeira”, em regra acompanhada 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 e-mails?”*. Verifica-se, portanto, que o apelido se transformou em um repetido abuso contra a dignidade do trabalhador mais velho, sendo essa repetição, como foi definida por Hirigoyen (2009), que vai minando o sentimento de dignidade do empregado.

Como destacado por Barrington Moore (1987), identificamos hoje uma frouxidão na solidariedade que unia os trabalhadores no início da industrialização.

Naquela época havia uma rede de proteção criada pelas potenciais vítimas da injustiça e das cruéis condições de trabalho. No mundo do trabalho contemporâneo predomina a competição e não a cooperação entre os trabalhadores, deixando de importar se o assédio causado a um trabalhador contamina todo o ambiente de trabalho.

Estudando as mudanças ocorridas na França, Pierre Bourdieu (1997 e 1998) destaca a modificação do modo de dominação social, sob o chamado “neoliberalismo”⁴⁶, cujo efeito, entre outros, terá sido a precarização do trabalho, notadamente para os jovens que tiveram poucas chances de ascensão aos níveis escolares mais elevados. Segundo Bourdieu, uma das mais evidentes mudanças foi o retrocesso das políticas de bem-estar e a constituição de empregos precários, em que o trabalhador é subcontratado, ou seja, inserido em empregos de curta duração, com baixos salários, e poucas ou quase nenhuma garantia para o futuro. A ideia de precarização para Bourdieu tem como pressuposto a generalização de um estado de instabilidade social no mundo do trabalho. O “neoliberalismo” é, antes de tudo, um regime político que se traveste de lei econômica e, assim, a economia se apresenta como uma esfera com leis próprias, descoladas do mundo social, demandando que a luta contra o mercado seja feita através da política.

Bourdieu (1998) demonstra que o retrocesso nas políticas de bem-estar social francesas, culminou por fomentar uma geração de empregados com baixo nível de especialização e descomprometidos com o ambiente de trabalho. Esse fenômeno teve como consequência a desestruturação da própria ideia de trabalho e de trabalhador, tal como se havia fixado desde o segundo pós-guerra, como fruto de um aprendizado mútuo entre o capital e o trabalho.

Para Bourdieu (1998), então, a ideia de neoliberalismo tem três sentidos básicos: (1) a desestruturação da existência dos agentes sociais como um todo; (2)

⁴⁶ O neoliberalismo é definido como um conjunto de ideias políticas e econômicas capitalistas que defende a não participação do estado na economia. De acordo com esta ideologia, deve haver total liberdade de comércio (livre mercado), pois este princípio garante o crescimento econômico e o desenvolvimento social de um país. Surgiu na década de 1970, através da Escola Monetarista do economista Milton Friedman, como uma solução para a crise que atingiu a economia mundial em 1973, provocada pelo aumento excessivo no preço do petróleo. Por não ser o enfoque do presente estudo, não serão aprofundadas as análises sob a ótica econômica, mas tão somente nas relações sociais ocorridas no mundo do trabalho.

a naturalização da economia liberal no campo político; e (3) a submissão da classe trabalhadora às imposições dos empregadores, ou seja, a desorganização política da classe trabalhadora. Esses efeitos conjugados são nefastos ao mundo do trabalho e às relações intersubjetivas tão necessárias ao seu desenvolvimento. Na medida em que as garantias de estabilidade anteriormente trazidas pelo estado de bem-estar social são postas em xeque, ocorre a generalização de um estado de instabilidade social, notadamente nas trajetórias dos trabalhadores.

Bourdieu salienta que a precarização do trabalho resulta da baixa especialização e qualificação técnica da nova geração de trabalhadores, verdadeiro “exército de reserva”, que amplia a insegurança dos empregados. Esse contexto traz como efeito um descompasso entre as expectativas subjetivas e as condições objetivas de existência: o emprego temporário ou a subcontratação é um “presente irrecusável” no qual o trabalhador se vê obrigado a atender a todas as imposições do empregador. O autor ressalta que a economia, sob a ótica dos pressupostos liberais, passa a ser o critério que influencia toda a vida social. O poder de naturalização desta economia se auto-legitima tanto com os privilégios sociais quanto com os seus fracassos, dotando-se de um poder super especial, de convencimento do senso comum acerca de sua importância. Contudo, é preciso atentar para o fato de que os indivíduos socializados partem de condições sociais desiguais na busca por recursos econômicos e culturais. Para o autor, tanto o diagnóstico do neoliberalismo quanto a precarização do trabalho assalariado afetam a organização política da classe trabalhadora. A precarização social do trabalho produz a submissão desta classe às imposições de seus empregadores, enfraquecendo suas disposições subversivas, que se encontravam atreladas ao poder de mobilização política da classe, através de greves, reivindicações por melhores salários, melhores condições de trabalho, jornada, etc.

Exemplificando o argumento apresentado, Bourdieu (1997) analisa o comportamento de operários permanentes e temporários em uma fábrica montadora de veículos na França, em 1989, apontando uma importante diferença de atitude por parte dos operários temporários. Segundo o autor, os operários temporários, cientes de que estão “de passagem” pela fábrica, adotam uma postura mais desligada, laborando com fones de ouvido, alheios aos demais colegas, demonstrando certa indiferença para com o ambiente de trabalho e,

principalmente, não criando vínculos com os demais trabalhadores. No caso narrado ocorre uma greve na fábrica e os empregados permanentes não pressionam os temporários para entrar na greve, havendo uma espécie de sentimento de condescendência para com os temporários, mais jovens e sem garantia de emprego. Eles são conhecidos exatamente por sua condição precária e por ocuparem os postos mais degradantes de trabalho dentro da fábrica. O trabalho temporário é para eles a única alternativa já que não possuem uma melhor qualificação ou especialização, apesar de possuírem níveis mais altos de escolarização que os trabalhadores mais velhos. E aqui se percebe uma mudança na pedagogia do trabalho no sentido de que, sob a ótica dos antigos trabalhadores, é na fábrica que se aprende o ofício. Por outro lado, na medida em que a democratização escolar atinge as classes dominadas, o fracasso escolar torna-se algo socialmente fatal. Essa geração jovem, precária, enfrenta uma situação paradoxal: o ingresso no sistema escolar é visto como um mundo de oportunidades, mas o fracasso ali é mais significativo do que em tempos anteriores, uma vez que desqualificados são destinados à mais baixa posição na hierarquia fabril, sendo conhecidos por fazerem o trabalho “sujo” ou “duro”. Desta forma, o recrutamento destes trabalhadores temporários foi significativo e se tornou um excelente recurso utilizado pelas empresas que podem tanto manter a estabilidade da antiga classe trabalhadora com empregados permanentes, quanto recorrer àquela força de trabalho jovem, com baixo custo, e baixas expectativas.

A atitude dos temporários em relação à greve é diametralmente oposta à imagem do operário que havia sido construída pelo movimento operário francês, qual seja, *“a imagem de produtor, criador de “valor”, compenetrado pela nobreza do trabalho operário, pelos valores de solidariedade e dedicação à classe...”*. A precarização do trabalho formal abala os alicerces sobre os quais se estrutura o conceito de classe operária.

Ressalta-se, assim, que além da exploração do trabalhador, são fomentados ambientes hostis de trabalho, com muita competição pela sobrevivência dentro da empresa. A generalização da situação de instabilidade exacerba o individualismo e inviabiliza a cooperação – tudo é exigido com urgência e imediatez. A caracterização de Bourdieu nos auxilia na percepção crítica das consequências

advindas das recentes transformações do capitalismo, sobretudo no que se refere à criação de uma nova ética do trabalho.

Refletindo acerca desta transição, vemos que os empregados antigos são menos escolarizados e, ao longo de sua trajetória, não foram estimulados a buscar educação formal. Os jovens, ao contrário, são mais escolarizados, porém, na situação laboral trabalham subordinados a empregados menos instruídos, o que gera muitas tensões.

Exemplifica a situação narrada o depoimento de uma vítima de assédio moral em uma empresa vendedora de seguros, no Rio de Janeiro:

“(...) eu trabalho na(nome da empresa) há 29 anos e nunca me pediram um diploma pra fazer o trabalho que faço; em regra sempre consigo alcançar as metas impostas pela gerência; agora, depois de 29 anos, admitiram um monte de jovens, modificaram a política de promoção na empresa e dizem que não vão mais me promover enquanto eu não apresentar um diploma; (...) como eu sou agora obrigado a voltar a estudar igual meu filho, se a vida toda eu me dediquei a essa empresa, sempre fiz bem feito meu trabalho, e nunca precisei de diploma?; isto não é justo; (...) como acharam que eu resisto a voltar a estudar, o Gerente, que é um menino que se acha importante só porque tem diploma e não entende nada de venda, me apelidou de velho; agora todos só me chamam de velho e eu já não tenho vontade nenhuma de ir trabalhar;(...)” (ênfase minha).

O depoimento acima demonstra com clareza a distância imposta entre o trabalhador jovem, qualificado, e o antigo que obteve o aprendizado de seu ofício na vida prática, resistindo às novas exigências do mercado de trabalho. Essa situação contribui fortemente para a degradação das relações intersubjetivas no ambiente laboral.

A distinção que se percebe na postura pessoal dos trabalhadores nas sociedades contemporâneas, nos remete ao trabalho de Richard Sennett (2008). Ele aponta como as novas configurações no mundo do trabalho podem afetar a capacidade de se estabelecer vínculos e compromissos de longo prazo, sendo a corrosão do caráter precisamente a impossibilidade de construção destes vínculos. Para Sennett (2008), a “flexibilização”⁴⁷ característica do mundo moderno contribui para a precarização das relações de trabalho, refletindo-se estas na vida privada, dificultando sobremaneira a realização do trabalhador. Assim, um

⁴⁷ O tema da flexibilização é de extrema relevância, demanda ampla discussão, mas foge ao âmbito do presente trabalho, razão pela qual não será avaliada em todos os seus aspectos.

resultado advindo desta flexibilização é a limitação das possibilidades de planejamento profissional e pessoal em longo prazo, bem como o sacrifício da vida pessoal em prol do trabalho. As relações laborais contemporâneas dificultam demasiadamente comportamentos de união, de solidariedade, uma vez que a busca por menores custos induz às relações informais, fundamentadas no trabalho terceirizado, ou seja, executado por empregados de empresas prestadoras de mão de obra, afastando o vínculo com a real empregadora.

Por flexibilização entende-se um afastamento das leis de proteção editadas pelo Estado, permitindo-se a regulação das relações laborais pelo próprio mercado. É a chamada prevalência do pactuado (pelas partes) sobre o legislado (pelo Estado). Uma das consequências da flexibilização é a ampla utilização dos trabalhadores terceirizados⁴⁸, ou seja, aquele trabalhador empregado em uma prestadora de serviços, que o leva a trabalhar em uma empresa por tempo determinado. O empregado terceirizado não possui vínculo trabalhista com a empresa em que presta o serviço, mas tão somente com a empresa prestadora de mão de obra. Findo aquele período, ele é enviado para novo período de trabalho, em outra tomadora. Desta forma, o trabalhador não cria vínculos seja com a empresa na qual trabalha, seja com seus colegas de trabalho, uma vez que sabe que seu tempo em determinada empresa é limitado. Na hipótese de greve por parte dos empregados formais, com vínculo empregatício, os temporários se afastam, não aderem à greve, pois não se sentem parte daquele grupo.

O objetivo de Sennett (2008) é nos mostrar como a presente valorização de uma conduta “flexível” altera a formação da personalidade individual, ou seja, do caráter. A corrosão do caráter seria, pois, a impossibilidade de constituição de algumas qualidades. O autor analisa as diferenças que marcam duas gerações: Enrico (pai), e Rico (filho). Enrico trabalhou por toda sua vida como faxineiro, integrando uma geração marcada pelo sonho de ascender socialmente, que se

⁴⁸ A terceirização é uma prática que consiste na entrega de toda uma atividade da empresa como, por exemplo, a informática, para outra empresa administrar, visando com isto à redução de custos e o aumento da qualidade. Entende-se que somente devem ser terceirizadas atividades meio da empresa, ou seja, uma universidade não pode possuir professores terceirizados podendo, contudo, terceirizar serviços de limpeza. O tema é polêmico, mas o analisaremos como uma realidade do mundo do trabalho moderno, deixando de avaliar as questões econômicas pertinentes, pois fogem ao objeto da presente pesquisa.

concretiza em seu filho. Rico, o filho, com mais capital escolar e o quádruplo da renda do pai, experimenta um tipo de relação com o trabalho que se caracteriza pela volatilidade, pelo curto prazo. Mas mudanças para Rico não ocorrem somente no mundo do trabalho, impondo-se também na vida pessoal, que exige sempre novas estratégias para lidar com as mudanças de situação. Neste sentido, sua vida pessoal e familiar é completamente dominada pelo trabalho, para o qual ele tem que estar disponível a qualquer hora, mesmo que isto signifique o sacrifício de sua dedicação como pai. Esta nova concepção de vida baseada no sacrifício pessoal contribui para sua percepção conservadora do mundo, levando-o a conceber que força de vontade e sacrifício fazem parte da essência de seu próprio caráter.

Sennett (2008) apresenta, ainda, o caso de uma padaria em Boston (MA), EUA, que anteriormente produzia pães de forma artesanal. A padaria é vendida para um grande conglomerado que a automatiza e adota padrões empresariais flexíveis de trabalho. Essa adoção de novas máquinas produz dois efeitos diretos: (1) a diversificação do consumo, uma vez que as máquinas produzem uma maior variedade de pães, e (2) a simplificação das operações, reduzindo a necessidade do número de padeiros. A partir de então é possível fazer uma maior variedade de pães, em um curto intervalo de tempo, com um simples apertar de botões. Essas modificações introduzem uma reformulação nas condições de trabalho, que agora se baseiam em contratações de curto prazo e de empregados não especializados, pois, afinal, para apertar botões não se necessita de padeiros. O autor nos mostra que a reformulação da padaria é também a reformulação da força de trabalho, que irá compô-la. Nota-se que a tecnologia tem impactos diferenciados. Nas ocupações mais qualificadas ela abre possibilidades, mas nos postos menos qualificados e que exigem menor grau de conhecimento especializado, ela acaba por deteriorar as condições de trabalho. A automação da padaria também resulta na perda de sentido do próprio trabalho, que é reduzido a um apertar de botões.

Conclui Sennett (2008) que o capitalismo “flexível” se constrói em oposição aos parâmetros fordistas, que era caracterizado por relações de trabalho mais burocratizadas, hierarquizadas e duráveis. Já o capitalismo flexível exige das empresas que se tornem menos centralizadoras, adotando terceirização de serviços

e, consequentemente, com hierarquias mais fluidas. Consequentemente, a moral desse novo mundo do trabalho é uma nova moral.

Por fim, complementando as ideias até então expostas, temos a perspectiva de Christophe Dejours (2007), apresentada no livro “A Banalização da Injustiça Social”. Em sua obra o autor sustenta que, com a globalização, estaríamos experimentando uma situação social similar a uma guerra, não uma guerra armada, mas uma guerra “econômica”, em que estaria em jogo a sobrevivência da nação e a garantia de liberdade. E é em nome desta “guerra” que se utilizam, no mundo do trabalho, métodos cruéis com o intuito de descartar os que não se encontram aptos para “lutar”, como os velhos que perderam a agilidade, os jovens mal preparados, os vacilantes, que são demitidos. Por outro lado, aos aptos a enfrentar o “combate” são exigidos desempenhos extremados no alcance de maior produtividade, de disponibilidade, de disciplina e de abnegação, com o propósito de superar os concorrentes. Esta “guerra” implica em sacrifícios pessoais e também coletivos, decididos em altas instâncias, tudo em nome da razão econômica. O autor ressalta que esta guerra destrói, a cada semana, mais empresas, desde as pequenas e médias, mais vulneráveis, até as gigantes, que lucraram por tanto tempo. Contudo, admite o autor que tal combate possui beneficiários que desfrutam de uma prosperidade e de uma riqueza que os demais admiram e invejam. Afinal, a máquina da guerra somente prossegue, porque funciona. E funciona porque homens e mulheres consentem em dela participar. Daí resulta a questão central da obra de Dejours (2007; 17) que, se utilizando da expressão de Alain Morice⁴⁹ - “*as motivações subjetivas da dominação*”, parte do seguinte questionamento: **“Por que uns consentem em padecer no sofrimento, enquanto outros consentem em infligir tal sofrimento aos primeiros?”** (ênfase minha)

Em sua obra Dejours (2007) busca entender tal dinâmica, que considera uma questão política crucial no mundo contemporâneo, ou seja, quais seriam as motivações dos sujeitos para consentir sua participação no sistema que determina o prosseguimento desta “guerra”?

⁴⁹ MORICE, A. “*Des Objectifs de Production de Connaissances aux Orientations Méthodologiques: une controverse entre anthropologie et psychodynamique du travail*”. *Revue Internationale de Psychosociologie*. 5:143-60, 1996.

O autor inicia destacando que os métodos cruéis empregados no mundo do trabalho contemporâneo, geram sofrimento. No entanto, a atual conjuntura econômica induz ao entendimento de que esse sofrimento é decorrente de uma adversidade – e não de uma injustiça, não demandando uma reação política, mas um movimento de solidariedade e de protesto. O autor questiona se o discurso economicista atribui o infortúnio do precário mundo do trabalho à causalidade do destino e, não vendo responsabilidade nem injustiça na origem deste infortúnio, induz à adesão maciça dos trabalhadores à resignação ou à falta de indignação e de mobilização coletiva. Para o autor o ramo da psicodinâmica do trabalho⁵⁰ sugere que a adesão ao discurso economicista seria uma manifestação do processo de “*banalização do mal*”. Para Dejours (2007; 21):

“A exclusão e a adversidade infligidas a outrem em nossas sociedades, sem mobilização política contra a injustiça, derivam de uma dissociação estabelecida entre adversidade e injustiça, sob o efeito da banalização do mal no exercício de atos civis comuns por parte dos que não são vítimas da exclusão (ou não o são ainda) e que contribuem para excluir parcelas cada vez maiores da população, agravando-lhes a adversidade.

Em outras palavras, a *adesão à causa economicista*, que separa a adversidade da injustiça, não resultaria, como se costuma crer, da mera resignação ou da constatação de impotência diante de um processo que nos transcende, mas funcionaria também como uma *defesa* contra a consciência dolorosa da própria cumplicidade, da própria colaboração e da própria responsabilidade no agravamento da adversidade social.”

A partir de então o autor analisa o processo que favorece a tolerância social para com o mal e a injustiça, e através da qual se faz passar por *adversidade* o que na verdade resulta do exercício do *mal* praticado por uns contra outros. Analisando a questão do crescente índice de desemprego na França⁵¹, Dejours afirma que toda a sociedade se transformou qualitativamente, não tendo as mesmas reações que tinha anteriormente, sendo mais tolerante ao sofrimento, à adversidade, à injustiça, atenuando as reações de indignação, de cólera e de

⁵⁰ Esta disciplina tem por objeto o estudo clínico e teórico da patologia mental decorrente do trabalho.

⁵¹ Dejours (2007, p. 23) apresenta que em 1980 os analíticos políticos franceses previam que não se poderia ter mais de 4% de desempregados sem que desencadeasse uma grande crise política mas, no entanto, na França, em 2007, os franceses estavam tolerando índice de até 13% de desempregados, sem grandes manifestações, distúrbios. Em 2016, notícias apontam que o índice de desemprego na França é de 9,9%. Disponível em http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2016/08/18/internas_economia,544889/taxa-de-desemprego-na-franca-se-situa-abaixo-de-10-informa-o-insee.shtml Acesso em 09.01.2017.

mobilização coletiva para ações reivindicatórias de mudanças, devido à falta de perspectivas econômicas, sociais e políticas, e de alternativas. Destaca o autor que esse novo mundo do trabalho adota métodos inéditos de gestão e direção das empresas, que se traduz pelo questionamento progressivo do direito do trabalho e das conquistas sociais, métodos estes que se fazem acompanhar de demissões e também de uma brutalidade nas relações trabalhistas que gera muito sofrimento. Mesmo denunciada, essa brutalidade é tolerada, sendo a denúncia compatível com a crescente tolerância à injustiça.

Dejours (2007) apresenta minucioso estudo sobre o sofrimento dos que continuam a trabalhar, destacando que somos levados a crer que o sofrimento no trabalho teria sido atenuado ou até eliminado pela mecanização e robotização, ressaltando que as condições de sofrimento dos trabalhadores não geram notícia, não repercutem, somente o martírio das vítimas de violência, das guerras bélicas é que obtêm nossa atenção. Ressalta que os trabalhadores sofrem, igualmente, com seus medos como, o medo da incompetência, o medo de trabalhar mal, a pressão de colegas que lhes colocam obstáculos. Tudo isso deixa o convívio social péssimo, cada qual trabalhando por si enquanto todos sonegam informações, prejudicando a cooperação entre os empregados. O autor cita, como exemplo, um jovem engenheiro da “*Société Nationale des Chemins de Fer Français*”, que dias após sua chegada à empresa toma conhecimento de um incidente ocorrido no setor sob sua responsabilidade, ou seja, a cancela de passagem de nível não abaixou à passagem de um trem – fato que não provocou um acidente de dramáticas consequências porque no momento não havia ninguém na estrada, nem a pé, nem de carro. Contudo, ciente de que poderia ter sido um desastre gravíssimo, o jovem engenheiro pressionou a todos para abrir uma investigação sobre o ocorrido, tendo a sua sugestão recusada, sob o argumento de que a cancela havia voltado a funcionar normalmente e a investigação seria inútil, demorada e custosa, além de sobrecarregar a todos. O jovem engenheiro ficou, então, perplexo em se ver compelido “a trabalhar mal”, a não fazer o que era correto. Mesmo diante de sua insistência, seu superior hierárquico deu o caso por encerrado, iniciando-se um processo de assédio moral ao jovem engenheiro, caracterizado pela rejeição de seus colegas, que evitavam comer à mesma mesa que ele, não lhe dirigem a palavra, o deixavam em total isolamento no ambiente de trabalho. Sem

compreender o que acontecia, o jovem passa a se sentir angustiado, perplexo. Dois dias depois ele se joga do vão de uma escada, é hospitalizado com múltiplas fraturas, depressão, confusão mental e tendência suicida.

Outro fator de sofrimento, conforme Dejours (2007) é a questão do reconhecimento no ambiente de trabalho, sendo determinante para a motivação do trabalhador. Quando a qualidade do trabalho é reconhecida, igualmente os esforços, as angústias, as dúvidas, as decepções, os ânimos do trabalhador adquirem sentido, e isso se traduz afetivamente por um sentimento de alívio, de prazer, de leveza d'alma, de elevação, e assim reconduz o trabalhador ao plano da construção de sua identidade. O trabalho se inscreve na dinâmica da realização do ego e, portanto, se o trabalhador não goza dos benefícios do reconhecimento de seu trabalho, não alcança o sentido de seus esforços, ele se vê levado ao sofrimento que pode ser desestruturante, capaz de desestabilizar sua identidade e sua personalidade e leva-lo à doença mental. Destaca, Dejours (2007; 35) que *“essa dimensão “prática” do trabalho é amplamente subestimada nas análises sociológicas e políticas.”*, com graves consequências. Imaginando que o sofrimento do reconhecimento no trabalho gerasse manifestações psicopatológicas, foram realizadas pesquisas, nos anos 1950, procurando identificar e caracterizar as “doenças mentais do trabalho”. Contudo, embora inúmeras doenças tenham sido identificadas, chamou atenção o fato dos trabalhadores prosseguirem trabalhando, em que pese serem submetidos a tamanho sofrimento. Concluíram os pesquisadores, então, que os trabalhadores empregam mecanismos de defesa que permitem aos mesmos controlar o nível de sofrimento. Tal assertiva levou à inversão da questão inicial da pesquisa: ao invés de se perquirir as doenças mentais do trabalho, questiona-se como os trabalhadores não enlouquecem, submetidos a fortíssimas pressões no trabalho.

As pesquisas em psicodinâmica do trabalho, realizadas nos últimos 20 anos, na França, revelaram a existência de estratégias defensivas muito diferentes, que podem funcionar como uma armadilha que insensibiliza contra aquilo que faz sofrer, permitindo, por exemplo, a tolerância ao sofrimento ético, ou seja, é possível que ao infligir um mal a outrem, que isto cause sofrimento também àquele que assim age no trabalho, mas ele pode ser capaz de construir defesas

contra esse sofrimento, mantendo seu equilíbrio psíquico, o que poderia explicar a conduta de um assediador.

Dejours (2007; 37) nos apresenta uma assertiva que, no meu entender, se aplica não somente à sociedade francesa, mas a todas as sociedades contemporâneas:

“Se hoje a principal fonte de injustiça e de sofrimento na sociedade francesa é o desemprego, o grande palco do sofrimento é certamente o do trabalho, tanto para os que dele se acham excluídos quanto para os que nele permanecem.”

A indiferença pelo sofrimento psíquico de quem trabalha levou, nos dizeres do autor, a proliferação de “culturas empresariais”, com novos métodos de recrutamento, novas formas de gestão principalmente nos recursos humanos. A empresa se tornava, ao mesmo tempo, ponto de partida para o sofrimento e injustiça, e acenava com a promessa de felicidade para os que se adaptassem a seus novos métodos e contribuíssem sem restrições para sua “excelência”.

Dejours (2007; 44)) ressalta que:

“A vergonha espontânea de protestar quando outros são muito mais desfavorecidos: é como se hoje as relações de dominação e injustiça social só afetassem os desempregados e os pobres, deixando incólumes os que, por terem emprego e recursos, são privilegiados. Quando mencionamos a situação dos que sofrem *por causa do trabalho*, provocamos quase sempre uma reação de recuo ou de indignação, pois damos assim a impressão de que somos insensíveis à sorte supostamente pior dos que sofrem por causa da falta de trabalho.

O espaço dedicado à discussão sobre o sofrimento no trabalho tornou-se tão restrito que, nos últimos anos, produziram-se situações dramáticas como jamais se viu anteriormente: tentativas de suicídio ou suicídios consumados, no local de trabalho, que atestam provavelmente o impasse psíquico criado pela falta de interlocutor que dê atenção àquele que sofre e pelo mutismo generalizado.”

Dejours (2007) apresenta, então, as três fases do que chama de “processo de tolerância ao sofrimento”, imputados aos trabalhadores no mundo do trabalho contemporâneo. A primeira fase do processo de tolerância ao sofrimento é representada pela “*recusa sindical*” de levar em consideração a subjetividade dos trabalhadores e, assim, contribuindo para a “vergonha e inibição da ação coletiva”. A segunda fase, que é a da “*vergonha*” de tornar público o sofrimento gerado pelos novos métodos de gestão de pessoal. Como exemplo, o autor conta que um técnico foi encontrado enforcado no local de trabalho, pela manhã. O médico do trabalho obtém um pedido de inquérito de psicopatologia do trabalho sobre as causas e consequências do suicídio do técnico, mesmo tendo sofrido

várias tentativas de intimidação por parte da empresa, no sentido de convencê-lo a não ser tão zeloso em sua atividade junto aos empregados. Efetuam-se diversas reuniões na empresa, com a presença dos sindicatos que, vendo-se na enorme pressão em não expor o debate sofre o sofrimento no emprego, e sim em lutar pelos postos de trabalho, acabam cedendo, abstendo-se de investigar as causas do suicídio. A vergonha em expor o sofrimento do trabalho abriu um terrível precedente: qualquer empregado pode se suicidar nas dependências daquela fábrica, sem que isto cause estranheza. Esta é a concretização do que o autor chama de “*banalização da injustiça social*”. E isto se dá em razão de que “esquecer” o suicídio de um colega de trabalho, pressupõe acionar um mecanismo de defesa – negação – que funciona como um anestésico contra a própria emoção, mas supõe também “vacinar-se” contra a percepção do sofrimento alheio, para não ser tomado de angústia. Por fim, a intolerância afetiva com a própria emoção acaba levando o trabalhador a abstrair-se do sofrimento alheio por uma atitude de indiferença com o que provoca seu sofrimento.

A terceira fase do processo é descrita por Dejours (2007) com uma nova clivagem, não mais entre sofrimento e indignação, mas entre os que trabalham e os que são vítimas do desemprego e da injustiça. O autor salienta que recente pesquisa em uma indústria automobilística – a mesma que já havia sido pesquisada há 20 anos - mostra que o sofrimento dos trabalhadores assume formas novas e inquietantes. De forma surpreendente, constata-se que a grande diferença em relação aos antigos operários é a denominação, hoje são chamados de “operadores”, nitidamente menos importante do que “operário”. O autor diz que operador é um termo utilizado pelos ergonomistas para denominar todos os que trabalham, sem consideração de *status* social, profissional ou hierárquico. Inicialmente utilizava-se, nas fábricas, o termo “operário”, depois passou-se a utilizar “técnico”, e hoje “operador”. Mas o trabalho em si, qualitativamente, pouco mudou. Os “índices de desempenho individualizado” asseguram um controle e fiscalização do tempo de trabalho do operador, que é muito mais penoso do que no passado. A principal preocupação é com a “resistência”, ou seja, a capacidade do operador de suportar o trabalho, sem relaxar, sem se importar em machucar as mãos (vários utilizam panos para que os dedos não sangrem), sem se ferir e sem adoecer, aguentando pressões e ritmos de trabalho

“infernais”. Os jovens, minoria na fábrica, passam por uma terrível seleção com múltiplos e variados testes, nos quais se procura sondar a motivação, que deve ser intensa e inabalável, e associada ao gosto pelo esforço, a demonstração de boa vontade e disciplina. Ao ser selecionado informam-lhe que *“foi escolhido por estar entre os melhores e que ele é agora considerado um eleito, que faz parte da elite e que dele se espera um desempenho à altura de sua capacidade e de suas obrigações morais para com a empresa que nele depositou sua confiança e que lhe concedeu o privilégio de o acolher. Se ele se aplicar realmente, a empresa poderá garantir-lhe uma bela carreira.”* (2007; 48). Ao serem contratados esses jovens servirão para preparar a substituição dos operadores veteranos. Utilizam-se da motivação dos jovens que aceitam todas as tarefas polivalentes, sem reclamar. Contudo, passado algum tempo eles se dão conta de que não há futuro para eles que não seja a linha de montagem e, se fraquejarem, serão dispensados. Assim, sem perspectivas maiores, o índice de rotatividade entre os jovens é muito elevado.

Somados aos problemas já descritos, o autor chama a atenção para o fato de que todos os operadores, jovens e veteranos, trabalham constantemente sob ameaça de demissão, destacando ainda, que as substituições por trabalhadores temporários precariza o trabalho em si. Todos sabem que podem ser “descartados” ao menor deslize, sujeitando-se inclusive a trabalhar doentes, pelo receio do desemprego. Essa situação gera o “medo”, que é a nova forma de manipulação gerencial de ameaça de precarização, segundo Dejours. Esse medo permanente gera condutas de obediência e submissão, quebra a reciprocidade entre os “colegas de trabalho”, desliga o trabalhador do sofrimento do outro, que também sofre e, primordialmente, os desliga inteiramente dos excluídos, dos desempregados, e de seu sofrimento. Desta forma, segundo o autor (2007; 52), *“o medo produz uma separação subjetiva crescente entre os que trabalham e os que não trabalham.”* O autor afirma que as empresas se utilizam de uma “estratégia de distorção comunicacional”, de forma intencional, estratégia esta que está associada à negação do sofrimento no trabalho, induzindo a interpretação que qualquer fracasso na realização das tarefas é resultado da incompetência, da falta de seriedade, do desleixo, da falta de preparo, da má vontade, da incapacidade ou do erro humano. Associada ao “gerenciamento pela ameaça”, os empregados

silenciam, mantêm o sigilo e a política de cada um por si e, assim, os trabalhadores se tornam cúmplices da estratégia adotada.

Dejours (2007) se dedica à análise da participação do que chama de “pessoas de bem”, no cometimento de injustiça contra outrem. O autor (2007; 73) descreve como “pessoas de bem” indivíduos que não são nem sádicos perversos nem paranoicos fanáticos. Destaco aqui, que naturalmente foge ao objeto de estudo do presente trabalho, as hipóteses de indivíduos portadores de patologias sociais como as descritas pela psiquiatra Katia Mecler (2015), no livro “Psicopatas do Cotidiano”, que se refere àquelas pessoas que, embora apresentem uma aparência de normalidade, possuem desvios de personalidade compatíveis com os de um psicopata, apresentando dificuldades no relacionamento social.

Assim, analisando especificadamente a participação de “pessoas de bem” no mal e na injustiça cometidos contra colegas de trabalho, o autor argumenta que a participação consciente destas pessoas em atos injustos é resultado de um cálculo, no qual está implícita a ideia de que para manter sua função, conservar seu cargo, seu salário, suas vantagens, e não comprometer seu futuro e sua carreira, é necessário “colaborar” com a estratégia da empresa. Outros sequer fazem cálculos racionais, mas “agem na onda”, e ajustam sua conduta à dos demais, para não se singularizarem, não se destacarem, dando espaço ao oportunismo e ao conformismo. Um observador de fora, reprovava essas condutas de “colaboração” no mal, porque seu senso moral funcionaria, mas embora a maioria dos “colaboradores” também possuía esse senso moral, eles optam por uma ação calculista na defesa de seus próprios interesses. Dejours questiona então o destino do senso moral e sua aparente abolição na participação na injustiça e no mal cometidos conscientemente contra outrem. Por “mal” se pode entender: as práticas de tolerância à mentira; a convivência com atos injustos infringidos a colegas de trabalho ou subordinados; o desprezo, as grosserias e as obscenidades voltadas às mulheres; a manipulação deliberada da ameaça, da chantagem e de afirmações que desequilibram psicologicamente o colega; a indução do colega ao erro para vê-lo demitido por incompetência; a dispensa sem aviso ou com humilhação pública. O mal é, ainda, manipular a ameaça para submeter o outro, para infligir sevícias, até sexuais, para obrigá-lo a fazer coisas que ele reprova moralmente, amedrontando-o. O autor destaca ainda, que essas condutas são do

mal primordialmente quando são instituídas como sistema de direção, de comando, de organização e de gestão e, ainda, quando são públicas, banalizadas, conscientes, deliberadas, admitidas ou reivindicadas, ao invés de serem clandestinas. Conclui o autor que hoje, em muitas empresas, o que era considerado uma falta moral, tende a se tornar “norma” de um sistema de gestão das questões humanas no mundo do trabalho.

Ressalta Dejours (2007) que não basta a resignação ou o consentimento passivo das “pessoas de bem” para justificar sua participação nas condutas do “mal”. É necessário, ainda, que colaborem também “líderes da mentira” e com argumentos que os “mobilize” para tal estratégia. Destaca o autor que ninguém faz com prazer o chamado “trabalho sujo”, ou seja, fazer a seleção para as listas de demissão, intensificar o trabalho para os que permanecem no emprego, violar direitos trabalhistas, participar da mentira de promessa de felicidade no emprego; salvo os que se tornam líderes do exercício do mal, que com o poder de argumentação, aliciará os corajosos a colaborarem com sua gestão. Na maioria dos casos quem ordena o “trabalho sujo” está protegido das vítimas por uma série de corajosos intermediários que formam um anteparo, protegendo-o.

Dejours passa, então, a analisar o comportamento das vítimas a serviço da racionalização. Afirma o autor que os que se sujeitam a essas relações de dominação, de maus tratos, de injustiça, e de medo, adotam comportamentos submissos e até servis, que a seu modo “justificam” o desprezo dos líderes e dos “colaboradores”. A banalidade do mal e a arregimentação em massa de “pessoas do bem” para a colaboração em ações do “mal”, passa por um processo que permite enganar o senso moral sem o abolir. Tanto a opção das “pessoas de bem” por colaborar, quanto a opção das vítimas em se submeter, são consequências da consciência que ambas naturalizaram de que a máquina neoliberal está em movimento, e não há como pará-la. A opção, então, não seria entre a submissão ou a recusa, no plano individual ou coletivo, mas entre a sobrevivência ou o desastre. A opção não seria entre a obediência ou a desobediência, mas entre realismo ou ilusão. A salvação estaria na forma como conduzir a guerra nas empresas. A violência não seria de natureza política ou moral, mas de natureza econômica. Assim, Dejours (2007; 95) conclui que:

“... não é a racionalidade econômica que é causa do trabalho do mal, mas a participação progressiva da maioria no trabalho do mal que recruta o argumento economicista como meio de *racionalização* e de justificação posterior da submissão e da colaboração no trabalho sujo.”

Destaca, ainda, o autor que as empresas atuam no sentido de “apagar vestígios do mal”, contratando jovens recém diplomados com mestrado em recursos humanos, privados da transmissão da memória do passado pelos veteranos que foram afastados da empresa, formando um dispositivo eficaz para evitar que os métodos gerenciais sejam discutidos no espaço público, privando a sociedade de tomar conhecimento a respeito da prática banalizada do mal na empresa. Esse apagamento de vestígios impede ações judiciais, e os poucos casos que aparecem são tratados como excepcionais, distanciando a sociedade do real mundo do trabalho contemporâneo.

Conclui o autor que (2007; 107):

“A nosso ver, o processo de mobilização de massa para a colaboração na injustiça e no sofrimento infligidos a outrem, em nossa sociedade, é o mesmo que permitiu a mobilização do povo alemão para o nazismo. O fato de o processo ser o mesmo não implica que estejamos numa fase de construção de um sistema totalitário. O ponto de partida e ativação do atual processo não se situa num contexto sócio histórico comparável àquele dos anos 20 e 30. Temos condições de observar os efeitos trágicos que ele hoje exerce sobre milhões de nossos concidadãos, mas nem por isso podemos prever seus efeitos a prazo sobre a democracia.”

Segundo o autor a “banalização do mal” não é espontânea, nem natural, ela é resultado de um amplo processo que exige uma estratégia de distorção comunicacional, através do qual a mentira é a justificação da “missão” e do trabalho do mal. Este processo de banalização da violência pressupõe a ampla participação de construção, difusão, transmissão e racionalização da mentira. Assim, para “desbanalizar” o mal, Dejours (2007) sugere a sistemática e rigorosa desconstrução da distorção comunicacional nas empresas, recolhendo-se testemunhos, e efetuando-se pesquisas e sondagens; a reabilitação da reflexão sobre o medo e o sofrimento no trabalho; e a revisão ética acerca da coragem.

Assim, o que coloca a razão econômica acima da razão política, nestes tempos de globalização, é menos a falta de alternativa à crise e mais o indício de um aumento progressivo da tolerância para com a injustiça, pois é justamente a falta de reações coletivas de mobilização que possibilita o aumento progressivo dos estragos psicológicos e sociais que presenciamos na atualidade.

Analisando a ótica dos quatro autores, verificamos pontos em comum como a ênfase na afirmativa de que a precarização das relações de trabalho no mundo contemporâneo, não estimula a solidariedade e construção de uma identidade coletiva desses trabalhadores, compelindo-os a um exacerbado individualismo, que inibe ações coletivas e os torna recolhidos, cada um no seu sofrimento. É também comum aos autores o diagnóstico acerca da dificuldade desses trabalhadores em conviver no mesmo ambiente de trabalho com empregados permanentes e empregados temporários, com diferentes direitos, perspectivas, interesses e, principalmente, a ausência de empatia mútua. Por fim, os autores convergem na ideia de que a premência por manter o posto de trabalho em tempos de altos índices de desemprego, leva os trabalhadores a se submeterem a todo e qualquer sacrifício em nome do “sucesso” da empresa que os “acolheu”, devendo, pois, “colaborar” com as regras de gestão, tolerando as injustiças, e naturalizando a “banalização do mal”.

3.2.

A nova moral no novo mundo do trabalho – casos concretos de assédio moral nas relações de trabalho no Brasil

O contínuo aumento das ações judiciais buscando reparações aos danos psíquicos advindos de situações de assédio moral no ambiente de trabalho, bem como as frequentes denúncias apresentadas perante o Ministério Público do Trabalho, ensejando o crescente ajuizamento de ações civis públicas, motivaram a escolha do presente tema, buscando uma melhor compreensão do aumento deste fenômeno. Destacam-se depoimentos de vítimas de assédio moral em seus respectivos e diferentes ambientes de trabalho, a partir da percepção da nova moral construída no moderno mundo do trabalho, dominado pela globalização, pela flexibilização das relações trabalhistas, criando uma nova ética neste novo mundo do trabalho.

Ilustrativo é um caso ocorrido no Pará, no qual uma empregada vendedora de uma das lojas de uma grande rede de varejo, ajuizou reclamação trabalhista denunciando assédio moral por parte da gerente da loja, afirmando que ela a perseguia tão somente em razão de sua gravidez. Um colega de trabalho, como testemunha, afirma que:

*"... a gerente mandava a reclamante fazer tarefas, que pelo porte físico da reclamante era difícil fazer, como por exemplo limpar a parte de baixo das gôndolas e mesmo assim a gerente insistia para ela fazer (...) que o depoente e outro fiscal chegaram a ajudar mas a gerente os proibiu que assim o fizessem; que além disso havia umas reuniões terríveis durante a semana em que a gerente depreciava a reclamante por falta de competência ; **que houve uma reunião em que ela disse que a reclamante não teria um filho e sim um monstro** como se estivesse questionando a capacidade da autora de ter um filho ...". (ênfase minha).*

É preciso refletir sobre as razões que motivam uma gerente a agredir de forma tão cruel uma subordinada, notadamente sendo a assediadora uma mulher que, ao menos em tese, deveria nutrir melhor compreensão do estado gestacional. Essa gerente demonstra bem o padrão de autoritarismo que ainda persiste nas relações laborais, como salientado no capítulo 2, padrão este que é mais forte do que a identificação de gênero, que poderia pressupor um mínimo de solidariedade. É de se destacar que a empregada assediada somente ajuizou a reclamação trabalhista após ter pedido demissão da empresa, noticiando na referida ação que manteve o emprego *"até onde minhas forças suportaram"*. Conclui-se que a empresa logrou êxito em sua estratégia de, através do assédio moral, compelir a empregada a abrir mão de uma estabilidade no emprego prevista na lei para a empregada gestante.

Sob a ótica de Dejours é possível que a gerente estivesse premida com o prejuízo financeiro que a empresa teria em razão da necessária contratação de um empregado temporário para substituir a empregada durante a licença maternidade que a lei confere. Daí o assédio moral sem qualquer empatia com o sofrimento da empregada.

Outro exemplo que merece destaque ocorreu em uma empresa de transporte de valores, em Minas Gerais, em que vários empregados apresentaram denúncia ao Ministério Público do Trabalho, caracterizando assédio moral coletivo, dando origem à ação civil pública. Ressaltam-se os seguintes trechos de depoimentos das vítimas:

*"que em outra reunião, quando o depoente fez observações de ordem técnica ao capitão ..., este colocou o pé em cima da mesa e declarou **"estou mais para senhorzinho que para escravo, quem não se adequar está fora do meu time"**; que todos os setores da empresa são filmados; que existe um local específico onde não existe câmera monitorando; que os empregados eram às vezes chamados para esse local para reunir-se com o capitão; que esse local era conhecido como antecâmara; que, ali, o capitão fazia ameaças de dispensas por justa causa e outras pressões verbais sobre o empregado;"...que o capitão em referência*

gritava com os empregados e usava palavras de baixo calão, por exemplo, “vamos, caralho, vamos fazer a porra desse negócio”; que o depoente foi repreendido por diversas vezes verbalmente sem direito de defesa; que o depoente se submeteu a tratamento médico psiquiátrico devido à pressão psicológica sofrida no seu trabalho; que o depoente sofria de insônia e chorava inesperada e descontroladamente;” (ênfase minha).

“que o depoente era reputado um excelente empregado até que, em abril de 2007, o acusaram de estar a favor dos sindicalistas; que o depoente acredita que isso aconteceu porque ele atendeu a reivindicações diversas, como, por exemplo, a colocação de garrafas d’água dentro dos carros forte;” (ênfase minha)

“que o depoente foi dispensado do emprego em 26/12/2005 e reintegrado, por ordem judicial, em 11/04/2006; que, antes de ser dispensado, o depoente era responsável pelo recrutamento e seleção de pessoal para a empresa; que o depoente deveria ser reintegrado nas mesmas funções e nas mesmas condições anteriores; que, entretanto, foi colocado em setor diverso, sem atribuição alguma, em situação extremamente humilhante; que o depoente apenas batia o cartão e permanecia o dia inteiro na empresa sem nada para fazer; que essa situação de vexame por que passei perdurou por aproximadamente três anos;” (ênfase minha).

É espantosa a forma como o gerente afirma estar mais para “sinhorzinho do que para escravo”, aludindo expressamente à escravidão, marca da desigualdade e autoritarismo da formação social brasileira. No segundo depoimento o empregado foi assediado por reivindicar o fornecimento de água durante o horário de trabalho, devendo-se salientar que o trabalho em carro-forte, por transportar valores, não permite que os empregados parem em um bar para tomar água, o que é efetuado naturalmente por qualquer trabalhador, somado ao fato dos seguranças trabalharem com roupas pesadas, botas, coletes a prova de balas, sendo reconhecidamente um uniforme extremamente quente. Por fim, o último depoimento configura situação hoje denominada de “inação compulsória”, na qual o trabalhador é ignorado e a ele nenhum trabalho é dado durante toda a jornada, deixando-o indignamente sem nada a fazer ao longo de todo o dia de trabalho.

Igualmente eloquente para o argumento do presente trabalho é o depoimento de um empregado de uma empresa de vendas de produtos via telefone, em Recife, vítima de assédio moral no ambiente de trabalho:

“(...) que eram estabelecidas metas mensais de vendas para cada vendedor; que tinha muita pressão do Gerente Marcos pra gente atingir as metas; quem não alcançasse a meta tinha que pagar uma prenda, e essas punições eram sempre humilhantes; no mês de maio como eu fui o que atingiu o menor número de vendas porque saí de licença para tratar de problema de coluna, como punição, tive que trabalhar todo o mês de junho carregando uma bola murcha; que todos só me chamavam de “bola murcha” rindo de mim por onde eu passava; (...)

mesmo após a minha prenda o apelido pegou e todos só me chamavam de “bola murcha”; (...) me senti humilhado, e não tinha mais ânimo de ir trabalhar, fiquei mal humorado, brigava em casa com minha mulher e minhas filhas, passando a só conseguir dormir com remédio faixa preta.” (ênfase minha)

Neste depoimento é possível perceber que a empresa se utiliza da imposição de fortes pressões psicológicas sobre os empregados para o atingimento de metas pré-estabelecidas. Na mesma ação, o gerente assediador tenta justificar sua atitude aduzindo:

“o senhor sabe que o emprego não tá fácil. Eu já tenho mais de 50 anos, se eu perder este posto o que vai ser da minha vida? Eu não tenho um diploma de doutor. O gerente regional determina as metas mensais para cada filial e quem não cumpre roda. Se eu não botar pressão nos vendedores eles relaxam e a gente não vai bater meta nunca. E aí, eu é que vou dançar. Eu tenho filhos pra sustentar, doutor.”

Verifica-se que assim como os empregados que não detém cargos de chefia são pressionados para uma maior dedicação ao trabalho, igualmente os seus chefes também o são, pelos seus respectivos superiores, em uma perversa cadeia de exigências para atender o novo padrão que dita as regras: o superpoderoso mercado, exatamente como analisado por Moore, Bourdieu, Sennett e Dejours.

Outro exemplo de assédio moral ocorreu em uma empresa de telemarketing, na Bahia, no qual uma empregada gestante recorreu ao Ministério Público do Trabalho, denunciando:

*“(...) que pra ir ao banheiro a gente tem que se desligar do terminal; no mesmo minuto a Gerente vem logo pra saber por que a gente parou o trabalho, **que quando eu disse que ia ao banheiro ela reclamou que eu já tinha ido 4 vezes ao banheiro; respondi que ela sabia que eu tava grávida e ela disse que isso era problema meu e não da empresa, e que eu tava proibida de me levantar mais; passei o resto do dia prendendo a vontade de ir ao banheiro, mas a senhora sabe, mulher grávida precisa ta indo ao banheiro a todo instante; (...) **passei mal o resto todo da gravidez e comecei a ter problema nos rins; (...)**”*** (ênfase minha).

Na situação acima narrada, é importante destacar que a empregada trabalhava em uma grande sala, sem divisórias, na qual cada empregado possuía um terminal de computador, com fone de ouvido, e ao colocar o fone e teclar seu código o “sistema” acusa que o empregado está “*on line*”, trabalhando. Assim, quando o empregado vai ao banheiro e tira o fone de ouvido, automaticamente, o “sistema” registra que ele está “*off line*”, não trabalhando. A gerente fica em pé à frente da sala, com um campo de visão de todos os trabalhadores, coordenando e

supervisionando cada trabalhador, impedindo que cada qual fique mais do que 5 minutos “*off line*”.

A empregada salienta, ainda, que o trabalho era muito cansativo, ouvindo reclamações de consumidores ao fone e digitando as reclamações no sistema, mas que como não exigiam diploma para admissão, “*a fila pra conseguir o emprego deu 2 voltas no quarteirão*”. Desta forma, a empregada grávida de certa forma compreendia a pressão da gerente ressaltando que se ela não “*dessa conta do serviço*”, rapidamente outro ocuparia seu lugar.

Observa-se no exemplo acima transcrito que a empregada assediada é uma trabalhadora que possui baixo nível de escolaridade e encontra-se temerosa da perda do respectivo emprego, embora não demonstrasse qualquer apreço pelo mesmo. Verifica-se a ausência de realização desta trabalhadora, aliada à percepção de que é “descartável” para a empresa, ou seja, caso não aceite as imposições por mais absurdas que pareçam, outro na “fila” está prestes a ocupar seu lugar, como um “presente irrecusável” na concepção de Bourdieu, acima narrada.

Mais um exemplo ocorrido em uma loja de departamentos no Rio de Janeiro, narrado pelo vendedor vítima de assédio:

“(...) para o gerente não bastava apenas bater as metas de vendas, e como eu não bati as metas que ele mandou eu tinha que cumprir toda a jornada de trabalho fantasiado de palhaço, com nariz vermelho e chapéu de palhaço, andando ridículo assim pelos corredores do shopping. ”

No mesmo processo uma testemunha assim depôs:

*“(...) o gerente obrigou o (nome do empregado) a trabalhar vestido de palhaço e na reunião com a equipe toda ameaçou: **tão vendo o palhaço aqui, quem não bater as metas vai trabalhar igual a ele!** (...) na reunião de equipes o gerente só falava com a gente gritando, batendo na mesa, dizendo que éramos todos incompetentes, burros, ignorantes e que ele tava esperando pra ver se a loja ia virar um circo, com todo mundo vestido de palhaço. ”*

Vê-se mais uma situação de pressão sobre o trabalhador que, provavelmente, tem origem na mesma pressão sofrida pelo assediador, mas igualmente demonstra a ausência de reconhecimento, por parte do gerente assediador, do empregado enquanto um “outro” detentor de direitos. Essa

ausência de reconhecimento como descrito por Honneth reifica o sentimento de subalternidade, banalizando o mal como enfatiza Dejours.

Em outra reclamação trabalhista, em Brasília, a empresa administradora de imóveis foi condenada após a comprovação dos seguintes fatos narrados pelo empregado vítima:

“(...) desde que o presidente assumiu ele me destituiu das minhas funções, sem recolocar qualquer outra, me deixando o dia todo sentado em um sofá em frente ao elevador, além de proibir todos os meus colegas de falar comigo. (...) pra completar as humilhações que sofri, meu salário era sempre pago com atraso. (...) não pedi demissão como senti que o presidente queria, porque ia ficar desempregado e como ia sustentar minha família? O senhor sabe como tá difícil arrumar emprego. ”

Neste exemplo, verifica-se a utilização do poder de direção e comando do superior hierárquico, para empreender uma perseguição pessoal ao empregado que é seu desafeto, uma vez que não restou demonstrado em qualquer depoimento um fato ou ato que desabonasse a conduta do empregado vítima, prevalecendo a mera perseguição pessoal. Em outros depoimentos, testemunhas sugerem que o assediador na realidade temia eventual ascensão profissional do empregado vítima, que pudesse “tomar o lugar” do assediador, em atitude que configura a exacerbação da competição como descrita por Bourdieu.

No caso a seguir, em que pese a qualificação do empregado assediado, a sua dependência do emprego o induziu a aceitar a situação de assédio moral por longo tempo, como descrito no depoimento abaixo, ocorrido em um escritório de advocacia no Paraná:

*“(...) o gerente regional do escritório sempre exigiu da minha pessoa uma sobrecarga de trabalho incompatível com a resistência humana, testando minha capacidade e credibilidade enquanto profissional. (...) O escritório não possui quadro de pessoal em quantidade e qualidade compatíveis com o volume de serviço. (...) **A administração do gerente regional era exercida na base da arrogância, com gritaria, socos na mesa, constantemente me chamando de incompetente na presença de outros colegas.** (...) ridicularizava minha escrita afirmando que nem o português eu sabia escrever. (...) certa vez quando cheguei com a sentença mostrando que havíamos perdido a causa, mesmo sabendo que havia a possibilidade de recurso, o gerente gritou comigo afirmando que a culpa teria sido minha, e me mandou levantar da cadeira e sumir da frente dele, aos gritos, na frente de outros colegas.(...) **pedi para ir ao Tribunal fazer a sustentação oral do processo e o gerente impediu gritando que eu estava louco, que eu não tinha a menor capacidade de fazer isso, e que ele não iria expor o escritório ao ridículo deixando um velho incompetente subir à tribuna .”***

No depoimento acima, uma questão estimuladora das condutas de assédio é o conflito de gerações, na medida em que o gerente regional era um rapaz jovem, com alto nível de escolaridade, e o advogado vítima era um senhor idoso, embora com qualificação específica, mas sem títulos de pós-graduação como o jovem, detendo apenas a prática profissional. São os grupos antagônicos convivendo em desarmonia como descrito por Bourdieu e Dejours.

Por outro lado, nos deparamos igualmente com exemplos inversos, nos quais padrões experientes desdenham da capacidade do jovem estagiário, levando-o a tal nível de baixa estima que o trabalhador jovem acaba por introjetar uma falsa ideia de que não possui a mínima capacidade para se tornar um profissional competente, recusando novos desafios e autolimitando possível ascensão profissional.

Outra questão que motiva assédio moral nas relações de trabalho é a intolerância à diferença, como se observa na ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), após denúncia apresentada por uma organização não governamental (ONG), que trabalha na defesa da livre orientação sexual, de perseguição e assédio impostos a um empregado de uma montadora de veículos, no Rio Grande do Sul:

“(...) após demorado processo de seleção, fui admitido na função de auditor de qualidade. Que logo após a admissão fui mandado para São Paulo para um treinamento, juntamente com um colega também recém-admitido, o (nome do colega). O (nome do colega) descobriu minha orientação sexual e, na volta, querendo o meu cargo, contou para todos na fábrica. Decorridos três meses de trabalho, nos quais fui constantemente alvo de chacotas, meu chefe (nome do chefe), em horário de almoço, me perguntou se eu era gay, dizendo que ali na fábrica ninguém gostava de gays. Perguntei no que isso interferiria em meu trabalho, tendo o (nome do chefe) caído na gargalhada. Após este episódio, passei a viver um verdadeiro inferno na fábrica. Fui pressionado diariamente por meio de chacotas e sobrecarga de tarefas, já que, no setor onde trabalhava, era norma da empresa que a função fosse executada por dois funcionários, o que não acontecia em (nome da cidade). Devido às pressões diárias que sofri, humilhações, brincadeiras ofensivas, necessitei de auxílio psicológico, e acabei sendo demitido sem justa causa, sob a alegação de baixo rendimento, apesar de possuir um desempenho compatível com o de outras fábricas da mesma montadora no Brasil.”

Um colega de trabalho prestou o seguinte depoimento:

*“ que no começo havia muita expectativa dos colegas em relação ao desempenho do (nome da vítima) em razão de seu currículo, mas depois **alguns colegas iniciaram um processo de discriminação em apoio ao (gerente). Ele era “jogado para escanteio” tanto na execução das tarefas quanto no lazer.** Inicialmente, o (vítima) trabalhava sem microcomputador, depois recebeu um velho, **distanciado dos demais auditores. Muitas reuniões foram antecipadas sem comunicação prévia, o que impossibilitou o (vítima) de comparecer, razão pela qual era repreendido pelo chefe.** O (chefe assediador) discriminava outras pessoas na fábrica por orientação sexual, fazendo “piadinhas”, tendo dito na frente de várias pessoas: **“O (vítima) é puto, eu perguntei a ele se ele era puto e falei que algumas pessoas aqui na empresa são contra isso.”** (assediador), **como detém poder de comando e alto poder de persuasão sobre os demais, induzia-os ao mesmo comportamento.** O depoente emprestou um cortador de grama a (vítima), o que foi motivo de chacota no setor de qualidade, principalmente, pelo (chefe assediador). Um dia, (assediador) promoveu um happy hour na pizzaria ... em ... para o pessoal do setor, mas (vítima) não foi convidado. **Havia uma cobrança maior do trabalho executado pelo (vítima) que dos demais. A intenção do (assediador) era “minar” o (vítima) para que saísse da empresa, porque ele não podia demitir, pois estaria admitindo que fez uma escolha errada. A perseguição era decorrente do preconceito por ser homossexual, sendo presenciado por todos no setor de qualidade.***

Um vigia da empresa, que igualmente presenciou as discriminações e perseguições imputadas ao trabalhador, prestou o seguinte depoimento:

*“Muitos colegas diziam: **“Lá vai bichinha”, “Vou para a tua casa depois”.** (vítima) andava cabisbaixo, sentava sozinho no refeitório, pois as pessoas temiam ser chamadas de gays, só por estarem conversando com ele, muitas delas não aceitaram testemunhar a seu favor com medo de perder o emprego ou de serem **“mal-vistas”.***

Neste exemplo, destaca-se que a empresa não respondeu ao chamado do MPT para apresentar sua versão dos fatos. Assim, a ONG ajuizou reclamação trabalhista em nome do empregado vítima. Em sua defesa, na Justiça do Trabalho, a empresa negou as discriminações e perseguições imputadas, e seu representante legal assim depôs:

“O estresse é problema íntimo e não externo. (...) Portanto, antes de se atribuir ao trabalho o agravamento da doença é preciso se ter consciência de que, conforme o caso, a pessoa deve procurar se afastar dos serviços e das atividades normais que possam interferir no seu estado íntimo. (...) A imagem do reclamante, se é que foi arranhada, aconteceu porque ele mesmo tratou de fazer a divulgação.”

Destaco trechos da sentença prolatada neste exemplo, reconhecendo o assédio moral imputado ao trabalhador:

*“(...) As testemunhas do reclamante, a seu turno, corroboram a versão da inicial de que havia discriminação por parte do (chefe assediador) em razão de sua condição de homossexual, tendo passado a ser **pressionado “através de piadas” e comentários jocosos a respeito de sua sexualidade**. Mencionaram, ainda, as duas testemunhas do autor ter o supervisor (assediador) deixado bem claro que **não aceitava a presença de homossexual no local de trabalho**. O convencimento a que se chega diante da prova produzida, em especial os depoimentos colhidos na audiência, retratada pela ata de fls.158/167, na qual exaustivamente interrogadas partes e testemunhas, é de que **o reclamante, efetivamente, foi perseguido, sobrecarregado de serviço e discriminado em razão de sua homossexualidade**. (...) Resta claro, ainda, que o demandante somente veio a assumir sua homossexualidade por ocasião da despedida, não adotando, no local de trabalho, qualquer postura que revelasse sua condição. Tendo sua **chefia tirado conclusão nesse sentido, passou a adotar conduta reveladora de perseguição em flagrante pressão psicológica**. Embora não tivesse havido manifestação pública ou alarde da situação, a **segregação era sentida pelo demandante a ponto de lhe gerar problemas de ordens emocional e psicológica, tanto que submetido a tratamento por depressão**. Não havia necessidade de ser feito alarde a respeito da condição do reclamante para que restasse configurada a discriminação. Esta resta evidente pelo contexto trazido aos autos, já tendo o juízo se manifestado a respeito de cada argumento da defesa apresentado visando a afastar a tese da inicial. **De uma forma adredemente preparada desenhou-se uma conduta estereotipada do reclamante não condizente com seu comportamento profissional. É natural que diante das pressões que vinha sofrendo o reclamante adotasse um comportamento mais agressivo ou arredo no local de trabalho justamente fruto da segregação**. (...) O dano nos autos é manifesto e decorreu de conduta adotada por preposto da empresa, no caso, a **chefia imediata do reclamante, restando configurada, na hipótese, a culpa “in eligendo”**. A responsabilidade pelo comportamento do chefe do demandante há que ser atribuída, ainda que de forma indireta, ao empregador, configurada a hipótese de falha na escolha de seu representante junto ao departamento ao qual vinculado o empregado alvo de discriminação por sua conduta homossexual. Arbitra-se a indenização por dano moral em 80 vezes o salário mínimo vigente no país, valor que se entende em consonância com os prejuízos sofridos pelo autor.*”

Neste caso, resta demonstrado o comportamento discriminatório do chefe imediato assediador do trabalhador, bem como a atitude indiferente, negligente e, até mesmo, conivente da empresa montadora, porque, ciente dos graves danos causados a saúde de um empregado, nada faz, o que se constitui em estímulo para que práticas como estas se tornem rotineiras, em agressão à dignidade e à integridade psíquica de trabalhador, sujeito a suportar toda sorte de humilhações. Verificamos, nesta hipótese, que a empresa se utiliza da estratégia da “distorção comunicacional” descrita por Dejours, na tentativa de desqualificar o sofrimento do assediado no ambiente de trabalho, como se fosse apenas um problema “íntimo” do mesmo, e não uma questão laboral.

Em outro exemplo, uma empresa pública federal sediada no Rio de Janeiro, chamada ao MPT para responder a denúncias de assédio moral por parte do chefe de um departamento específico, no sentido de que este só se dirigia aos subordinados aos gritos, com palavrões, ameaças de instauração de processos administrativos contra os seus subordinados, assim se posicionou:

“na gerência regional nunca recebemos denúncia de nenhum empregado, mas de fato já havíamos constatado que no departamento sob a chefia do (nome do assediador) há uma maior incidência de pedidos de transferência para outros departamentos (...). Não, de fato não há pedidos de transferência para ir trabalhar no departamento do (assediador). (...) Não tomamos nenhuma atitude pois não havia denúncia de nenhum empregado e os resultados do departamento são excelentes. ”

Merece destaque a atitude da empresa que resiste em admitir problemas na conduta do chefe do departamento, uma vez que as metas de produtividade respondem às demandas de mercado da empresa. Assim, a forma como os índices são atingidos torna-se mero “detalhe” aos olhos do empregador. Atingidos os fins da empresa – o lucro – os “meios” são irrelevantes.

Tanto no exemplo anterior, como no caso seguinte, o equivocado entendimento de que o assédio moral parte de superiores hierárquicos menos esclarecidos é desmistificado.

Em estabelecimento bancário de porte nacional, em uma agência de São Paulo (SP), o seguinte depoimento de um colega de trabalho da empregada vítima pode ser colhido:

“Os empregados se queixaram à gerência de pessoal, quando então foi encaminhado um funcionário para fazer um aconselhamento e averiguar que dificuldades tornavam aquele ambiente pesado. O empregado (nome) então conversou com todos e na ocasião reconheceu que o clima era um pouco pesado e sugeriu que os empregados conversassem com a gerente para buscarem uma estratégia de convivência. As reuniões não eram produtivas porque a (gerente assediadora) não dava prosseguimento ao diálogo e evitava discutir questões levantadas pelos empregados do setor. A (gerente assediadora) humilhava os empregados do setor; atribuía sobrecarga de trabalho à reclamante para demonstrar que esta não tinha bom rendimento; mandava a reclamante catar o lixo da sala; o depoente já presenciou a (assediadora) se referindo à reclamante como gerentinha. A (gerente assediadora) dava as determinações de trabalho com o gesto autoritário de apontar o dedo e dizer que era daquele jeito que ela queria. ”

Um dos colegas de trabalho da empregada vítima prestou o seguinte depoimento:

“O depoente chegou a expor a situação a diretores locais e escreveu uma extensa carta à ouvidoria interna. Houve uma reunião com o diretor da área de marketing, que prometeu providências, mas nada foi feito, pois com o clima de terror da (gerente assediadora), a agência conseguia bater as metas determinadas. Em quatro ocasiões o depoente fez manifestações escritas aos superiores sobre o ambiente de trabalho e sobre o relacionamento com a (gerente assediadora), mas nada aconteceu.”

No caso acima, chamado em juízo, o banco negou todas as acusações, elogiando a gerente assediadora pela “saudável obsessão por qualidade nos serviços”, como se fosse cabível a associação do adjetivo “saudável” à uma atitude denominada de obsessiva. É mais um exemplo de estratégia de “gestão sob ameaça”, difundindo o medo, como descrito por Dejours.

Como exemplo de denúncias que resultam em celebração de termo de ajustamento de conduta, pode ser mencionado o TAC celebrado entre o MPT e um haras, em Goiás, após a constatação dos procuradores e fiscais do trabalho de serem verídicas as alegações de que a “punição” imputada pelo chefe para os empregados que não cumprissem a contento o trabalho se dava do seguinte modo:

“...quando nós não fazia do jeito que ele (chefe) queria, ele prendia nós na baia junto com o cavalo e nós tinha que passar o dia ali, comer ali com o cavalo, fazer as necessidades ali com o cavalo, até a hora de ir embora. (...) Ele dizia que se nós não tivessem satisfeitos era só pedir as contas.”

O caso ocorreu em um haras de criação de cavalos de raça de propriedade de um deputado, no qual o preço de cada animal supera em muito o salário anual de cada trabalhador do haras. Ao colocar seres humanos nas mesmas baias que os animais, os menos avisados podem acreditar que o tratamento seria o mesmo para ambos, o que já seria inaceitável. Contudo, o degradante e humilhante tratamento dispensado aos trabalhadores não era dispensado sequer aos animais, que obtinham melhores cuidados.

Em assédio ocorrido em uma empresa fabricante de medicamentos, em Santa Catarina, uma testemunha da vítima, em juízo, assim prestou depoimento:

“... que a (vítima) estava grávida e com problemas do joelho e pediu licença do INSS. O (gerente assediador) ficou irritado com a licença dela e quando ela voltou começou o inferno. Como eu também tinha faltado porque meu filho adoeceu e eu fui levar ele ao posto de saúde, ele nos trancou no refeitório, e não permitiu a nossa saída junto com os outros empregados. Ele nos deixou lá por umas duas

horas, sem a gente saber o que ia acontecer, ficamos muito nervosas com medo de ser demitidas e a (vítima), começou a passar mal. Eu bati na porta gritando e quando ele apareceu e viu que a (vítima) estava realmente passando mal, mandou nós irmos embora. Eu disse que ia contar para todo o mundo o que tinha acontecido e ele disse que se eu contasse ele ia “ferrar” com a gente.”

Na audiência, o juiz indagou ao gerente se o mesmo tinha ciência de que manter uma pessoa presa no interior de um refeitório constitui crime de cárcere privado⁵². O gerente negou que as tivesse prendido, sustentando que as mesmas o aguardavam ali “para terem uma reunião”.

No acórdão⁵³ abaixo transcrito, o desembargador comenta o assédio imputado às vendedoras de um consórcio:

“ASSÉDIO MORAL. DEGRADAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO. DIREITO À INDENIZAÇÃO.

A sujeição dos trabalhadores, e especialmente das empregadas, ao continuado rebaixamento de limites morais, com adoção de interlocução desabrida e sugestão de condutas permissivas em face dos clientes, no afã de elevar as metas de vendas, representa a figura típica intolerável do assédio moral, a merecer o mais veemente repúdio desta Justiça especializada. Impor, seja de forma explícita ou velada, como conduta profissional na negociação de consórcios, que a empregada “saia” com os clientes ou lhes “venda o corpo” e ainda se submeta à lubricidade dos comentários e investidas de superior hierárquico, ultrapassa todos os limites plausíveis em face da moralidade média, mesmo nestas permissivas plagas abaixo da linha do Equador. Nenhum objetivo comercial justifica práticas dessa natureza, que vilipendiam a dignidade humana e a personalidade da mulher trabalhadora. A subordinação no contrato de trabalho diz respeito à atividade laborativa e assim, não implica submissão da personalidade e dignidade do empregado em face do poder patronal. O empregado é sujeito e não objeto da relação de trabalho e assim, não lhe podem ser impostas condutas que violem a sua integridade física, intelectual ou moral. Devida a indenização por danos morais (art. 159, CC de 1916 e arts. 186 e 927, NCC).”

Este caso apresenta uma conduta de assédio moral sexual, sendo ilegal a sugestão ou imposição para que as vendedoras ofereçam favores sexuais aos clientes tornando o ambiente de trabalho incompatível com as condições mínimas de dignidade da pessoa humana do trabalhador. Na decisão acima vemos na prática a identificação de Dejours, no sentido dos empregados introjetarem a ideia de que “vestir a camisa” significa que a tudo devem se submeter para que a

⁵² Artigo 148, do Código Penal Brasileiro.

⁵³ Acórdão é o nome dado às decisões proferidas em segunda instância, pelos Tribunais, em decisão proferida pelos Desembargadores, em colegiado. Decisão no processo nº 20030552243, 4ª Turma, TRT 2ª Região, SP, Relator Des. Ricardo Artur Costa e Trigueiros, publicado em 20.05.2005.

empresa a qual pertencem “vença a guerra” neste novo mercado de trabalho, dominado pela economia.

A seguir, uma decisão em segunda instância, reformando a sentença de primeira instância que não havia acolhido o pedido da empregada assediada, que era constantemente chamada pelo seu gerente de “loura burra”⁵⁴:

“ATO OFENSIVO À HONRA. A ALCUNHA “LOURA BURRA”. CONFIGURAÇÃO.

Do ponto de vista objetivo, a inexistência, em tese, de ofensa à reputação da empregada não afasta, por si só, a existência do dano, pois tal lesão é de ordem moral, íntima e psicológica, não se confundindo com o dano à imagem, que é de natureza objetiva. Do ponto de vista da honra subjetiva, a alcunha “loura burra” ultraja iniludivelmente a dignidade da empregada. Tal alcunha, ainda que dita a pretexto de brincadeira, é desrespeitosa e efetivamente tange a intimidade moral da trabalhadora. Não se pode mais compactuar com atitudes que venham a reproduzir preconceitos. O aprimoramento da intangibilidade da sensibilidade moral do cidadão constitui produto alvissareiro do desenvolvimento gradativo dos direitos humanos.

1 – RELATÓRIO. Ao de f. 79, acrescento que a sentença de primeiro grau, complementada pela decisão de Embargos de fl. 100/101, indeferiu os pedidos de rescisão indireta e de indenização por danos morais, condenando a reclamada a pagar à reclamante as parcelas rescisórias próprias para a hipótese de rescisão contratual por iniciativa do empregado, além de saldo de comissões. A reclamante interpõe recurso ordinário, insistindo na decretação da rescisão indireta e na indenização por dano moral. Contrarrazões às fl. 111/115, pugnando pela manutenção da sentença.

2 – FUNDAMENTOS. (...)

2.2. – RESCISÃO INDIRETA E DANO MORAL. Analiso simultaneamente os dois pedidos, já que ambos têm idêntica causa de pedir, estando, pois, imbricados. O pedido de rescisão indireta tem por fundamento as letras “b”, “d” e “e”, do art. 483, da CLT. Adianto que as condutas tipificadas nas duas primeiras letras – rigor excessivo e descumprimento das obrigações contratuais, respectivamente – não foram efetivamente provadas, restando a análise da última, concernente à prática de ato lesivo da honra e boa fama da recorrente. A prova a respeito restringiu-se à oitiva de quatro testemunhas, sendo três da recorrente. Estas asseveraram que o representante legal da recorrida – Sr. Mozart – tratava os empregados de forma agressiva, ríspida (1ª testemunha); que era grosseiro com todo mundo (2ª testemunha); que tratava as pessoas em tom de brincadeira; que muitas vezes ofendia essas pessoas; que sempre tratava a recorrente como “loura burra” (3ª testemunha). A prova é, pois, firme no sentido de que o representante legal da recorrida tratava habitualmente seus empregados de forma pouco civilizada, para dizer o mínimo, embora a única testemunha da empresa nunca tenha presenciado as grosserias ditas pelo seu chefe. Na petição inicial, a recorrente se diz humilhada pelo fato de o referido representante legal da recorrida frequentemente chama-la de “loura burra” perante os demais empregados da empresa; alude, também, a uma reprimenda da mesma pessoa. Pleiteia, em virtude disso, a rescisão indireta e danos morais. A sentença indeferiu ambos os pedidos, sob o

⁵⁴ Processo nº 9371-2001, 3ª Turma, TRT 3ª Região, MG, Relator Des. José Eduardo de Resende Chaves Júnior, publicado em 18.09.2001.

fundamento de que “o proprietário da reclamada é agressivo com todos os seus empregados, não sendo diferente com a reclamante. Portanto, a reclamante não pode alegar ter sido discriminada, ou seja, tratada de forma diferente”. Divirjo, data vênua, de tal entendimento. Não se cogita aqui de discriminação, mas sim de ofensa, sob tal perspectiva é que deve ser analisada a questão. O fato, provado, de o representante legal tratar a todos os seus empregados da forma como os tratava, sem “discriminar” na grosseria e na agressividade a quem quer que seja, não o autoriza a institucionalizar aquele tratamento desrespeitoso, sem sofrer as consequências previstas em lei. Se os demais empregados não se sentiam ofendidos nem humilhados, a exemplo da citada 3ª testemunha, de nome Braga, que era tratada por “praga”, isso não significa que a recorrente também devesse sentir-se humilhada toda vez que era tratada por “loura burra” em todas as reuniões mensais, fato comprovado pela referida testemunha, em seu depoimento de fls. 77. Na verdade nem mesmo se sabe se os demais não se sentiam ofendidos efetivamente. O que não se pode olvidar é que a circunstância de tais acontecimentos ocorrerem sob o pálio da subordinação empregatícia, só torna a atitude do empregador mais condenável, pois age escudado na coação econômica. Objetivamente falando, a inexistência, em tese, de ofensa à reputação da recorrente, à sua boa fama – já que as testemunhas afirmaram que a recorrente tinha um bom conceito dentro da empresa, fato, aliás, que levou a sentença a concluir pela inexistência de dano moral – não afasta, por si só, a existência do dano, pois tal lesão é de ordem moral, íntima e psicológica, não se confundindo com o dano à imagem, que é de natureza objetiva. Do ponto de vista da honra subjetiva, a alcunha “loura burra” ultraja iniludivelmente a dignidade da empregada. Tal alcunha, ainda que dita a pretexto de brincadeira, é desrespeitosa e efetivamente tange a sensibilidade moral da recorrente. O Judiciário não pode mais compactuar com atitudes que venham a reproduzir preconceitos. O aprimoramento da intangibilidade da intimidade moral do cidadão constitui produto alvissareiro do desenvolvimento gradativo dos direitos humanos. Nessa ordem de ideias, entendo que a reclamada, na pessoa de seu representante legal, praticou ato lesivo à honra da empregada, o que, a teor do dispõe o art. 483, “e” da CLT, enseja a ruptura obliqua por culpa do empregador. Em razão disso, dou provimento ao recurso, para deferir as parcelas decorrentes da cessação do contrato de trabalho. Pelas mesmas razões, dou provimento ainda ao recurso no que diz respeito ao dano moral, para deferir indenização arbitrada em duas remunerações mensais da autora, tomando-se como parâmetro o seu tempo de casa um ano e três meses de serviço.

(...)

No exemplo acima citado destaca-se, inicialmente, a conduta assediadora do gerente que criava um ambiente absolutamente hostil de trabalho, disseminando grosseria e falta de respeito ao dar apelidos ofensivos aos subordinados. Contudo, é necessário também ressaltar o entendimento do juiz de primeiro grau, que não vislumbrou conduta discriminatória à empregada chamada de “loura burra”, sob o fundamento de que o gerente seria grosseiro com todos, como se fosse admissível a institucionalização desta espécie de tratamento em um ambiente laboral. É de se questionar, ainda, sobre o que levaria uma empregada de sobrenome Braga a aceitar ser chamada constantemente de “praga” em frente aos seus colegas, se sujeitando a tamanha humilhação. Por fim, é de se observar que arbitrar à

indenização por danos morais em apenas duas remunerações da empregada não observa minimamente o caráter pedagógico que deveria conter a condenação, pois apenas dois salários de “prejuízo” certamente não ensinarão ao gerente assediador a tratar com urbanidade, respeito e dignidade os seus subordinados e, provavelmente, a empresa sequer tomará qualquer providência em afastá-lo ou cobrar do mesmo conduta diversa.

Mais um caso de assédio moral se verificou na perseguição a uma empregada que demonstrava liderança na reivindicação de direitos no ambiente da fábrica⁵⁵, determinando a empresa que a mesma circulasse nas dependências da fábrica, sob a escolta de seguranças:

“MOBBING OU ASSÉDIO MORAL. TIPIFICAÇÃO. REPERCUSSÕES.

(...). Na hipótese dos autos, o pedido de indenização decorre, principalmente, da ilicitude ou não da incontroversa conduta da empresa ao determinar a escolta, o acompanhamento da reclamante, por membros da sua equipe de segurança, quando comparecia ao recinto da empresa, durante o período em que esteve afastada de suas funções, a fim de realizar diligências no ambulatório e no setor de recursos humanos. (...)

Tratando-se, especificamente, das restrições imputadas à locomoção da empregada no interior da empresa, abrangendo a caracterização do assédio moral, a prova oral revelou o seguinte: “...que a única funcionária acompanhada por guarda na recda, era a recte, pois nenhum outro funcionário causou perturbação com a intensidade da recte.” “...que o depoente chegou a presenciar a recte sendo seguida por uma guarde-te e três a quatro vigilantes (...) que algumas vezes coincidiu do depoente se encontrar com a recte quando ela também ia buscar as guias e os vales-transportes; que várias vezes presenciou a recte sendo seguida pelos guardas; que eles acompanhavam a recte a uma distância de um metro a um metro e meio; que os guardas acompanhavam a recte até o ambulatório, até o RH e até o banheiro; que a recte sempre ficava cabisbaixa ou chorando quando na presença dos guardas (...) que não era necessário autorização para que o funcionário mesmo afastado fosse até o RH, bastando apresentar o crachá para entrar; que a recte foi impedida de entrar até que viesse uma ordem do RH para que ela entrasse (...) que a recte jamais se negou a apresentar o crachá ao adentrar na recda (...) que a recte foi proibida de passar na área em que o caminho era mais curto para o ambulatório (...) que todos passavam pela faixa de segurança; que somente a recte estava obrigada a passar fora daquele caminho mais curto, tendo que passar pela rua da fábrica até chegar ao ambulatório; que quando a recte passava por fora os guardas iam juntos; que o depoente algumas vezes ia junto com a recte e quando chegava na faixa de segurança, antes de chegar nela, a recte continuava por fora do prédio acompanhada de seguranças e o depoente seguia pelo caminho mais curto, no qual a recte estava proibida de passar (...) que nunca foi impedido de passar na faixa, de passar pelo caminho mais curto, nem outros colegas seus que também iam ao ambulatório...(...) que mesmo na portaria da entrada da fábrica a recte

⁵⁵ Processo nº 00843-2003-035-03-00-4, TRT 3ª Região, MG, Relator Des. José Miguel de Campos, publicado em 20.05.2008.

avisava que tinha chegado, porque o gerente pediu que ela sempre avisasse; que de nenhum outro funcionário era exigida esta conduta...” Outra testemunha afirmou que “a partir de um evento de indisciplina da recte no ambulatório ela passou a ser acompanhada por uma guarde-te; que uma vez que a guardete não estava a recte foi acompanhada pelo chefe de segurança patrimonial (...) que o acompanhamento da recte acontecia a partir da entrada dela na fábrica e ficava até ela ir embora.”

(...) Portanto, analisando-se o quadro fático probatório delineado nos autos, não há como se afastar a indubitável conclusão de que a hipótese em apreço configura assédio moral, nitidamente caracterizado pela cabal comprovação dos fatos de a reclamante ter sido coibida de ingressar na sede da reclamada, sem a prévia autorização do setor de recursos humanos, sendo obrigada a percorrer trajeto distinto daquele por onde, usualmente, passavam os seus colegas de trabalho, submetendo-se, ainda, à escolta realizada por seguranças da empresa, diferentemente, pois, dos procedimentos adotados com relação aos demais empregados por ela arrebanhados. As referidas situações vexatórias foram cristalinamente analisadas no julgado de origem.... (...)

No aspecto, insta ressaltar que o dano moral afeta a ordem interna do ser humano, o conjunto de direitos de sua personalidade, seu lado psicológico, em virtude de dor, sofrimento, tristeza, ou outro sentimento qualquer, que atinge seu íntimo e seus valores e repercute na vida profissional e social. Há casos em que o lesado não precisa, inclusive, comprovar que se sentiu ofendido ou humilhado, consideradas para tanto aquelas hipóteses em que a situação constrangedora ou angustiante seja presumível, em face da própria natureza do ato ilícito porventura praticado. Ora, não há dúvida de que a situação delineada nestes autos teve repercussões indeléveis para a empregada. Isto porque, não há como se negar que os procedimentos adotados pela empresa tenham causado à obreira, como causaria a qualquer pessoa, constrangimento significativo e humilhação perante os seus colegas de trabalho, afetando a sua dignidade, a sua honra, seu auto-respeito, sua auto-estima, enfim, a sua integridade psíquica, e estes são requisitos suficientes para a configuração do dano moral. Diante do acima explicitado, entendo por inverídicas as alegações da ré de que “não houve deboche e nem perseguição. Havia apenas a presença de algum outro colega de trabalho da Recorrida, quando de suas visitas na Empresa...”

(...) A testemunha (nome) foi clara e precisa ao relatar que “acha que a perseguição da recte foi devido ao fato de ela sempre estimular os colegas a reivindicar o que tinham de direito e porque sempre ela, quando sentia dores, ia para o ambulatório; que muita gente sentia dor e ficava trabalhando por medo ...”

(...) A reclamada confessa a perseguição física da reclamante, denominando-a de “acompanhamento”. Tenta justificar a perseguição física por seus vigilantes, a 2 metros de distância, portanto em verdadeiro cerco, em condutas de indisciplina que teriam sido praticadas pela reclamante. (...) Ainda que a reclamante houvesse cometido as alegadas condutas faltosas, a reclamada jamais poderia violar sua integridade psicofísica, por meio de perseguição e cerco policiais de seus seguranças, que a obrigavam a utilizar percurso mais longo até o ambulatório (ao contrário de todos os demais empregados), que a acompanhavam até a entrada do banheiro, que a aguardavam à porta da sala do médico, que ficavam junto dela na fila do banco, que ouviam todas as suas conversas, ou seja, em todos os locais em que a autora se encontrasse no estabelecimento da ré lá estavam os seguranças em seu redor (...) Embora evidentemente nada justifique o assédio moral sofrido pela reclamante, em verdade a motivação engendrada constituía apenas uma das facetas do assédio perpetrado pela reclamada, seja valorando negativamente qualquer conduta da empregada, seja forçando situações para que se comprometesse...” (fl. 171). Por fim, torna-se imprescindível realçar, ainda, que os atos desabonadores da ré, abrangendo a perseguição sofrida pela reclamante e

a situação humilhante a que esteve exposta, culminaram com a sua dispensa, ocorrida de modo desrespeitoso, via telefone, circunstância precisamente relatada pela testemunha (nome) (...). À luz dos fundamentos expostos, mantenho o julgado de origem quanto a matéria. (...).”

Cumpramos ressaltar que o assédio da empresa foi motivado pela liderança da empregada em fomentar os demais na luta pelos seus direitos e, assim, optou a empregadora por cercear a liberdade da trabalhadora, submetê-la a constante vigilância no ambiente de trabalho, sujeito à delação pelos guardas de tudo o que fazia e dizia durante a jornada de trabalho, como se fosse uma presidiária. A empresa submeteu a empregada a diária humilhação em andar pela fábrica, aos olhos de todos os seus companheiros de trabalho, como se fosse uma detenta. Neste caso a empresa foi condenada a pagar uma indenização no valor de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais), e foi condenada, ainda, na obrigação de manter afixada a sentença, na portaria da fábrica, por 63 (sessenta e três) dias, para que todos os empregados tomassem conhecimento desta, sob pena de pagamento de multa diária de R\$1.000,00 (um mil reais), por dia não afixado. Esta condenação mostra o caráter pedagógico necessário, assim como se mostra em valor significativo o suficiente a estimular a empresa a não mais adotar condutas flagrantemente desrespeitosas aos seus empregados.

Mais um caso de práticas ditas “motivacionais”, mas que em regra desmotivam, humilham, submetem os empregados a situações vexatórias, foi a ocorrida em Goiânia, GO⁵⁶, em uma revendedora de bebidas:

“DANOS MORAIS – INDENIZAÇÃO.

(...) O autor na inicial pleiteou o pagamento de indenização por danos morais, alegando que era submetido a tratamento humilhante impingido pelo Gerente de Vendas durante as reuniões com os vendedores. Alegou o reclamante que experimentara, juntamente com os demais colegas vendedores, os reflexos da humilhação imotivada e do pisoteamento de sua dignidade, em razão dos métodos utilizados para a alegada “prática motivacional”. Minuciosamente, afirma na exordial que: “era praxe da recda os castigos constrangedores e humilhantes aos vendedores que não tivessem uma boa produtividade, ou seja, o vendedor recte tinha de pagar apoios, vestir de trajes femininos, contar piadas, pular igual canguru, procurar papéis com a boca introduzindo a cabeça numa vasilha com farinha de trigo, cujos papéis continham mensagens de “lição de moral”, tinha que participar de corridas de saco, dançar fazendo imitações degradantes, dançar em cima da mesa, teve que cuidar por 30 (trinta) dias consecutivos de um bode e depois de uma tartaruga, foi agredido fisicamente pelo Gerente de Vendas que

⁵⁶ Processo nº 00535-2003-012-18-00-3, TRT 18ª Região, GO, Relatora Juíza Antônia Helena Gomes Borges Taveira, publicado em 14.05.2007.

utilizou o jato do extintor de incêndio contra si, bem como moralmente, quanto a sua cor “negra”, ao dizer neste momento que “certamente, agora, ele passaria a vender mais, pois ficara branco.”

(...) É de salientar que a reclamada em momento algum negou os fatos descritos pelo autor na exordial, apenas justificando que tais brincadeiras são apenas para motivar os vendedores e que a humilhação é um sentimento subjetivo que, no caso do autor, que não atingiu as metas, é perfeitamente normal. Acrescenta que não é só a recorrente que se utiliza dessas práticas motivacionais e que elas são rotineiras em toda empresa de grande porte e que para aqueles que conseguiam atingir metas havia, durante essas brincadeiras, farta distribuição de prêmios.

Os depoimentos, por si, revelam a achincalhão a que era submetido o reclamante, pelo gerente de vendas.(...) Não se pode deixar de considerar que a reclamada, ao concordar com essas “práticas motivacionais”, assumiu os riscos pelos danos daí decorrentes, pois competia-lhe zelar pela urbanidade e pelo respeito interpessoal/profissional no ambiente de trabalho. Ademais, não se trata de “simples melindre” do autor, como quer fazer crer a recorrente e, tampouco, que os métodos aplicados pelo gerente de vendas sejam tidos como brincadeiras, com o objetivo de motivar os participantes na consecução das metas propostas. Na realidade, a situação vexatória a que eram submetidos os vendedores, transformava o empregado, juridicamente subordinado, em mero subalterno, com reflexos negativos no seu patrimônio moral, tornando-o um empregado fracassado perante os colegas de trabalho. (...).

Por último, vale observar que até mesmo brincadeiras menosprezando a cor negra do empregado foram praticadas, não tendo a reclamada negado também este incidente, podendo significar, inclusive, preconceito racial. Sendo assim, entendo ser razoável, in casu, o valor arbitrado pelo juízo a quo. Nada a reformar. ”

No caso ora apresentado, foi mantida a indenização arbitrada na sentença no valor de R\$ 21.993,00, equivalente a 12 salários do empregado. É preciso refletir quais as razões que levam o gerente de vendas a pretender que soltar o jato do extintor de incêndio no rosto do empregado negro, pretendendo “embranquecê-lo”, irá “motivá-lo” a trabalhar melhor. Submeter empregados, na frente dos colegas a pular como cangurus, dançar em cima da mesa, irá motivá-los? Como reputar de brincadeira a submissão a cuidar de um bode por 30 dias? Todas essas condutas nos levam a pensar na corrosão do caráter descrita por Sennett, e na “banalização da injustiça social” apresentada por Dejours.

Os exemplos de assédio moral nas relações de trabalho acima apresentados, ocorridos em âmbito nacional, ratificam a ideia de que a sociedade brasileira, como de resto outras, vive uma crise no mundo do trabalho. Um mundo que vêm sofrendo fortes transformações advindas da globalização e flexibilização das relações de trabalho, com repercussões políticas, econômicas e, notadamente,

sociais. Mudanças que demandam reflexões sobre a nova ética do trabalho e sobre a própria sociedade, como salienta Alain Touraine⁵⁷:

*“...globalização significa muito mais que internacionalização. Significa que nenhuma instituição política, social ou religiosa é capaz de controlar um sistema econômico globalizado. **Portanto, minha principal ideia é que a globalização significa o fim da sociedade.** A diversidade dos atores é mais importante do que o sistema. O que restou é o mercado puro. Vivemos agora em uma não sociedade, na qual as pessoas estão interessadas em coisas sem significado. (...)*

Minha pergunta é se é possível reconstruir uma vida social a partir de nenhum elemento social, pois eles desapareceram ao longo do caminho. ”

Questionado se havia esperança para a vida em sociedade, Alain Touraine diz que a primeira grande força política da sociedade, hoje, é a ecologia, que a segunda força antropológica é o movimento feminista, e conclui ressaltando que a terceira força do que seria esta nova sociedade está no indivíduo, no “direito a ter direitos”, na feliz expressão de Hannah Arendt.

⁵⁷ Entrevista publicada no jornal “O Globo” em 15/11/2010. Disponível em <http://oglobo.globo.com/politica/perigo-de-retrocesso-no-brasil-existe-diz-alain-touraine-2926390>. Acessado em 16.11.2010.

4.

O Assédio Moral nos Estados Unidos da América

No capítulo anterior foi definido o assédio moral, suas características, gênese, formas, arrolando-se alguns exemplos de assédio moral no Brasil. Neste capítulo serão analisados a ocorrência e o tratamento dispensado a esse fenômeno nos Estados Unidos da América, assim como as relações intersubjetivas no ambiente de trabalho norte-americano, em que pese Brasil e EUA sejam países com sistemas jurídicos distintos.

4.1.

Brasil e EUA – sistemas jurídicos distintos

A primeira distinção entre Brasil e EUA reside no fato de que o Brasil, cujo sistema jurídico tem origem romano-germânica, adotou o Direito Positivado, ou seja, seu sistema jurídico se fundamenta em atos legislativos, em normas criadas pelo Poder Legislativo, compiladas em Códigos como, por exemplo, Código Penal, Código Civil, Código Tributário, Consolidação das Leis Trabalhistas e outros. Esses diplomas legais criam normas de conduta, definindo o que os indivíduos podem fazer, ou devem deixar de fazer, para que suas atuações não sejam consideradas como violadoras do que está disposto na lei. Assim, quando algum indivíduo viola uma norma, o ofendido pode acionar o Poder Judiciário buscando a reparação do dano causado, aplicando-se a sanção prevista na norma⁵⁸.

Na hipótese de assédio moral, como vimos no capítulo três, embora não tenhamos no Brasil leis que tipifiquem o assédio moral como crime ou contravenção, o assediado pode ajuizar reclamação trabalhista perante a Justiça do Trabalho e, uma vez comprovado o fato, o assediador pode ser condenado ao pagamento de uma indenização a título de danos morais, indenização esta que será arbitrada pelo juiz ou tribunal. Na interpretação dos operadores do Direito, magistrados, advogados, autores que se dedicam ao tema, a indenização paga ao(à) ofendido(a) é uma forma de compensação pelo dor, constrangimento, humilhação, enfim, pelo dano psicológico/emocional causado pelo(a) ofensor(a).

⁵⁸ Optou-se por uma breve exposição do sistema jurídico, em linguagem acessível a não operadores do Direito, em razão da clivagem sociológica do presente trabalho.

Nos EUA, diversamente do Brasil, o sistema jurídico adotado é o da *common law* (do direito comum inglês), que vem a ser o sistema jurídico embasado em precedentes, ou seja, em decisões dos tribunais em casos semelhantes anteriores. Neste sistema, o direito é criado ou aperfeiçoado pelos juízes. O conjunto de precedentes vincula todas as decisões futuras e, assim, se uma controvérsia similar foi resolvida no passado por um tribunal de determinada forma, o tribunal ora acionado é obrigado a seguir o mesmo raciocínio utilizado na decisão anterior. É o princípio chamado “*stare decisis*”. Contudo, se o tribunal entender que a disputa em exame é fundamentalmente diferente de todos os casos anteriores, isto é, possui um *distinguish*, uma distinção considerável, decidirá como “assunto de primeira impressão” (em inglês, “*matter of first impression*”). Posteriormente, essa decisão se tornará um precedente e vinculará os tribunais no julgamento de causas futuras semelhantes, com base no princípio “*stare decisis*”. Na prática os sistemas de *common law* são consideravelmente mais complexos do que o sistema do direito positivado, considerando-se, inclusive, que as decisões de um tribunal são vinculantes apenas em uma determinada jurisdição, podendo assim, haver decisões díspares para casos semelhantes, em uma perspectiva nacional, situação esta que será uniformizada somente pela Suprema Corte Americana, caso esta entenda que o assunto tem repercussão nacional e por ela deva ser admitido e julgado. Os sistemas de *common law* foram adotados em especial pelos países que herdaram o sistema jurídico inglês, como os Estados Unidos da América, o Canadá e as ex-colônias do Império Britânico.

Embora haja um processo de convergência entre os sistemas da *civil law* e da *common law*, com valorização crescente entre nós de alguns institutos da *common law*, (WERNECK VIANNA, CARVALHO, PALÁCIOS, 1999) como os precedentes, assim como uma tendência à uma normatização típica da *civil law*, para o sistema norte-americano, diferenças fundamentais persistem.

Uma delas, distinção significativa entre os sistemas brasileiro e norte-americano, consiste no fato de que as ações ajuizadas perante a Justiça, no Brasil, buscando a reparação por danos causados por assédio moral, serão julgadas em primeira instância por um juízo monocrático – um(a) Juiz(a) – e, caso a parte vencida recorra, em segunda instância será julgado por um colegiado composto por três a cinco desembargadores(as). Nos Estados Unidos da América, as causas

judiciais que buscam reparação por assédio moral são, como regra, julgadas, em primeira instância, pelas Cortes Distritais que são presididas por um juiz(a), mas julgadas por um Júri composto de membros da sociedade local, leigos, não operadores do Direito. A importante diferença reside no fato de que o julgamento por pessoas do povo, distantes das técnicas processuais, em regra mostra-se mais sensível, colocando-se os julgadores na posição do(a) ofendido(a), imaginando que poderiam vivenciar a mesma situação e, assim, não raro vemos as indenizações arbitradas nas Cortes norte-americanas serem significativamente superiores às praticadas no Brasil.

Acrescente-se que outra importante questão diz respeito à existência, no Direito norte-americano, de um instituto chamado “*punitive damage*”, “dano punitivo” em tradução livre, que vem a ser um valor arbitrado juntamente com a indenização pela reparação ao dano causado, valor este que servirá como punição e comporta igualmente um caráter pedagógico, com o intuito de que aquele caso julgado sirva de exemplo para que outros ofensores não ajam da mesma forma.

Entendo que os “danos punitivos” se mostram um eficiente mecanismo de punição pedagógica que, de fato, inibe novas práticas ante o significativo prejuízo que causam à saúde financeira do(a) ofensor(a). Por outro lado, no Brasil, as indenizações arbitradas por danos morais são, usualmente, em valores pouco significativos, valores estes que acabam por estimular a empresa a não dar importância aos fatos ocorridos, já que financeiramente o prejuízo é muito pequeno, não comportando a pedagogia ética que deveria. Alguns autores sustentam a existência do que chamam de “indústria do dano moral”, alegando que qualquer fato ocorrido hoje leva o(a) empregado(a) a requerer condenação do(a) empregador(a) por danos morais. Acredito que a situação é inversa, ou seja, o crescente número de demandas judiciais postulando reparação por danos morais nos revela o grande número de condutas assediadoras que vem ocorrendo no mundo do trabalho e, como as indenizações arbitradas pela Justiça brasileira, em regra, são irrisórias, estimulam as empresas a não “perderem tempo e dinheiro” em ações que inibam e combatam as condutas assediadoras, pois a “dor no bolso” é muito pequena.

4.2.

Leis, Construção Jurisprudencial e o “*United States Department of Labor*”

No Brasil, além da “Consolidação das Leis do Trabalho”, que é uma sistematização das leis que disciplinam as relações de trabalho, existem outros inúmeros textos legais esparsos que também normatizam as relações de trabalho de diversas categorias como professores, engenheiros, aeronautas, empregados domésticos, médicos e outros. Contamos, ainda, com as “normas regulamentadoras” expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, regulamentando detalhadamente condições de trabalho, normas de higiene e segurança do trabalho, bem como os chamados instrumentos coletivos, que são as convenções coletivas pactuadas entre os sindicatos obreiros e patronais, e os acordos coletivos celebrados entre os sindicatos obreiros e as empresas. Contudo, destaque-se, mais uma vez, que nenhum destes diplomas legais trata de hipóteses de assédio moral, disciplinando em regra jornada de trabalho, férias, formas de admissão e dispensa, benefícios e outros.

Os EUA possuem o “*United States Department of Labor (DOL)*”, que é um departamento do governo federal, responsável por estabelecer políticas de segurança ocupacional, padrões de salário/hora, benefícios de seguro desemprego, estatísticas, reimplantação de empregos e outros. O objetivo do DOL é adotar, promover e desenvolver melhores condições salariais, busca de emprego, trato aos aposentados, melhorar condições de trabalho, criar oportunidades de emprego, e assegurar direitos e benefícios ligados ao trabalho. Neste sentido, o DOL já criou mais de 180 leis federais e milhares de regulamentos federais, de observância obrigatória para as empresas. Segundo dados divulgados pelo DOL, estes atos cobrem inúmeras atividades de trabalho de mais de 10 milhões de empregadores e 125 milhões de trabalhadores⁵⁹.

É importante destacar que as normas federais do DOL não são como as leis brasileiras que normatizam as condutas, dizendo o que tem que se fazer ou deixar de fazer, mas são princípios a serem observados. Os EUA não possuem leis específicas em razão do sistema jurídico adotado da *common law*. No entanto, o

⁵⁹ Disponível em www.dol.gov/general/aboutdol/history Acessado em 16.08.2016.

DOL, responsável também por zelar pelas condições de trabalho, criou a “*Harassing Conduct Policy*”, que é uma política proibitiva de assédio moral no ambiente de trabalho fundamentado em questões de raça, cor, religião, sexo (incluindo identidade de gênero e gestante), nacionalidade, idade, incapacidade, informação genética, orientação sexual, ou situação de parentesco. O DOL proíbe qualquer conduta de assédio moral contra qualquer pessoa no ambiente de trabalho, incluindo empreiteiros, fundamentada nos direitos civis assegurados por lei.

O assédio moral proibido no ambiente de trabalho, segundo o DOL, é assim identificado: “*violência ou tratamento psicológico extremo. A manifestação de assédio moral é um ato de perseguição ou de assolamento sério e extremo à pessoa*”. Essa violência pode se dar sob duas condições: (1) há que ser claramente diferenciada de uma conduta normalmente esperada em um ambiente tenso de trabalho; e (2) a intensidade da violência deve ser extrema e grave; pequenos atos ou ações de menor gravidade não são suficientes para caracterizá-lo. A violência deve ser continuada e prolongada, de natureza constante e sistemática, não simplesmente ações esporádicas e particulares. Para o DOL o assédio moral pode ter duas formas: (1) “*quid pro quo harassment*”, “*This for That*” (“isso por aquilo”, em tradução livre), que é o assédio por chantagem, que geralmente resulta de decisões baseadas na submissão ou rejeição do(a) empregado(a) a favores sexuais requeridos, mas também pode ser proveniente de uma conduta não usual de natureza religiosa. Esse tipo de assédio é geralmente cometido por alguém que tem uma relação de poder hierárquico sobre o(a) empregado(a), usando-o de modo abusivo para obter o que deseja, restringindo a liberdade de decisão do(a) empregado(a), podendo dispensá-lo(a), transferi-lo(a) ou negar promoção ao(à) mesmo(a), prejudicando-o(a) diretamente. Como exemplo, o DOL cita superior que dispensa ou nega promoção ao subordinado que se recusa a ser sexualmente cooperativo; superior que requer do subordinado que participe de atividades religiosas como condição para o emprego; superior que oferece tratamento especial ou promoção se o subordinado coopera sexualmente ou se converter a religião do superior. Para o DOL, uma segunda forma de assédio moral é (2) “*hostile work environment harassment*” (“assédio que cria ambiente de trabalho hostil”, em tradução livre), consiste em condutas

ofensivas baseadas na intimidação, na perseguição de minorias, perpetradas por superiores, colegas de trabalho, clientes, empreiteiros ou qualquer um que esteja interagindo com a vítima no trabalho, condutas estas que transformem o ambiente de trabalho em uma atmosfera de intimidação ofensiva, hostil. Os exemplos do DOL, não exaurientes de todas as hipóteses, são: discussão de atividades sexuais; contar piadas com ofensas de raça, sexo, incapacidades ou deficiências, ou outros direitos protegidos pelo “Ato dos Direitos Civis”; toques ou contatos físicos desnecessários; comentar atributos físicos; postar sugestões sexuais, ou divulgar fotos racialmente insensíveis; utilizar termos humilhantes ou inapropriados; fazer gestos indecentes; usar linguagem rude; sabotar o trabalho da vítima; envolver a vítima em conduta fisicamente hostil.

Conforme a política do DOL, o assédio viola a lei quando a conduta não é aceita pela vítima, quando é subjetivamente considerada abusiva pela pessoa afetada e quando for objetivamente severa e invasiva o suficiente para criar um ambiente de trabalho que uma pessoa razoável acharia hostil ou abusivo. Estabelece o DOL que a verificação de ser ou não determinado padrão de conduta de assédio severo ou invasivo, depende das circunstâncias do caso, analisadas caso a caso, considerando ainda os seguintes fatores: a frequência da conduta discriminatória ofensiva; a gravidade da conduta; se a conduta foi fisicamente ameaçadora ou humilhante, ou uma mera ofensa enunciada; se a conduta interferiu razoavelmente na performance do trabalhador; se a conduta afetou o bem-estar psicológico do empregado; e se o assediador era superior à vítima na empresa. Para o DOL cada fator é considerado, embora não sejam exaustivos. Um caso de ambiente de trabalho hostil é em regra difícil de reconhecer, porque os fatos particulares de cada situação é que irão determinar se a conduta ofensiva cruzou a linha das atribuições cotidianas do trabalho, como o uso esporádico de uma linguagem abusiva, ou provocação ocasional, para um assédio moral não permitido pela lei.

Assim, a intenção da “*Harassing Conduct Policy*” do *Department of Labor* é de prover uma política pública para **prevenir** os incidentes de condutas indesejáveis antes que elas se tornem graves e invasivas o suficiente que criem um ambiente de trabalho hostil fora da lei. Para tanto, o DOL entende que a forma mais efetiva de limitar as condutas de assédio moral é de trata-las como “má

conduta”, mesmo se isto não alcance o nível de enquadrá-las como “violação legal”, porque o objetivo desta política não é punir, mas eliminar o assédio antes que se torne grave e invasivo para ser tipificado como violação de lei. Trata-se de uma política pública pedagógica, que visa alertar e orientar os empregadores e trabalhadores para uma conduta que crie, para todos, um ambiente de trabalho saudável, promovendo palestras e debates sobre as condutas apropriadas nos diferentes ambientes de trabalho.

Sendo assim, para o DOL, para fins da “política de conduta de assédio”, o assédio moral é definido como “qualquer conduta verbal ou física indesejável baseada em qualquer característica protegida pela lei quando: (1) o comportamento puder razoavelmente ser considerado com a intenção de afetar adversamente o ambiente de trabalho; ou (2) a decisão do empregador afetando o empregado for baseada na submissão do empregado ou rejeição de uma conduta que adversamente afeta o ambiente de trabalho, mesmo que não considerada violação de lei, mas proibida pela “*Harassing Conduct Policy*”. É de responsabilidade do DOL relatar condutas de assédio moral, tomando ações imediatas para investigar e eliminar qualquer conduta de assédio moral relatada, mantendo, no máximo possível, todas as informações em bases confidenciais, embora ressaltando que o DOL não se substituirá ao empregado na busca de seus direitos. O(a) empregado(a) assediado(a) pode entrar com ação por assédio moral na Justiça americana e, ao mesmo tempo, relatar a ocorrência ao DOL.

O fundamento legal que permite ao assediado(a) buscar na Justiça dos EUA uma reparação pecuniária aos prejuízos sofridos, encontra-se no “*The Civil Rights Act*” (Ato dos Direitos Cívicos), de 1964. Nos anos 60, os norte-americanos conheciam apenas a previsão de “*equal protection of the laws*” (“igual proteção das leis”, em tradução livre), que assegura a todos, sem distinção, igual proteção das leis, mas demandavam do Presidente, do Congresso, e das Côrtes Judiciais a promessa da 14^a Emenda à Constituição, estendendo essa proteção especificamente às minorias e ao mundo do trabalho. Promovendo amplos debates com os três braços do governo federal e o público em geral, foi editada a

lei pública 88-352, e o Título VII, do “*The Civil Rights Act*”⁶⁰, que criou a “*Equal Employment Opportunity Commission*” (EEOC) (“Comissão de Igualdade de Oportunidade de Emprego”), para implementar a lei.

O texto do “*Title VII of the Civil Rights Act of 1964*”⁶¹, determina constituir prática de trabalho ilegal o empregador:

(1) “*falhar ou recusar-se a contratar ou despedir qualquer indivíduo, ou de outra forma discriminar qualquer indivíduo em relação à sua compensação, termos, condições ou privilégios de emprego, em razão da sua raça, cor, religião, sexo e nacionalidade*”; ou

(2) “*limitar, segregar ou classificar os seus empregados de qualquer forma que privem ou tendam a privar qualquer indivíduo de oportunidades de emprego ou de qualquer outro modo prejudicar seu status como empregado, por causa de raça, cor, religião, sexo ou nacionalidade*”.

Esse ato reforça os direitos constitucionais já assegurados pelo “Ato dos Direitos Civis”, confere jurisdição às Cortes Distritais dos Estados Unidos da América para processar lides contra as discriminações, autoriza o advogado geral a ajuizar ações para proteger os direitos constitucionais em repartições públicas e no sistema público de educação, para prevenir descriminação através de programas assistenciais federais, e estabelece a “*Equal Employment Opportunity Commission*” (EEOC), com atribuições de cooperar na prevenção de discriminações com base no título VII do Ato do Direitos Civis; auxiliar na conciliação de empregadores, empregados, e organização de trabalho, através de solicitação destes sobre aqueles que se recusam a observar as proibições discriminatórias; desenvolver estudos técnicos que confirmam efetividade às políticas do ato, e a intervir em ações civis em face do governo ou agências governamentais, entre outras.

Nos EUA não há previsão legal que defina o assédio moral, em que pese recente pesquisa realizada pelo DOL⁶² de 2014, informe que 10% dos empregados norte-americanos já tenham sido vítimas de assédio moral no ambiente de

⁶⁰ Disponível em <https://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm> Acessado em 16.08.2016.

⁶¹ Disponível em <https://www.dol.gov/oasam/regs/statutes/2000e-16.htm> Acessado em 10.08.2016.

⁶² Disponível em <https://www.dol.gov/oasam/hrc/policies/dol-workplace-violence-program-appendices.htm> Acessado em 02.09.2016.

trabalho. Pesquisa realizada pelo “*US Merit Systems Protection Board*”⁶³, em 1981, apurou que entre os empregados do governo, do sexo feminino, 33% sofreram com comentários sexuais abusivos, 26% haviam sofrido toques físicos indesejados, 15% delas haviam sido pressionadas para aceitarem encontros fora do trabalho, e 10% foram diretamente pressionadas a “cooperar” sexualmente. Inicialmente as decisões das cortes judiciais e os próprios autores de ações, focavam nas mais óbvias formas de discriminação, como pagamentos de salários menores às mulheres e recusa em contratar negros. Contudo, como o próprio mercado de trabalho demandava homens trabalhando junto com mulheres e brancos trabalhando junto com negros, os(as) empregados(as) também foram desafiados pelos assédios sofridos por seus superiores e colegas de trabalho. Em 1980 a EEOC incluiu como conduta violadora do título VII, as condutas de assédio sexual. Até final de 1985 apenas 16 (dezesesseis) denúncias de assédio sexual haviam sido apresentadas ao EEOC, mas em 1986, quando a Suprema Corte Americana reconheceu o assédio sexual como conduta “*criadora de um ambiente hostil de trabalho*”, 624 ações denunciando assédio moral foram registradas, aumentando para 1658 no ano seguinte. Verifica-se que o reconhecimento pela Suprema Corte americana de que um ambiente em que ocorre assédio sexual é um ambiente hostil de trabalho violador da lei, aumentou drasticamente o número de assediados(as) que se sentiram habilitados a denunciar e buscar reparação judicial, demonstrando que já havia um significativo número de casos de assédio sexual no ambiente de trabalho que não possuíam “espaço legal” para reclamar.

Em 1991 foi criada a “*1991 Amendments*”⁶⁴, assegurando aos assediados(as) o direito em receber “danos compensatórios” e “danos punitivos” como possíveis “remédios” aos danos emocionais e psicológicos causados, intencionalmente, nas ações por assédio sexual discriminatório, no ambiente de trabalho, quando declarados violadores do título VII do “Ato dos Direitos Civis”,

⁶³ É uma agência independente de justiça, criada em 1979, para proteger sistemas de mérito federal contra políticas partidárias e outras práticas de pessoal proibidas, e ainda para garantir a proteção adequada para funcionários federais contra abusos pela agência de gestão. Disponível em https://en.wikipedia.org/wiki/United_States_Merit_Systems_Protection_Board Acessado em 02.09.2016

⁶⁴ Disponível em <https://www.dol.gov/oasam/programs/crc/internal-statutes-regs.htm> Acessado em 10.08.2016.

pela Justiça. Esta regra teve origem no julgamento do caso “*Robinson v. Jacksonville Shipyards, Inc. (JSI)*”⁶⁵. Neste caso, a empregada Lois Robinson, soldadora, denunciou sua empregadora JSI, uma empresa da Flórida que administra vários estaleiros de reparação de navios, por permitir a criação e manutenção de um ambiente sexualmente hostil de trabalho, uma vez que os encarregados mantinham inúmeros cartazes de mulheres nuas e seminuas nas paredes do local de trabalho. Acusou a empresa, ainda, de permitir que os soldadores se utilizassem de linguagem obsceno na presença dela e das demais soldadoras. Robinson requereu uma medida cautelar para que a empresa fosse condenada a “limpar” o ambiente de trabalho e a adotar políticas educacionais aos seus colegas. Apesar da Corte ter reconhecido que a empregada assediada havia sofrido assédio que lhe causara graves danos emocionais, pois a mesma comprovou ter necessitado faltar inúmeras vezes ao trabalho por sentir-se deprimida em conviver naquele ambiente, a empresa foi condenada a adotar a política educacional proposta pela autora, a pagar os honorários de seu advogado, e a pagar-lhe apenas **um dólar** por danos nominais, em razão das limitações dos remédios até então permitidos por violações ao título VII. Robinson declarou à época, que embora não pretendesse uma reparação pecuniária, indenizá-la com apenas **um dólar** era o mesmo que “*dar-lhe um tapa na cara*”.

O caso “*Robinson v. Jacksonville Shipyards, Inc. (JSI)*”, trata de hipótese em que não se configura um assédio moral que tem como alvo uma vítima específica, mas sim a criação do que se chama “ambiente hostil assediador”, que é aquele ambiente de trabalho que intimida, humilha, deprecia, constrange, todas as vítimas que dele participam.

É interessante verificar a posição dos sindicatos - “*Unions*”, nos EUA. Historicamente os sindicatos vêm se mostrando muito firmes na defesa de seus associados. Contudo, os sindicatos têm uma relação ambígua com a questão do assédio moral, porque eles são organizações, como as empresas. Assim, a diretoria dos sindicatos tem uma perspectiva diferente do problema do que os empregados dos sindicatos. Se a diretoria executiva não tiver simpatia com os

⁶⁵ Disponível em <http://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/760/1486/1420870/>
Acessado em 10.08.2016.

associados(as) que se dizem assediados(as), nada os ajudará. Notadamente, mesmo quando o assediado(a) encontra membros simpáticos a sua causa, o assédio pode ser um problema para o sindicato quando o assediador(a) igualmente é um associado(a). Os sindicatos tem a responsabilidade de representar ambas as partes, mas eles não deveriam jamais defender um(a) assediador(a). É difícil encontrar formas inovadoras de ajudar o assediador(a) enquanto se continua a defender a segurança da vítima alvo de assédio. Como consequência desta dificuldade na mistura de papéis, vários sindicatos ignoram as causas de assédio moral. Ao contrário, os sindicatos deveriam ver a questão do assédio moral como um problema de saúde e segurança do trabalho.

Verifica-se que apesar do sistema da *common law* ser mais complexo que o sistema de direito positivado, adotado pelo Brasil, aquele permite uma constante “releitura” do assédio moral no ambiente de trabalho, pois a cada caso levado à apreciação do judiciário, este pode criar um novo precedente que fundamentará casos semelhantes, incorporando “novas” definições e possíveis “novas” regras.

4.3

Estudo de Casos de Assédio Moral nos EUA

Neste passo do trabalho serão apresentados casos de assédio moral ocorridos em diferentes empresas dos Estados Unidos da América, com o intuito de analisar os comportamentos intersubjetivos no mundo do trabalho norte-americano. Nos capítulos anteriores, com base em Goffman, Bourdieu, Dejours, e outros, foi analisado o comportamento dos trabalhadores nesse novo mundo do trabalho. A princípio, podemos pensar que em uma sociedade como a norte-americana, em que os direitos civis são mais bem compreendidos e aceitos, as relações comportamentais fossem mais respeitadas e adequadas ao mundo do trabalho. No entanto, os casos apresentados nos mostram uma outra realidade.

Um dos primeiros casos de assédio moral no trabalho por violação ao título VII do Ato dos Direitos Civis, foi o de “*Rogers et al v. EEOC*, 53” (1969)⁶⁶. Neste caso, a médica Chavez, apresentou uma reclamação ao EEOC afirmando que

⁶⁶ Disponível em <http://openjurist.org/454/f2d/234/rogers-v-equal-employment-opportunity-commission> Acessado em 10.08.2016.

trabalhava para o “*Texas State Optical*” e que vinha sendo discriminada em razão da origem espanhola de seu sobrenome, embora ela fosse americana. Afirmou que a médica Jay Rogers, e outras seis médicas, só direcionavam a ela pacientes espanhóis, hispânicos, em flagrante discriminação por ser ela a única médica mulher de origem espanhola, uma vez que as outras sete médicas eram caucasianas. As demais médicas assediavam Chavez, isolando-a das demais, tratando-a sempre de modo mais frio e discriminatório em relação às outras médicas.

Comprovada as alegações de Chavez de que foi “*segregada, obrigada e somente autorizada a atender pacientes de determinada origem étnica e não a outros*”, Rogers e as demais médicas foram condenadas em ação movida pelo EEOC, por violarem o título VII do Ato dos Direitos Civis, assediando moralmente a médica Chavez, por intolerância racial.

Ressalte-se que este caso, como visto, ocorreu ainda na década de 1960.

Vejam os casos de “*Herrera v. Lufkin Industries Inc*”.⁶⁷ (2007). Lufkin é uma empresa que fabrica e vende equipamentos e caminhões para campos de exploração de petróleo. Sua sede é localizada no Texas, mas mantém várias filiais pelo país. Além dos equipamentos e caminhões que vende, Lufkin tem um serviço de atendimento em Casper, no estado de Wyoming, onde emprega entre seis e dez empregados. O autor da ação, Lewis Herrera começou a trabalhar neste serviço, em Casper, em 1990, como vendedor. Na maior parte do tempo, o superior imediato de Herrera foi Bruce Cunningham, que era o gerente. Por sua vez, o superior de Cunningham era Buddy Moore, gerente geral de operações da empresa, que ficava na sede, no Texas.

Herrera ajuizou ação por assédio moral alegando que Moore criou um ambiente hostil de trabalho para ele, pois frequentemente se referia a ele como “o Mexicano”, ou “aquele *fucking Mexican*”, e sempre se utilizando de outros referenciais pejorativos alusivos ao fato de Herrera ser hispânico. Herrera comprovou que era o único hispânico da loja de Casper e, por esta razão, os demais empregados, estimulados pelo gerente geral Moore, o discriminavam

⁶⁷ Disponível em <http://vlex.com/vid/25605100> Acessado em 16.08.2016.

imputando apelidos, fazendo piadas, criando um ambiente de humilhação e vergonha para o empregado, durante os anos em que trabalhou sob a gerência de Moore. Herrera demonstrou, ainda, que quando foi apresentado pela primeira vez a Moore, em 1997, o gerente recusou-se a cumprimentar Herrera não respondendo quando este lhe estendeu a mão. Certa vez, Moore enviou um bolo para Herrera, que foi entregue por Cunningham, sem qualquer constrangimento, com um bilhete escrito “*para o frágil amendoim mexicano*”. Herrera se ofendeu e todos caíram na gargalhada. Moore costumeiramente determinava que Herrera atendesse os clientes mexicanos dizendo que “*só os mexicanos gostam de mexicanos*”. Sobre os caminhões vendidos pela empresa, Moore disse a Cunningham que não permitisse que Herrera “*mexicanizasse*” os caminhões. Em depoimento, questionada sobre o que isso significaria, a secretária da filial de Casper disse que “*era para Herrera não colocar brilhos nos caminhões, dados e santos pendurados nos espelhos retrovisores, cactos no topo da antena e coisas assim que os mexicanos costumam fazer nos caminhões*”. Sempre que Herrera reclamava do tratamento a Cunningham, este dizia para Herrera ficar quieto porque Moore era “*intolerante*”. Herrera alegou, ainda, que o assédio se intensificou quando Moore enviou para Casper um estagiário chamado Jason Dickerson, que igualmente o discriminava por ser hispânico, sempre imputando apelidos e fazendo piadas sobre o sotaque de Herrera e a forma como ele se vestia, enquanto os outros riam e a empresa nada fazia para protegê-lo daquele ambiente hostil. Cunningham se aposentou em maio de 2001 e, segundo Herrera, Moore havia prometido promover-lo a gerente quando Cunningham se aposentasse, mas não cumpriu e, em outubro de 2001 enviou um gerente de outra filial chamado Steve Thompson, que não era hispânico, bem mais novo na empresa e menos experiente, para ser o gerente em Casper, preterindo ele.

Em seus depoimentos, tanto Moore quanto Cunningham e Thompson disseram que as piadas eram feitas para todos, de forma descontraída, e que não entendiam a razão de Herrera se ofender, “*afinal, ele é mexicano mesmo*”.

O caso mencionado, destaque-se, teve início na década de 1990.

Outro caso de assédio moral ocorreu na cidade de Boca Raton, na Flórida, que foi o caso “*Faragher v. Boca Raton*” (1998)⁶⁸, criando um importante precedente. Os supervisores de salva-vidas Bill Terry e David Silverman foram acusados por Faragher, uma salva-vidas mulher, de repetidamente ficarem excessivamente olhando para o corpo dela, se tocando de forma ofensiva e inapropriada, de fazerem observações obscenas, e se utilizarem de linguajar ofensivo às mulheres no local de trabalho, a praia. Em depoimento Terry disse que “*as salva-vidas costumam fazer sexo com seus colegas, porque ela não poderia fazer o mesmo?*”. Faragher denunciou, ainda, que Silverman a convidou para sair, mas como ela se recusou ele a mandou lavar os banheiros, em retaliação a recusa, demonstrando ainda que ele já havia feito isto antes com outras salva-vidas mulheres. A defesa alegou que Terry e Silverman eram salva-vidas tal qual Faragher, que não eram seus supervisores, que não tinham poderes sobre ela e, portanto, não podiam ser responsabilizados.

No entanto, a decisão da Corte Distrital entendeu que restou comprovado que Terry e Silverman embora fossem salva-vidas iguais a Faragher: “*o termo supervisor engloba empregados que tenham autoridade direta sobre o dia de trabalho de colegas*” e, assim, como Terry e Silverman coordenavam o trabalho dos demais salva-vidas, ainda que não possuísem função específica de “supervisores”, foram assim considerados, afirmando a decisão que Terry e Silverman tornaram a praia um ambiente hostil de trabalho para salva-vidas mulheres, tendo sido condenados por assédio moral.

Mais tarde, o caso “*Vance v. Ball State University*”⁶⁹, levou a Suprema Corte americana a estabelecer alguns novos padrões sobre assédio moral no ambiente de trabalho, em 24 de junho de 2013. No citado caso, a assediada Vance, uma mulher afro-americana, processou sua empregadora, a *Ball State University* (BSU), alegando que uma colega de trabalho, Sandra Davis, criou um ambiente de trabalho racialmente hostil em violação ao título VII, com atos físicos e brincadeiras humilhantes, pois ambas trabalhavam na cozinha da universidade, mas Vance alegou que Davis criava empecilhos para a utilização de suas receitas,

⁶⁸ Disponível em <http://vlex.com/vid/vance-v-ball-state-univ-445092150> Acessado em 18.08.2016.

⁶⁹ Disponível em <http://caselaw.findlaw.com/us-supreme-court/11-556.html> Acessado em 18.08.2016.

menosprezando-a, dizendo que eram comidas de “negros”; fazia piadas com seu jeito de falar, andar, por ser “negra”, imitava seu jeito para as demais colegas rirem, chegando a “empurrá-la” quando esta se aproximou de um bolo que Davis havia feito gritando “*não ponha suas patas em meu bolo*”.

A BSU sustentou que não era responsável pelas ações de Davis, pois ela não era uma supervisora, não tinha poderes de mando. Para ganhar uma ação judicial por assédio sob o título VII do Ato dos Direitos Civis de 1964, é necessário que o assediado mostre que o empregador é negligente em responder às reclamações por assédio. Neste caso, o Tribunal Distrital e o Tribunal de Apelação acolheram a alegação da BSU no sentido de que Davis não era uma supervisora, não tinha poderes de mando sobre Vance, não podendo a BSU se responsabilizar pelos atos por ela cometidos, em face de Vance. Vance recorreu, e a Suprema Corte confirmou a interpretação do Tribunal de Apelação, criando um novo precedente no sentido de que:

“uma pessoa só pode ser considerada uma supervisora se possuir poderes de mando contra a alegada vítima, poderes de admitir, demitir, promover, ou tomar decisões que causem significativa mudança nas relações de trabalho desta”.

Verifica-se que esse novo e estrito padrão criado pela Suprema Corte torna muito mais difícil para o empregado assediado estabelecer reclamação que responsabilize o empregador por assédio moral no ambiente de trabalho. Este caso tornou-se relevante porque resolveu uma disputa que havia entre vários tribunais distritais e o CEEQ, que sustentavam a responsabilidade do empregador por condutas de assédio moral dos supervisores/empregados, mesmo não tendo eles poder de mando sobre o assediado, como no caso anterior que vimos de “*Faragher v. Boca Raton (1998)*”. Note-se, no entanto, que este caso negou a responsabilização do empregador, deixando de condená-lo pelo dano, mas foi reconhecida a conduta assediadora da empregada Davis contra a empregada Vance, pelo simples fato de Vance ser negra.

As pessoas usualmente pensam em assédio moral no ambiente de trabalho em termos de assédio de superiores com relação a empregados, ou empregados assediando colegas, mas pouco refletem sobre a responsabilidade dos empregadores em não permitir a criação de ambientes de trabalho hostis, ofensivos, não saudáveis, e mais, em tomarem atitudes imediatas quando isto

ocorre. Exemplar é o caso de assédio sexual julgado pela “*Jackson County Circuit Court Jury*”, em fevereiro de 2014⁷⁰, em que uma empregada de uma empresa de peças de automóveis reclamou ao seu superior que vinha sendo assediada sexualmente por dois clientes que costumavam comprar na loja. Relatou que eles frequentavam a loja há meses, sempre querendo ser atendidos por ela, que pouco compravam mas passavam o tempo todo olhando-a de forma inapropriada, fazendo propostas indecentes, usando linguajar obsceno. O gerente não tomou qualquer atitude temendo perder os clientes. A empregada reclamou na Justiça, obteve o ganho de causa ante a comprovada negligência dos seus empregadores, e a empresa foi condenada ao pagamento de danos punitivos (espécie de indenização prevista no direito norte-americano, como já explicitado, que vem a ser uma forma de punir o ofensor para que tais condutas não mais se repitam e sirvam de exemplo a todos), de mais de U\$ 2.5 milhões para a empregada assediada.

A questão de como controlar pessoas que estão fora da empresa depende da natureza do comércio ou serviço prestado, e da relação do assediador com a empresa. O fato é que uma vez denunciado o assédio, é obrigação do empregador ouvir atentamente, considerar a situação de forma séria, e tomar medidas imediatas buscando evitar ou cessar as agressões. Em uma situação semelhante em um restaurante, por exemplo, é plenamente possível que o gerente escale outra garçonete para servir a mesa de clientes inconvenientes. O que é inadmissível é a empresa nada fazer, cruzando os braços ante a reclamação de assédio no ambiente de trabalho.

As decisões da Suprema Corte reforçam a importância de se estabelecer e estimular políticas contra discriminação e assédio moral no ambiente de trabalho, investigando imediatamente todas as reclamações de empregados, e prontamente tomando as ações corretivas apropriadas à situação. Embora seja difícil a responsabilização do empregador ante os padrões criados, estes podem sim ser responsabilizados por negligência em permitir a criação de ambientes de trabalho hostil, ou nada fazerem para impedir ou cessar condutas de assédio moral.

⁷⁰ Disponível em <http://law-articles.vlex.com/vid/employers-wide-responsibility-harassment-508538502> Acessado em 20.08.2016.

Outro caso de assédio no mundo do trabalho norte-americano é o de “*Jaryl Ellis et al v. Robert Houston et al*”, julgado pela “*United States District Court of Nebraska*”, em janeiro de 2013⁷¹. Cinco trabalhadores afro-americanos, que laboravam na penitenciária de segurança máxima de Nebraska, ajuizaram ação contra cinco superiores por assédio moral decorrente de racismo e retaliações. Os cinco autores negros trabalhavam como guardas no primeiro turno do presídio, de 6:00 às 14:00 horas. Embora 30% da população prisional fosse negra, eles cinco eram os únicos guardas negros entre os 95 guardas que igualmente trabalhavam no primeiro turno. Os cinco assediados laboravam desde 2006, 2008 e 2009. Um dos autores, o empregado mais antigo, afirmou que vários outros antigos guardas negros pediram demissão por não mais suportarem o ambiente racialmente hostil de trabalho. Os autores comprovaram que no verão de 2010 eles experimentaram o auge da desmoralização com provocações e piadas racistas permitidas e incentivadas pelos seus superiores, todos brancos. Os próprios superiores faziam insultos raciais e estimulavam os demais guardas a prosseguirem com piadas e apelidos. Os assediados relataram, ainda, que assim que os cinco guardas negros chegavam para trabalhar, já na entrada da prisão, eles eram humilhados e agredidos pelos guardas que ficavam com os cães na porta do presídio, dizendo que os cães só gostavam de carne escura. Os cães são normalmente utilizados para farejar se a pessoa porta algum tipo de contrabando ou droga para dentro do presídio. Contudo, os guardas brancos passavam por um corredor lateral sem serem molestados, enquanto os guardas praticamente “jogavam” os cachorros em cima dos guardas negros. No corredor a caminho da chamada os guardas negros eram sempre sujeitos a piadas do tipo “*lá vem a gangue*”, ou “*os meninos de casa*” (tratando-os mais como internos do que como guardas), ou “*a turma do fundo do ônibus*” (fazendo alusão à época em que os negros só eram permitidos sentar ao fundo dos ônibus). A chamada pelas manhãs, no refeitório, em que todos os 95 guardas se reuniam, era o momento em que mais sofriam com piadas, provocações e humilhações, embora seus cinco superiores brancos sempre estivessem presentes. O ambiente era barulhento com todos falando ao mesmo tempo e vinham com piadas para os cinco guardas negros dizendo “*aqui está*

⁷¹ Disponível em <http://vlex.com/vid/jaryl-ellis-robert-houston-489666754> Acessado em 20.08.2016.

cheirando a galinha frita” ou *“hoje tem banana no cardápio”*. Quando os cinco negros estavam juntos em algum ponto do refeitório alguém dizia *“nossa, está escuro lá no canto”*, ou ainda *“se a luz acabar sorriam que vocês se acham pelos dentes brancos”*. Os superiores davam, no refeitório, as tarefas de cada um para aquele dia e, pelo regulamento, normalmente os guardas do primeiro turno nunca faziam uma função sozinhos. Assim, cada guarda trabalhava em rodízio executando tarefas diferentes, sendo umas tarefas mais desejadas e prestigiadas que outras. Os guardas tinham permissão para solicitar uma tarefa em particular, mas eram os superiores que possuíam autoridade para decidir quem faria cada tarefa. Desta forma, restou evidenciado que os cinco superiores sempre estavam presentes no refeitório, ouvindo, rindo e participando das provocações, agressões e humilhações impostas aos cinco guardas negros, enquanto distribuíam as tarefas. Vários guardas brancos testemunharam afirmando que não só os superiores riam, como estimulavam as piadas racistas. Os cinco assediados relataram que se sentiam particularmente ofendidos porque as pessoas a quem eles deveriam reportar as condutas de assédio moral, eram exatamente as pessoas que estavam presenciando e participando das ofensas, o que os deixava enfraquecidos. Um dos superiores sempre fazia piadas com o estilo de cabelo de um dos guardas negros dizendo *“aqui não teremos um show”* ou *“esse cabelo parece uma floresta”*. Os cinco autores suportaram por meses as ofensas até que tomaram coragem e reportaram a situação para as autoridades do sistema prisional de Nebraska.

Ficou comprovado que o assédio moral causou grave estresse aos assediados, provocando ataques de ansiedade, depressão e pressão alta. Um dos guardas teve grave queda de cabelos em decorrência de estresse, outro teve surto de urticárias. As hostilidades que lhes eram imputadas chegaram a um ponto em que os assediados conviviam com a certeza de que os seus superiores e mesmo os colegas de trabalho jamais os defenderiam na hipótese de uma rebelião, ou de um ataque de um presidiário, deixando-os em situação de risco. Vários guardas brancos anunciavam para os guardas negros *“atenção as suas costas, você está sozinho”*. E isto ficou claro em um dia em que o alarme de um dos guardas negros acionou acidentalmente e somente outros guardas negros foram em seu socorro. Um dia, no refeitório, cansado de tantas provocações, um dos guardas negros

gritou “*parem com as piadas*”, “*é o bastante, chega!*”, mas os superiores presentes apenas sorriram. Mesmo após a denúncia nada aconteceu.

Os assediados então escreveram uma carta ao corregedor geral encarregado dos guardas dos presídios, narrando tudo o que passavam e a retaliação que sofreram após denunciarem aos superiores, que nada fizeram. Finalmente abriu-se uma investigação. Depois disso, os superiores retaliaram os autores aumentando a carga de trabalho deles, obrigando-os a fazer os trabalhos mais indesejáveis, difundiram para os demais guardas brancos que a penitenciária toda estava sob investigação por culpa dos guardas negros, fazendo com que os demais isolassem os cinco guardas afro-americanos, recusando-se a interagir com aqueles, e quando eles adentravam em um local os demais saíam, assim como inventaram falhas profissionais para aplicar-lhes punições. Um dos superiores acusou um dos guardas negros de ter sorrido quando um interno negro contou que tinha assaltado a casa de um guarda branco, embora dois guardas brancos tenham testemunhado negando esta denúncia; um outro superior orientou um guarda a denunciar um dos guardas negros dizendo que ele teria abandonado seu posto de trabalho para ir ao banheiro, embora o regulamento obviamente não proíba os guardas de irem ao banheiro; e um dos superiores acusou um dos guardas negros de ter alegado falsamente uma doença para faltar um dia, razão pela qual exigiu dele um atestado médico, embora o regulamento só exija apresentação de atestado médico quando a falta é superior a 72 horas. Essas falsas denúncias são parte de um padrão de atos que visam desencorajar os guardas negros a dispensarem mais tempo interagindo com internos negros, inclusive um dos superiores adjetiva essa interação de não profissional, além de justificarem a razão dos superiores darem aos guardas negros trabalhos de menor responsabilidade, alegando ainda que eles, os guardas negros, eram “*preguiçosos*” e “*recusavam trabalhos árduos*”. Por outro lado, em depoimentos outros guardas relataram que, ao contrário, os trabalhos mais árduos eram preferencialmente dados aos cinco guardas negros, bem como, por exemplo, um dos cinco guardas assediados havia acabado de chegar de uma viagem de trabalho e, embora o regulamento determine que após a chegada de um serviço externo o guarda tem direito a um “*short lunch break*” (um rápido intervalo), isto foi negado ao guarda assediado que foi imediatamente

escalado para a execução de uma tarefa, embora tivessem outros guardas brancos disponíveis no momento.

Apesar das inúmeras faltas lançadas nos assentamentos profissionais dos cinco guardas negros assediados, os testemunhos de outros guardas deixaram evidente que estas “faltas” foram forjadas e dadas de forma desproporcional às tarefas que lhes eram cobradas, incluindo trabalhos que não eram de suas competências como trabalhar no frigorífico, fazer limpeza, dirigir o “*rover*” (carro que circula o jardim do presídio pegando e levando guardas e cargas), principalmente nos dias de muito calor. Comprovou-se, igualmente, que os guardas assediados foram excluídos dos trabalhos mais desejados e prestigiados, de forma necessária à promoção, e que depois da denúncia eles foram transferidos para instituições penais menos importantes com menor possibilidade de ascensão profissional.

Em janeiro de 2013 os cinco guardas afro-americanos ajuizaram ação contra os cinco supervisores por terem assediado moralmente eles por questões raciais, bem como por terem criado um ambiente hostil de trabalho e, ainda, por terem imputado retaliações em decorrência da denúncia do assédio sofrido. As investigações e depoimentos no curso do processo levaram o Juízo a concluir que os cinco superiores assediadores administravam o primeiro turno da penitenciária em uma cultura de parcialidade racial, na “*base da amizade*”, ou seja, para os que eles consideravam amigos tudo podia, aos demais nada, fundamentados em seus preconceitos raciais, criando sim um ambiente hostil de trabalho no qual a cada dia o ambiente de humilhação era permeado por ofensas raciais. Assim, os assediados foram indenizados e estabeleceram-se novos parâmetros no sentido de que assédio moral baseado em preconceito racial e retaliação pelas denúncias violam direitos constitucionais, desencorajando empregados a permanecer em seus trabalhos e investir em suas respectivas carreiras.

Ressalta-se aqui a importância da questão racial nos EUA, embora aquela sociedade, tenha eleito um Presidente afro-americano, que terminou o seu segundo mandato com um dos mais altos índices de aprovação – 60%. A igualdade de direitos é constitucionalmente assegurada, mas a realidade dos

confrontos raciais na sociedade norte-americana persiste, refletindo inclusive no mundo do trabalho.

Outro caso de assédio moral, contra trabalhadora imigrante, ocorreu em Nova York, em dezembro de 2010, no caso “*Vito v. Bausch & Lomb*”⁷². Neste caso a empregada Rosemarie Vito, filipina, acusou seu empregador de discriminação baseada no título VII dos Atos de Direitos Civis de 1964. A empregada afirma que, inicialmente, foi colocada para trabalhar no “*PureVision department*”, local em que já não se sentia bem porque ela era constantemente imitada e ridicularizada pelos colegas em razão da sua origem, além de rirem do jeito que ela falava inglês. Após um ano suportando esse assédio, o que a tornou mais introspectiva no trabalho, ela solicitou e conseguiu uma transferência para o departamento de microbiologia. Esses dois departamentos situam-se em prédios distintos o que a afastou dos colegas que a assediavam. Contudo, no novo departamento Vito se viu envolvida em brincadeiras sexuais do tipo, uma colega de trabalho costumava “*balançar a língua para cima e para baixo olhando para ela*”, um dia passou e colocou um *post-it* nas costas de outra colega escrito “*minha propriedade*” e, ainda, exibiu para Vito um papel escrito “69”. Esses incidentes, somados ao uso de linguagem inapropriada e abusiva, piadas relacionadas a gênero, e outras provocações. Vito alegou, ainda, contato físico inapropriado, sustentando que um colega costumava se aproximar dela por trás de sua cadeira, que tinha encosto baixo e não tinha apoio de braços, apoiava a mão em seus ombros e, por mais de uma vez, “*deixou a mão escorregar e tocar em seu seio*”. Vito apresentou todas as suas reclamações a seu supervisor direto, que dizia que iria tomar providências, mas nada fez.

Nota-se, neste caso, o desrespeito e a intolerância novamente com a questão racial, intimidando-se aquela que não fala fluentemente a língua, possui traços raciais distintos, criando-se no primeiro departamento uma segregação da empregada assediada por ser “*diferente dos demais*”. Já no segundo departamento o assédio se mostrou pela criação de um ambiente de extrema intimidade entre os empregados, intimidade esta que a empregada não desejava

⁷² Disponível em <http://vlex.com/vid/vito-v-bausch-lomb-232815870> Acessada em 22.08.2016.

participar, gerando um ambiente hostil de trabalho, razão pela qual a empresa foi condenada pela negligência em permitir um ambiente hostil de trabalho.

Vejam os casos de “*Rhodes v. Illinois Department of Transport (IDOT)*”⁷³ (2004), em que a empregada Rhodes foi contratada pelo Departamento de Transporte de Illinois como mantenedora de rodovias por três temporadas de inverno, de 1996 a 1999, atuando como “*snowbirds*” (pássaros da neve, em tradução livre). Como “*snowbird*”, o trabalho de Rhodes era arar a estrada durante e depois de tempestades de neve, remendando buracos, cortando árvores, lavando e limpando caminhões de neve e manutenção da rodovia em geral. Na cadeia de comando, acima de Rhodes havia o técnico “Lead Worker” e o supervisor “Lead Worker”, sendo que John Nicholas e Matt Mara alternaram-se como técnicos e Michael Poladian era o supervisor, durante as duas primeiras temporadas de Rhodes. O técnico e o supervisor são os responsáveis pela montagem das tripulações e atribuições de tarefas aos empregados, embora não tenham poderes para contratar, demitir, transferir, promover, rebaixar ou disciplinar empregados. Essas decisões são de atribuição do Gerente de Serviços Administrativos do Departamento. Eram 32 empregados trabalhando tempo integral e Rhodes era a única mulher durante as duas primeiras temporadas, sendo certo que Rhodes não teve qualquer problema ou reclamação, ao contrário, havia boas expectativas para ela no departamento. Porém, no fim da segunda temporada, Poladian recebeu algumas queixas de motoristas de que a estrada não estava suficientemente arada ou que demorou muito tempo para ser arada. Por esta razão Poladian sugeriu a Mara que Rhodes fosse designada para uma estrada mais curta. Assim, na terceira temporada Rhodes foi transferida para uma rota mais curta. Ela se reuniu com Poladian discordando da mudança e acabaram discutindo. Poladian recusou o pedido de Rhodes para ser mantida na estrada que estava antes e, então, Rhodes pediu para falar com Mara sobre o assunto, mas Poladian, irritado com o pedido, “ameaçou estrangulá-la”. Rhodes reportou a Mara o ocorrido, mas não quis levar o caso adiante. Mara consultou seu superior e resolveram manter Rhodes na estrada mais curta. Rhodes afirma que após a briga com Poladian suas condições de trabalho deterioraram-se, pois ele passou a chamá-la de “*bitch*” (cadela), e

⁷³ Disponível em <https://casetext.com/case/rhodes-v-illinois-department-of-transportation> Acessado em 22.08.2016.

“*cunt*” (uma forma mais grosseira de se referir a vagina). Além do linguajar ofensivo, Poladian a forçou a lavar um caminhão em temperaturas abaixo de zero; a designou para trabalhar por vários dias sozinha, sem tripulação; e ordenou a outro empregado que não a permitisse dirigir o caminhão de capataz enquanto outros remendavam buracos, proibição esta que nunca foi dada a outro empregado. Rhodes comprovou, ainda, que Poladian colocou fotos de mulheres nuas em seu armário, fazendo piadas aludindo que ela seria homossexual; levou também uma televisão e vídeos pornográficos para ver com os outros empregados no local de trabalho, sempre deixando um dos empregados de alerta para avisar caso alguém chegasse, inviabilizando a possibilidade de prova. Rhodes relatou a Mara o ocorrido, mas não tinha como provar. Por fim, Poladian determinou a um mecânico que não consertasse o aquecedor do caminhão de Rhodes, compelindo-a a trabalhar no frio. Em sua defesa, o “*Illinois Department of Transport*” (IDOT) afirma ter “*tolerância zero*” em relação ao assédio e discriminação, mantendo constantes palestras aos empregados e encarregados sobre as políticas do “*Department of Labor (DOL)*”, para assédio.

Contudo, em que pese todos os fatos alegados pela empregada tenham sido comprovados, o Tribunal Distrital entendeu que o IDOT tinha uma política anti-assédio adequada, e que Rhodes não teria comprovado o assédio de Poladian, pois não restou comprovado que ele era superior a Rhodes, já que não tinha poderes de admiti-la ou dispensá-la.

Neste caso verificamos condutas de discriminação por gênero, mostrando que embora as mulheres tenham conseguido, ao longo da história, ocupar diversos cargos ditos “de homens”, ainda encontramos homens que não aceitam trabalhar com mulheres, não as respeitam enquanto profissionais, não raro criando situações mais difíceis que as usuais para depois poderem afirmar que “mulher” não deve trabalhar, e sim cuidar de casa, do marido e dos filhos. Casos como estes demonstram, ainda, que os critérios de definição de superiores ou supervisores adotado pelos tribunais norte-americanos, baseados em precedente da Suprema Corte Americana, no caso “*Vance v. Ball State University*”, acima citado, excluem da categoria os empregados responsáveis pela coordenação do dia de trabalho de outros empregados, tão somente por não terem poderes de contratá-los e dispensá-los. Torna-se assim, um precedente que afasta a possibilidade de

responsabilização de inúmeros empregados assediadores, mascarando a dura realidade do mundo do trabalho, principalmente para as mulheres. Essa interpretação torna-se um estímulo a que as grandes empresas centralizem o poder de admissão e dispensa em um gestor central, eximindo de responsabilidade, por exemplo, os diversos gerentes de filiais, que podem, em tese, assediar à vontade, porque estarão isentos de responsabilidade, por não terem “*poder de mando*”.

Vejamos o caso “*Oncale v. Sundowner Offshore Services (1998)*”⁷⁴, que apresenta uma questão de assédio moral no local de trabalho, em violação ao título VII do Ato dos Direitos Civis, em que a Suprema Corte cria nova característica, assédio contra discriminação “*por causa de sexo*”, ou seja, quando o assediador e o empregado assediado são do mesmo sexo. Neste caso, o assediado Joseph Oncale trabalhava, em 1991, na *Sundowner Offshore Services*, em uma plataforma de petróleo Chevron, no Golfo do México. Trabalhava com uma tripulação de oito homens, incluindo Lyons, operador de grua, e Pippen, o perfurador, que tinham autoridade de supervisores. Oncale denunciou que, por várias vezes, foi submetido a situações humilhantes porque Lyons e Pippen “*o tocavam o tempo todo*” chamando-o de “*gay*”, fazendo piadas na frente dos demais, criando situações vexaminosas e humilhantes ao empregado. O ambiente de trabalho tornou-se opressivo a Oncale de tal forma que o levou a pedir demissão, por medo de ser “*estuprado*”.

A importância deste caso é que, a princípio, a Corte Distrital entendeu que Oncale, por ser homem, não teria uma causa de ação sob o título VII por assédio de colegas também homens. Oncale recorreu, e a Suprema Corte americana, que deu ganho de causa ao autor, afirmou que há assédio moral por discriminação, violando o título VII do Ato dos Direitos Civis quando a discriminação se dá “*por causa do sexo*”, ainda quando ambos, assediador e assediado, são do mesmo sexo.

Esta decisão se mostra um importante precedente que reifica as expectativas criadas pelo título VII do Ato dos Direitos Civis no sentido de que o ambiente de trabalho deve ser receptivo a ambos os gêneros, tornando realidade o princípio

⁷⁴ Disponível em <https://www.law.cornell.edu/supct/html/96-568.ZO.html> Acessado em 18.08.2016.

legal de impedir a criação de um ambiente de trabalho hostil e propício ao assédio, não admitindo, inclusive, a intolerância por orientação sexual.

Um recente exemplo de assédio moral discriminatório se deu em um acordo celebrado entre a “*Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)*” e uma empresa de aviação aérea baseada no Arizona⁷⁵. Neste caso, a empregada denunciou que era assediada por causa de sua origem (Turquia/Paquistão) e sua religião (Islamismo). A empregada alegou que seu supervisor lhe fazia constantes insultos dizendo a ela que “*você se veste como se fosse explodir o World Trade Center*”, sempre fazendo piadas com árabes para intimidá-la. Embora ela tenha relatado este comportamento a sua empregadora, nada fizeram. A trabalhadora denunciou ao EEOC e a empresa optou por celebrar um acordo indenizando a trabalhadora com U\$ 50.000.

Outro caso solucionado pela EEOC⁷⁶ ocorreu em um restaurante em que a empregada acusou seu gerente de assédio sexual, por agarrá-la e tocá-la sem sua permissão. Ela reportou ao seu empregador, sem êxito. Após a denúncia ao EEOC, acordo feito no valor de U\$ 160.000.

Por fim, um caso que demonstra a grande distinção das indenizações arbitradas pela Justiça brasileira e a norte-americana ocorreu com uma trabalhadora da “*UBS Financial Services*”⁷⁷, que processou a empresa comprovando que foi assediada sexualmente pelo seu gerente e pelo vice-presidente da empresa que, durante anos, repetidamente faziam comentários sexuais inapropriados sobre o corpo da empregada, olhavam para seu corpo de forma inadequada, enviavam e-mails obscenos, e telefonavam com frequência para sua residência com convites indesejados. Depois de anos suportando este ambiente hostil de trabalho, ela foi dispensada. Comprovadas todas as alegações da empregada, a empresa foi condenada em indenizá-la com a quantia de U\$ 8.4 milhões.

⁷⁵ Disponível em <http://www.eandblaw.com/employment-discrimination-blog/2016/01/21/common-examples-of-workplace-harassment/> Acessado em 22.01.2017.

⁷⁶ idem

⁷⁷ idem

Um recente caso foi o “*Green v. Donahoe (2014)*”⁷⁸, no Colorado. Neste caso, Marvin Green, agente postal há 25 na empresa, sem nenhuma punição ou advertência em seus registros, processou o “*US Postal Service*” sustentando que após ter apresentado queixas do seu supervisor, que o assediava e discriminava por ser negro, a empresa o retaliou, deixando de promovê-lo, e abrindo investigações infundadas contra ele. Green foi investigado, afastado em licença sem vencimentos e acusado criminalmente. Após ter sido colocado em licença, Green celebrou um acordo com a empresa que lhe pagou licença remunerada de 3 anos e meio, após a qual ele teria que optar em ir para um cargo que ganharia menor salário, e que ficava 300 milhas mais distante de sua residência. Finalmente, ele decidiu se aposentar. Contudo, inconformado, ele processou Patrick Donahoe, “*Postmaster General*”, alegando assédio e discriminação, mas a Corte entendeu que Green não comprovou que o assédio prosseguiu após a celebração do acordo e que ele é quem “optou” por se aposentar.

Outro recente caso de assédio é o de “*Turley v. ISG Lackawanna, Inc. (2014)*”⁷⁹, no qual Elijah Turley era um trabalhador afro-americano siderúrgico, contratado em 1995 e dispensado em 2009. Turley, em 2005, queixou-se no departamento que seu gerente o assediava. Nada fizeram e sua vida no trabalho tornou-se um inferno. Os colegas de trabalho frequentemente o submetiam a piadas racistas, tratamentos degradantes, e até ameaças diretas. Os colegas o isolavam, negando-se a falar com ele, ou interagir socialmente no trabalho, sempre se referindo a ele como “*boy N*”. Cerca de 30% dos empregados só o chamavam de “*N*”, outros o chamavam de “gorila dançando”, “King Kong”, “KKK”, ofereciam-lhe bananas sorrindo. Um dia, ao chegar em seu carro após o trabalho encontrou no espelho lateral pendurado um macaco com um laço no pescoço. Comprovado que a empresa permitiu o assédio e nada fez, foi condenada a indenizar Turley em U\$ 1.320.000, e a pagar de “dano punitivos” U\$ 5 milhões.

⁷⁸ Disponível em https://www.supremecourt.gov/opinions/15pdf/14-613_15gm.pdf Acessado em 12.09.2016.

⁷⁹ Disponível em <http://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/ca2/13-561/13-561-2014-12-17.html> Acessado em 12.09.2016.

Apresentados os casos de assédio moral acima, percebemos os aspectos principais dos comportamentos intersubjetivos no mundo do trabalho norte-americano.

Os casos vistos sugerem uma incidência maior de assédio moral decorrente de intolerância racial contra negros, de xenofobia contra trabalhadores latinos e asiáticos, de preconceitos de gênero contra a mulher, bem como ofensas de cunho sexual, majoritariamente contra mulheres.

Parece que a questão da intolerância racial e preconceito aos estrangeiros nos EUA retornou ao centro da vida norte-americana, a ponto de levar os americanos a elegerem, em 2016, embora por pequena margem, um novo Presidente cuja promessa de campanha foi a construção de um muro separando os EUA do México, com o intuito de impedir a passagem de mexicanos para seu território, olvidando-se da enorme contribuição que os mexicanos, mesmo ilegais, vêm dando à construção da América. As intolerâncias e preconceitos são levados ao ambiente de trabalho, transformando as relações intersubjetivas, marcando-as pelo desrespeito, pela intolerância racial, de gênero, de orientação sexual, pelo não reconhecimento dos direitos dos outros, aumentando a cada dia os casos de assédio moral, inclusive em uma sociedade tida como “evoluída, civilizada”, como a norte-americana.

Vejamos, a seguir, outras discriminações relacionadas a assédios morais, bem como as ações afirmativas para superá-las.

4.4. As Ações Afirmativas – “Affirmative Actions”

Os Estados Unidos adotam um instituto denominado “*affirmative action*” (“ação afirmativa”, em tradução livre), que se constitui em uma política de favorecimento daqueles que tendem a sofrer alguma discriminação, especialmente no que diz respeito à educação e emprego. Consubstancia-se em práticas que buscam reverter uma situação real e crônica de desigualdade, concedendo vantagens a um grupo, ou pessoa, na intenção de alcançar o equilíbrio das relações sociais entre diferentes grupos de interesses. Em outras palavras, trata-se

de uma discriminação positiva, distinta da discriminação ilegal, porque nesta ocorre a concessão de vantagens não fundadas.

O objetivo da ação afirmativa é a tentativa de eliminação de obstáculos reais, visando a tornar efetivo, e não apenas teórico, o igual acesso a oportunidades. O conceito compreende a prática de agir afirmativamente, adotando passos específicos e positivos para superar a histórica e/ou atual discriminação, levando empregadores, escolas e demais instituições a fazer um esforço especial para incluir, por exemplo, negros, mulheres, hispânicos e outras minorias, em todos os ambientes.

Considerando que discriminação no ambiente de trabalho é uma conduta abusiva, que atenta contra a dignidade da pessoa humana do trabalhador, e, sendo contínua, insere-se na conceituação da psiquiatra e psicanalista Marie-France Hirigoyen (2002),⁸⁰ podemos afirmar que, direta ou indiretamente, as discriminações nas relações de trabalho constituem-se, ou podem se constituir, em hipóteses de assédio moral. Por esta razão é relevante verificar como a jurisprudência norte-americana enfrentou e vem enfrentando as alegações de discriminação no mundo do trabalho, tanto as negativas, quanto as positivas.

As Cortes dos EUA, inclusive a Suprema Corte, tem enfrentado o tema das discriminações e ações afirmativas com significativa frequência, sendo que as várias decisões judiciais já havidas demonstram que as Cortes consideram possível e constitucional a existência de programas de aplicação das ações afirmativas. Por outro lado, são muitos os grupos existentes que promovem permanente combate aos planos de ações afirmativas por entende-los inconstitucionais, na medida em que representariam, de certa forma, um privilégio contra os interesses de uma parcela significativa da população americana. Para estes grupos, as ações afirmativas seriam uma “discriminação disfarçada”, que concederia privilégios às minorias.

A seguir, alguns casos significativos de discriminações e ações afirmativas, porque direta ou indiretamente envolvem, ou podem envolver, hipóteses de

⁸⁰ “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.”

assédio moral, embora este não seja seu objeto explícito. Através desses casos poderemos ver a evolução da interpretação da Suprema Corte sobre essa matéria.

No caso “*Griggs v. Duke Power Co. (1971)*”⁸¹, empregados afro-americanos denunciaram tratamento discriminatório por parte de sua empregadora, que possuía cinco departamentos mas apenas um deles, o que pagava menores salários, contratava negros. A partir do “Ato dos Direitos Civis”, de 1964, a empresa desistiu da política segregacionista oficial, mas adotou novas políticas que exigiam comprovante de término de educação de ensino médio (“*high school*”), e submetia os trabalhadores a dois testes teóricos. Ambas as medidas se revelaram de grande impacto negativo em relação aos negros, que já tinham uma longa história de educação imperfeita, originária das escolas segregacionistas do sul, e não poderiam obter resultados justos em testes de conhecimento padronizados. A questão chegou a Suprema Corte, que decidiu não ser suficiente dar oportunidade de um direito a pessoas, mas era necessário criar condições para que esse direito fosse efetivamente exercido, reconhecendo a nova política que exigia diploma e testes, como uma política discriminatória.

Por outro lado, no caso “*UC Regents v. Bakke (1978)*”⁸², no qual a Faculdade de Medicina da Universidade da Califórnia em Davis criou um plano de ação afirmativa com duas formas de admissão: (1) 84% das vagas eram disputadas por todos, por meio de um sistema de avaliações misto de testes, cartas de recomendação, biografia, entrevistas, atividades extracurriculares e outros; e (2) 16% das vagas seriam reservadas para grupos minoritários. Um estudante branco chamado Bakke tentou por duas vezes ser admitido, sem êxito. Na última tentativa ele obteve um resultado de 549 em 600, nos testes, resultado este muito superior aos alcançados por estudantes admitidos nas vagas reservadas às minorias. Assim, Bakke processou a Universidade alegando ter sido discriminado por sua raça. A Suprema Corte decidiu a favor de Bakke, estabelecendo que programas que instituem quotas são inconstitucionais, e que os programas de ações afirmativas deveriam ser submetidos ao “*strict scrutiny test*”, que é um teste

⁸¹ Disponível em <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/401/424/case.html> Acessado em 10.09.2016.

⁸² Disponível em <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/438/265/case.html> Acessado em 10.09.2016.

que se subdivide em dois fatores: (1) só se admite a classificação com o uso de raça quando ela visa a atender interesses públicos extremamente relevantes; e (2) quando a classificação é utilizada de forma específica, talhada exatamente para a solução da discriminação.

A seguir, retomando a manutenção das ações afirmativas, houve o caso “*United Steelworkers of America, AFL-CIO-CLC v. Weber (1979)*”⁸³, no qual uma companhia chamada Kaiser tinha uma quantidade mínima de empregados negros. A filial de Gramercy, por exemplo, possuía apenas 1% de trabalhadores negros. O que ocasionava essa enorme diferença entre o número de empregados brancos e negros, era a política da empresa em somente contratar trabalhadores com experiência. A empresa e o sindicato fizeram um acordo no sentido de que a empresa treinaria trabalhadores sem experiência e contrataria número igual de brancos e negros até que o total de trabalhadores negros tivesse relação com o número de negros na população local. Contudo, um trabalhador branco, chamado Weber, processou a empresa alegando que ele possuía muito mais experiência que vários trabalhadores negros admitidos e, assim, estaria sendo discriminado. A Suprema Corte aceitou o programa da empresa, embora a minoria vencida tenha entendido que, na realidade, a empresa havia estabelecido um sistema de quotas, sistema este anteriormente declarado inconstitucional pela Suprema Corte.

Já no ano seguinte, houve o interessante caso de “*Fullilove v. Klutznick (1980)*”⁸⁴, em razão de ter o Congresso alterado o “*Public Work Employments Act*”, para criar uma norma especial através da qual 10% de uma aplicação de 4 milhões de dólares seriam usados somente com “BEM”, ou seja, “*minority business enterprises*”, que são companhias com 50% ou mais de ações pertencentes a negros, hispânicos e outras minorias. Alguns indivíduos brancos, dentre eles o senhor Fullilove, entraram com processo judicial sob o fundamento de que este programa estaria desrespeitando a 14ª emenda a Constituição, conhecida com protetora da igualdade. A Suprema Corte, no entanto, decidiu que não havia inconstitucionalidade no programa.

⁸³ Disponível em <https://www.law.cornell.edu/supremecourt/text/443/193> Acessado em 10.09.2016.

⁸⁴ Disponível em <https://www.law.cornell.edu/supremecourt/text/448/448> Acessado em 12.09.2016.

No mesmo sentido, mais um caso foi o de “*Johnson v. Transportation Agency, Santa Clara County (1987)*”⁸⁵. Neste caso a empresa não tinha nenhuma mulher trabalhando em determinado setor. Quando surgiu uma vaga, doze trabalhadores foram entrevistados e considerados para serem promovidos para aquele departamento, tendo se destacado um homem chamado Johnson e uma mulher chamada Joyce, sendo que ele havia alcançado uma pontuação ligeiramente maior do que a dela em uma das provas. Mesmo assim, a empresa optou por promover Joyce. Johnson processou a empresa alegando discriminação. A empresa defendeu-se alegando que escolheu a empregada em razão de ação afirmativa adotada que tinha como meta aproximar a proporcionalidade dos empregados homens e mulheres. A Suprema Corte decidiu a favor da empresa, entendendo positiva a ação afirmativa adotada.

Finalmente, outro caso importante, no qual a Suprema Corte considerou inexistir prova da alegada discriminação, vem a ser o de “*Ward’s Cove Packing Co. Inc. v. Antonio (1989)*”⁸⁶, no qual uma empresa que operava várias fábricas de salmão no Alasca foi processada por discriminação, em razão de manter dois setores distintos, sendo que no primeiro os empregados eram na maioria representantes de minorias (notadamente de origem filipina e do Alasca), recebendo baixa remuneração, enquanto no outro setor, com melhores salários, trabalhavam apenas empregados brancos. Trabalhadores do primeiro setor, dentre eles Antonio, processaram a empresa, procurando demonstrar, por estatísticas, a política discriminatória. A Suprema Corte considerou que as estatísticas, por si só, não eram suficientes para comprovar a discriminação alegada, uma vez que a mera demonstração de existência de deficiência de representação não seria suficiente para comprovar suposta discriminação.

As ações afirmativas, como demonstrado nos casos apresentados, nascem sob o signo da polêmica, pois embora significativa parcela defenda sua utilização como proteção às minorias, outra parcela é contrária ao uso destas sob vários fundamentos como o de que é uma “discriminação às avessas”, que a utilização

⁸⁵ Disponível em <https://www.law.cornell.edu/supremecourt/text/480/616> Acessado em 12.09.2016.

⁸⁶ Disponível em <https://www.law.cornell.edu/supremecourt/text/490/642> Acessado em 12.09.2016.

destas não aumentou a participação de mulheres e minorias na sociedade, que hoje não haveria qualquer forma de segregação e, portanto, estas ações seriam desnecessárias, que um percentual de brancos ficarão prejudicados com a constante aplicação das ações afirmativas, que o apoio a estas ações significa apoio a um processo seletivo baseado em preferências que favorecem candidatos não qualificados em detrimento de candidatos qualificados.

Entende-se que as ações afirmativas podem ser um excelente instrumento para o combate à discriminação, uma vez que estatísticas apresentadas em inúmeras pesquisas nos mostram o quão longe estamos – americanos e brasileiros - de uma sociedade livre definitivamente do mal da discriminação. Afinal, o problema das minorias, tanto nos EUA quanto no Brasil, existe, podendo as “*affirmative actions*” contribuir significativamente para a solução desse problema, ou, ao menos, para minimizar os efeitos tão nefastos que vigoram há tanto tempo.

Nos diversos casos que acabam de ser apresentados, relativos ao mundo do trabalho norte-americano, constata-se um grande número de assédios morais por questões raciais, contra negros, de preconceitos contra a mulher, de ofensas de cunho sexual, bem como de intolerância com imigrantes de determinadas nacionalidades, demonstrando a preferência por colegas de trabalho homens, brancos e norte-americanos. Nota-se que a intolerância se dá pela simples razão de não ser americano, de ter hábitos de vestir-se e alimentar-se de forma diferente, de inconformismo com o sotaque pela dificuldade em se aprender uma nova língua, enfim, uma espécie de “nacionalismo” xenófobo. Ressalte-se, igualmente, vários casos de discriminação por gênero, sendo mais frequente contra mulheres, em razão de uma parcela da sociedade, homens em particular, nutrir, até hoje, a ideia de que “lugar de mulher é no fogão, cuidando de casa e das crianças”.

Por outro lado, a discriminação contra homens em geral se dá pela questão da orientação sexual, existindo ainda significativa parcela de indivíduos que não tolera homossexuais masculinos ou femininos, transgêneros, transexuais, ou qualquer forma de orientação sexual que fuja ao conservador “homem e mulher”.

O ano de 2017, nos EUA, estabelece um marco significativo. Acaba o mandato do 44º Presidente, Barack Obama, negro, eleito e reeleito, que termina seu mandato com um dos maiores índices de aprovação da história⁸⁷, despedindo-se da Casa Branca com 60% dos americanos aprovando seu governo. Por outro lado, tomou posse, no dia 20.01.2017, o 45º Presidente da República, Donald Trump, que se elegeu com um discurso ultra-nacionalista, prometendo a construção de um muro entre os EUA e o México para impedir a entrada de mexicanos, e inúmeras declarações menosprezando e desrespeitando imigrantes e as mulheres em geral, chegando a adjetivar a sua concorrente, Hillary Clinton, como “*nasty*”(que tem as acepções de grosseira, obscena ou má). No dia seguinte à posse de Trump, os EUA e o mundo assistiram à “marcha das mulheres”⁸⁸, movimento deflagrado pela rede social *facebook*, mobilizando passeatas em mais de 20 (vinte) cidades americanas, inclusive Nova York, Los Angeles, Miami, Washington, Chigaco, Denver, e outras, além de manifestações na Alemanha, França, Suécia, Espanha, entre outros, tendo os organizadores estimado ter conseguido mobilizar mais de 2 (dois) milhões de pessoas. O movimento apresentou como principal bandeira os direitos das mulheres, mas os manifestantes defenderam igualmente os direitos dos imigrantes, dos negros e do movimento LGBT (lésbicas, gays, bissexuais e transexuais).

Se no mundo político norte-americano, no âmbito nacional, em eleição para o principal cargo federal, um dos concorrentes à Casa Branca, durante sua campanha, trata pública e explicitamente de maneira desdenhosa, desrespeitosa e preconceituosa, as mulheres, imigrantes, além de outros segmentos e minorias, e logra ser eleito Presidente, não é de se surpreender que, no mundo do trabalho, nos estreitos, fechados e privados ambientes empresariais, o assédio moral tenha lugar, com base nos mesmos conceitos e preconceitos. O freio estabelecido pelas normas do DOL, bem como pelas decisões judiciais, logram, apenas em parte, desestimular o aumento exponencial dos casos, pelas severas punições, notadamente a título de “*punitive damage*”, instituto abordado anteriormente.

⁸⁷ Disponível em <http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2017/01/barack-obama-se-despede-da-casa-branca-com-aprovacao-de-60.html>. Acessado em 22.01.2017.

⁸⁸ Disponível em <http://epoca.globo.com/mundo/noticia/2017/01/apos-posse-de-trump-marcha-das-mulheres-expoe-polarizacao-politica-dos-eua.html> Acessado em 22.01.2017.

O futuro nos mostrará se e como essas intolerâncias continuarão a se manifestar no mundo do trabalho norte-americano.

5. Considerações Finais

O escopo do presente trabalho foi investigar as razões ensejadoras das condutas assediadoras interpessoais existentes nesse novo mundo do trabalho, efetuando um estudo comparativo entre Brasil e EUA. Chamou-se de “novo” a esse mundo globalizado, sem fronteiras entre os países, mundo do trabalho transnacional, que aglutina empregados das mais variadas nacionalidades, culturas, línguas e, conseqüentemente, formas de se expressar, de se apresentar, de pensar, de agir. A presente pesquisa procurou avaliar o comportamento dos indivíduos no mundo do trabalho, buscando compreender o crescente aumento de casos de assédio moral no ambiente de trabalho, tanto no Brasil como nos EUA.

Como ponto de partida, foram estabelecidas três hipóteses:

- a) o padrão cultural em que estão imersas as práticas laborais, com um foco específico na questão da internalização da subalternidade;
- b) o crescimento do individualismo em tempos de instabilidade econômica, e o não reconhecimento da cidadania do “outro”;
- c) a inexistência, no Brasil, diferentemente dos EUA, de norma jurídica específica inibidora do assédio moral, o que leva à frouxidão de regras internas também no âmbito das empresas.

Estas hipóteses buscam compreender o contínuo crescimento dos casos de assédio moral nas relações de trabalho em ambos os países.

No Brasil, como já destacado, pesquisa divulgada pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST⁸⁹, mostra que o número de reclamações trabalhistas com pedidos de indenizações por assédio moral nas relações de trabalho em 2007 foi de 106, em 2008 aumentou para 261, em 2009 para 434 e, até julho de 2010 já havia alcançado a marca de 245 processos, o que representa um aumento de cerca de 66% no número de ações envolvendo tal questão. Estatística recente do próprio TST, aponta que o número de ações ajuizadas buscando reparação de danos sofridos por assédio moral, no período compreendido entre janeiro e outubro de

⁸⁹ Disponível em www.tst.jus.br. Acessado em 06.03.2011.

2016, foi de 151.301 ações⁹⁰. Verifica-se que nos sete meses do ano de 2010, ajuizou-se uma média de 35 ações por mês, e no ano de 2016, nos 10 meses apurados, temos uma média mensal de cerca de 15.130 ações ajuizadas. Merece, ainda, destaque a pesquisa da Organização Internacional do Trabalho – OIT, divulgada em junho de 2014, que aponta que 42% dos trabalhadores brasileiros já sofreram assédio moral.

Nos EUA, o “*Workplace Bullying Institute - WBI*”⁹¹, organizou, em 2007, uma pesquisa apresentando um dos primeiros grandes diagnósticos sobre o assédio moral no ambiente de trabalho nos EUA, ouvindo 7.740 trabalhadores em todo território nacional, e concluiu que 37% dos trabalhadores haviam sofrido assédio moral, o que representava, à época, cerca de 54 milhões de americanos, sendo que 12% testemunharam casos de assédio moral no ambiente de trabalho, o que leva a um total de 49% de trabalhadores vivenciando essa grande questão social. Dos 37% de trabalhadores assediados, 13% ainda estavam sofrendo assédio no momento da pesquisa, e 24% já haviam sofrido. 72% haviam sofrido assédio de seus chefes, sendo 60% dos chefes homens e 40% mulheres. A pesquisa revelou, ainda, que 57% das vítimas eram mulheres, e que o assédio de mulheres por mulheres representava 71%, enquanto o assédio de homens por homens era de 54%. Verificou-se que 62% dos empregadores ignoram o assédio moral, embora os casos de assédio sejam quatro vezes mais comuns do que as ocorrências de discriminação ilegal. 45% dos trabalhadores sofrem de stress relacionados a problemas de saúde. 40% dos assediados nunca denunciou o assédio aos seus empregadores e apenas 3% dos trabalhadores assediados ajuizaram ação buscando a reparação do dano. Em pesquisa mais recente do WBI, realizada em fevereiro de 2014, apurou-se que 72% do público americano tem consciência de assédio moral no ambiente de trabalho, que 47% já haviam sofrido ou testemunhado situações de assédio moral no trabalho, que os chefes ainda são a maioria assediadora, mas que 72% dos empregadores negam,

⁹⁰ Disponível em <http://www.tst.jus.br/documents/10157/2ac40bb8-c47c-4471-8823-6f22759caa8c> Acessado em 25.01.2017.

⁹¹ Disponível em <http://www.workplacebullying.org/wbiresearch/wbi-2007/> Acessado em 25.01.2017.

racionalizam, se defendendo, e que 93% dos entrevistados apoiam ações do “*Healthy Workplace Bill*”.

Como vimos, o assédio moral nas relações de trabalho não é um fenômeno regional ou apenas nacional, mas transcende às fronteiras e se mostra como uma questão social que evidencia uma patologia da sociedade contemporânea, em uma perspectiva *durkheimiana*, que exige uma pronta resposta dos sistemas jurídico, legislativo e executivo.

A primeira hipótese apresentada, referente ao padrão cultural em que estão imersas as práticas laborais, com um foco específico na questão da internalização da subalternidade, foi analisada no capítulo 2, inclusive sob a perspectiva sociológica do conceito de autoritarismo social de Evelina Dagnino, que corresponde a uma matriz cultural vigente no Brasil que preside a organização desigual e hierárquica das relações sociais, seja no âmbito público ou privado, baseada em diferentes categorias de pessoas hierarquicamente dispostas em seus respectivos lugares na sociedade, reproduzindo as desigualdades sociais em todos os níveis, levando os trabalhadores à internalização de subalternidade. Em relação ao Brasil, verificou-se a citada hipótese, como demonstram os depoimentos apresentados no capítulo 3, que ecoam a fragilidade da identidade construída pelos trabalhadores no mundo do trabalho na sociedade contemporânea, bem como a ausência de uma ética do trabalho. Como exemplos há o depoimento das vítimas do haras em Goiás que se sujeitaram, por tanto tempo, a cumprir “castigo” de ficar o dia todo na baia junto com os cavalos por não terem executado o trabalho à contento do chefe, ou ainda os empregados que trabalharam “vestidos de palhaço”, ou “carregando uma bola murcha”. Destaca-se a internalização da subalternidade que leva trabalhadores há muito acostumados a sofrerem práticas sociais autoritárias, a reconhecerem nos “chefes” ou “gerentes” legitimidade para impor-lhes “castigos”.

Verifica-se o padrão cultural de práticas sociais autoritárias no Brasil, quando comparado aos EUA, como ressaltado por Roberto DaMatta (1987, p. 197):

“(...). Assim, enquanto o “sabe com quem está falando?” situa quem o usa numa posição superior, sendo um rito autoritário de separação de posições sociais, o “Who do you think you are?” é, inversamente, um rito igualitário. Num caso,

quem usa a fórmula é que pensa ser superior. Noutro, quem se utiliza dela é aquele que é atingido pela pretensão autoritária. Em todos os níveis, nota-se a inversão simétrica das duas sociedades. ”

Notamos que no Brasil, nos dizeres de DaMatta (1997), “(...) *somos muito mais substantivamente dominados pelos papéis que estamos desempenhando do que por uma identidade geral que nos envia às leis gerais a que temos de obedecer, característica dominante da identidade de cidadão.* ” Acostumados às práticas autoritárias e hierarquizantes da nossa sociedade, os(as) trabalhadores(as) posicionam-se de forma frágil no ambiente laboral, mais suscetíveis aos domínios imperativos, inclusive na “definição de situação” no local de trabalho, o que nos remonta a análise de Goffman (2014), ou seja, no momento de definir a situação dos atores para a construção do “encontro social”, esta é permeada por uma relação de quem tem o poder de definir com qual pessoa se está lidando, dificultando sobremaneira a busca da interação harmoniosa através da ocultação de desejos e anseios que possam gerar conflitos e, assim, alcançar o “consenso operacional”.

A partir dessa constatação, evidencia-se a necessidade de uma melhor formação da identidade do trabalhador, pois parte dos trabalhadores brasileiros, no período da pesquisa, não está integrada socialmente, pela ausência desta ética, não podendo desenvolver o sentimento de responsabilidade social pelo dever de trabalhar e de pertencer a uma comunidade.

Quanto aos EUA, os casos apresentados no capítulo 4 não mostram uma fragilidade da identidade dos trabalhadores, mais apresentando uma dificuldade dos atores em se utilizar de práticas defensivas e protetivas para o alcance de relações intersubjetivas em um “consenso operacional”, nos dizeres de Goffman, notadamente na tentativa de se ultrapassar a questão racial, que é um “pano de fundo” frequente nos casos de assédio moral norte-americanos, em que pese a sociedade norte-americana tenha operado o que DaMatta (1997, p.200) chama de “(...) *contralegislação que definisse um sistema de relações raciais fechado e segregacionista, com base no princípio do “iguais, mas separados”.*”

Para ambos os casos, contudo, a perspectiva de Evelina Dagnino demonstra a necessidade de construção de uma nova cidadania, uma cidadania ampliada, aliada à noção de Charles Taylor de que o reconhecimento se dá através do outro

e, assim, demandando novas práticas que fomentem uma pedagogia cívica, através da qual os atores sociais se conheçam e reconheçam o outro. O devido reconhecimento minora as consequências advindas do que Axel Honneth chamou de invisibilidade, situação em que a ausência de reconhecimento pode levar os indivíduos a criarem representações aviltantes de si próprios, internalizando um sentimento de subalternidade que os leva a um estado de sujeição de dominação e incapacidade de reação. É preciso criar uma nova ética no mundo do trabalho como sustentado por Josué Pereira da Silva, criando-se, igualmente, uma “nova cidadania” como preconizado por Vera Telles.

Quanto à segunda hipótese, referente ao crescimento do individualismo em tempos de instabilidade econômica e o não reconhecimento da cidadania do “outro”, esta foi analisada no capítulo 3, sob a perspectiva sociológica do referencial teórico de Moore, Bourdieu, Sennett e Dejours, de precarização do atual mundo do trabalho. No Brasil, verifica-se a presente hipótese ao analisarmos casos em que o assediador demonstra que a perseguição imputada à vítima, na realidade, tinha como razão o seu temor na eventual ascensão profissional do empregado vítima, que pudesse “tomar o seu lugar”, em atitude que configura a exacerbação do individualismo como descrito por Bourdieu. Para Bourdieu, a partir da globalização e flexibilização das relações trabalhistas, cria-se a generalização de um estado de instabilidade social que fomenta toda uma geração de empregados de baixa especialização e descomprometidos com o ambiente de trabalho, mas com o receio de perder seu cargo. Da mesma forma, esse individualismo se apresenta nas condutas de assédio perpetradas por empregados que detêm cargos de chefia e são pressionados pelos seus superiores, em uma perversa cadeia de exigências para atender o novo padrão que dita as regras: o superpoderoso mercado, exatamente como analisado por Moore, Bourdieu, Sennett e Dejours. Nota-se que trabalhadores(as) em diferentes níveis hierárquicos da empresa nutrem igual preocupação e estratégia defensiva, qual seja, a de tudo fazer para não perder o emprego.

Nos EUA, a segunda hipótese - do individualismo exacerbado - também se mostra presente, mas de outra forma. Constata-se um grande número de assédios morais por questões raciais contra negros, de preconceitos contra a mulher, de ofensas de cunho sexual, bem como de intolerância com imigrantes de

determinadas nacionalidades, demonstrando a preferência por colegas de trabalho homens, brancos e norte-americanos. Nota-se, ainda, grande número de casos em que a intolerância aparece tão somente como reação pela forma de se vestir, pelo sotaque, hábitos, não domínio da língua americana, enfim, uma espécie de “nacionalismo” xenófobo, formando “subgrupos” de empregados em um mesmo ambiente laboral, fomentando o segregacionismo. Já a discriminação contra homens, em geral se dá não pela questão de gênero, mas pela orientação sexual, existindo ainda significativa parcela de indivíduos que não tolera homossexuais masculinos ou femininos, transgêneros, transexuais, ou qualquer forma de orientação sexual que fuja ao conservador “homem e mulher”. Vemos que esse individualismo se mostra presente não pelo receio da perda do emprego, mas pela intolerância racial, na ausência de reconhecimento do “outro” enquanto trabalhador detentor de direitos. Essa ausência de reconhecimento “banaliza a injustiça social” como enfatiza Dejours. São classes antagônicas convivendo em desarmonia, como descrito por Bourdieu e Dejours. No Brasil, igualmente notamos a intolerância com homossexuais masculinos ou femininos, transgêneros, transexuais, mas a questão racial embora exista, como define Roberto DaMatta⁹², *“é embutido, pois um princípio fundamental que organiza a sociedade brasileira é cada um conhecer o seu lugar”*.

Outro ponto a ser ressaltado, que igualmente decorre desse acentuado individualismo, é a “frouxidão na solidariedade” no atual mundo do trabalho. Vemos na pesquisa da WBI que, nos EUA, 12% dos trabalhadores afirmaram já ter testemunhado casos de assédio moral, mas nada fizeram para denunciá-los ou impedi-los. No Brasil, os casos estudados mostram igualmente colegas que presenciam situações de assédio e permanecem silentes, talvez com receio de retaliações ou de se tornarem a próxima vítima. Sennett contribui para a questão ressaltando a corrosão do caráter, a não criação de laços de solidariedade com os colegas de trabalho, e a criação de um novo *ethos* em que se deve dedicar todo o tempo possível ao trabalho, inclusive em detrimento da dedicação à família, devendo o trabalhador pensar em assegurar o maior tempo possível de sua permanência no posto de trabalho conquistado. Ressalta ainda Sennett a tensão

⁹² Disponível em <http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/98587.html> Acessado em 16.10.2016

criada no trabalhador empregado com introdução das inovações tecnológicas que eliminam postos de trabalho e aumentam a exclusão social, demandando outras formas de qualificação deste trabalhador. Essa dedicação excessiva e quase que exclusiva ao trabalho, remonta a ideia de Dejours de que o “novo” mercado de trabalho globalizado nutre no trabalhador a noção de que estamos em uma “guerra” e, assim, o trabalhador precisa e deve “vestir a camisa” e lutar, o que vale dizer, se sujeitar a toda e qualquer condição de trabalho para a que a empresa para a qual trabalha vença a “guerra” e ele mantenha seu posto de trabalho. A adesão a esse discurso economicista, para Dejours, seria a “*banalização do mal*”. Esta introjeção do “medo” de perder o emprego, notadamente no Brasil, onde, entre 2016 e 2017, a taxa de desemprego era de 11,90%⁹³, induz o trabalhador a se sujeitar a condições precárias de trabalho, e se tornar mais individualista, menos preocupado com o colega. Os EUA encontrava-se, no mesmo período, com uma taxa de desemprego de 4,7%⁹⁴, que embora seja a menor desde 2007, segundo o DOL⁹⁵, representa 7,4 milhões de americanos, e o número de empregos criados são muito baixos, o que leva à mesma tensão em manter seu emprego a todo custo. A esse “medo”, Dejours chama de a nova forma de manipulação gerencial de ameaça de precarização do trabalho.

É relevante destacar, ainda, que tanto nos EUA quanto no Brasil é significativo o número de trabalhadores(as) assediados(as) que deixam de denunciar seu sofrimento, tornando-se isolados, carentes de expressão, como ressaltado por Barrington Moore, sem saber o que fazer com seu sentimento de indignação e injustiça. A pesquisa realizada nos EUA nos mostra que 40% dos assediados nunca denunciou o assédio aos seus empregadores, permanecendo com seu sofrimento.

Assim, a segunda hipótese, portanto, também se verificou, tanto no Brasil quanto nos EUA, evidenciando os depoimentos apresentados nos capítulos 3 e 4, a criação de ambientes hostis de trabalho com classes antagônicas, em situações e

⁹³ Disponível em <http://pt.tradingeconomics.com/country-list/unemployment-rate> Acessado em 25.01.2017.

⁹⁴ Idem.

⁹⁵ Disponível em <http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/06/desemprego-cai-nos-eua-para-47-em-maio.html> Acessado em 25.01.2016.

condições diferenciadas, levando-os a um exacerbamento do individualismo. Assim, exatamente no moderno mundo do trabalho, que é onde se dá, como sustenta Josué Pereira da Silva, a participação do indivíduo na produção social, o individualismo arrefece, quando não impede, o exercício do direito ao trabalho na sua plenitude.

No que concerne à terceira hipótese, de que nesse novo mundo inexiste norma jurídica específica inibidora de tal comportamento, levando à frouxidão de regras internas no âmbito das empresas, destaco que a mesma pode ser comprovada em relação ao Brasil, mas não em relação aos EUA.

Quanto ao Brasil, embora tenhamos algumas leis municipais em cidades como Rio de Janeiro, São Paulo, Natal, Cascavel, Guarulhos e Campinas, proibindo o assédio moral, estas são específicas para órgãos dos poderes executivo, legislativo e judiciário, inexistindo uma lei geral, que proíba ou iniba tais condutas no mundo do trabalho, notadamente nas empresas privadas. Não havendo um diploma legal que vede a prática e determine uma sanção correspondente ao seu descumprimento, entendo que as empresas de uma forma geral, e os próprios trabalhadores assediadores, sentem-se mais à vontade para deixar aflorar seu comportamento pouco respeitoso no ambiente de trabalho. Merecem destaque os depoimentos dos próprios assediadores e das empresas para as quais os mesmos trabalham, demonstrando que não há uma pedagogia cultural de preparação ou reeducação de trabalhadores para o exercício de funções de direção, no sentido do reconhecimento do direito do outro, nem mesmo quando o conflito chega ao poder judiciário. Destaque-se, ainda, pelo desprezo aos meios e apego aos resultados, o depoimento do representante da empresa que afirmou ter ciência de que no departamento chefiado pelo assediador todos os empregados subordinados querem ser transferidos para outros setores, bem como que ninguém quer ir para lá, enquanto a empresa ignora a situação, uma vez que o departamento responde favoravelmente às metas exigidas.

Quanto aos EUA, a terceira hipótese não se comprova na medida em que existe a “*harassing conduct policy*” do Departamento de Trabalho, que se consubstancia através de um ato administrativo estabelecido de uma conduta pública, omissiva e comissiva, de observância por todas as empresas, proibindo o

assédio no mundo do trabalho. A intenção desta política é a de prevenir os incidentes de condutas indesejáveis antes que elas se tornem graves e invasivas o suficiente que crie um ambiente hostil de trabalho, ambiente este violador do Ato dos Direitos Civis, diploma este que fundamenta a busca de uma reparação pelos danos na justiça americana. Um importante exemplo nos mostra o estado americano de Oregon⁹⁶, que criou, em setembro de 2002, uma política pública objetivando proteger o trabalhador do assédio moral, quando a conduta não estivesse fundamentada na linha de proteção do Ato dos Direitos Civis, ou seja, por questão de raça, cor, credo, inabilidades, orientação sexual, gênero, e outros. Essa política fica a encargo do Departamento de Qualidade Ambiental de Oregon, que tem como incumbência a realização periódica de inspeções em empresas privadas e no setor público, com o objetivo de verificar a existência ou não de um ambiente de trabalho saudável, livre de intimidações, hostilidades ou qualquer forma desrespeitosa. Esse departamento fornecerá orientação sobre formas de tornar o ambiente laboral mais agradável e, se constatar a prática de assédio moral, nomeará um mediador para interferir no processo e acompanhar o caso até que cesse qualquer tipo de retaliação contra a vítima.

De qualquer modo, não me parece que a simples criação de uma lei resolveria a questão do assédio moral no mundo do trabalho, no Brasil, como não resolveu nos EUA, mas penso que poderia ser incluído no nosso ordenamento jurídico, entre os direitos já assegurados, aquele a um ambiente sadio e não hostil de trabalho, no qual o empregado possa empregar sua força de trabalho de forma digna, respeitando o outro e fazendo-se ser respeitado. Embora nos EUA o direito já exista, não é respeitado em sua plenitude. Ainda assim, é razoável supor que sem a sua existência os casos seriam ainda mais numerosos. Poderíamos, ainda, à exemplo do estado de Oregon, ter políticas públicas com palestras e cursos que estimulassem a criação de novas práticas sociais, desenvolvendo uma nova cidadania nos moldes de Evelina Dagnino, criando um *ethos* que aborde a construção de uma identidade mais igualitária do trabalhador, propiciando o reconhecimento deste enquanto sujeito de direitos. Outro ponto que contribuiria para minorar a questão, seria a adoção, pelo nosso sistema jurídico, do instituto do

⁹⁶ Disponível em https://www.oregon.gov/boli/TA/pages/t_sem_harassmentwork.aspx Acessado em 20.08.2016.

“*punitive damage*”, que tem se mostrado tão eficiente no direito norte-americano. Neste sentido, deveriam as empresas se aliar na construção de novas práticas como, por exemplo, ministrar cursos aos trabalhadores investidos de poder de chefia, orientando-os sobre as devidas formas de supervisão, com condutas que não configurem assédio moral, fomentando ambientes de trabalho sadios. As empresas poderiam adotar modelos de busca de identificação de focos de assédio moral como, por exemplo, questionar dos empregados que chefiavam setores que apresentam altas taxas de pedidos de transferência, a razão que estaria levando tal fato a acontecer, buscando orientá-los sobre possível ambiente hostil que estivesse induzindo os empregados ao afastamento. Necessário se mostra o surgimento de novas práticas nesse novo *ethos*, como o chamamento de empregados que pediram dispensa, pois estes não se sentirão inibidos em denunciar eventuais assédios sofridos, pois tomaram a iniciativa no rompimento da relação de trabalho, e não mais se encontram em estado de sujeição a qualquer prática de retaliação, para contribuírem com críticas construtivas, informando como se deram as relações com seus superiores ao tempo em que se encontravam empregados.

Como foi salientado ao longo do presente trabalho, não basta a normatização da reprovação ao assédio moral para evitá-lo, mas certamente a aplicação de condenações de indenizações por danos morais em valores insignificantes para a maior parte das empresas não auxilia na inibição das condutas ilícitas. Ao contrário, para a maioria das empresas de grande porte é mais barato pagar a indenização para os poucos e corajosos trabalhadores que tomam a iniciativa de reclamar seus direitos na Justiça, do que criar políticas de novas práticas nos ambientes de trabalho. O gerente modelo “capataz” leva a linha de produção “no grito” e a produção atinge as metas estabelecidas pelo mercado, com espantosa semelhança com as condições de trabalho do século XVIII no Brasil.

Como foi visto ao longo da análise, o trabalho, neste novo mundo laboral, está perdendo a sua hegemonia como principal meio de integração social, primeiro porque com a subdivisão e desqualificação advindas das inovações tecnológicas, reduzindo o trabalhador a um “apertar de botões”, torna o trabalho uma atividade monótona e incapaz de dar condições de auto-realização para o empregado. Em segundo lugar, 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.

Antes se dizia que o trabalho enobrecia o homem, e hoje ele deixou de fazer parte da vida para se tornar o *meio* de ganhar a vida, nos dizeres de André Gorz (1988). A globalização, derrubando fronteiras entre os países, estimulando uma concorrência no mundo do trabalho em âmbito mundial, aliado às regras ditadas pelo mercado também a nível globalizado, criando empresas multinacionais com trabalhadores de toda a parte do mundo, fomenta um novo mundo do trabalho, que demanda um novo *ethos*. Da mesma forma que os diferentes países necessitaram se adequar às novas regras de mercado, se faz necessário a adequação dos trabalhadores ao novo mundo. Contudo, há que se respeitar as diferenças culturais, os padrões já existentes e, primordialmente o fomento de novas práticas sociais que preparem os trabalhadores para as novas formas de trabalho, com mais tolerância, mais harmonia e menos preconceito.

Certamente não é retrocedendo aos padrões autoritários de dominação que se alcançará ambientes sadios de trabalho. Os assediadores, como visto nos depoimentos apresentados, encontram-se na contramão da modernidade, em cuja vertente algumas empresas⁹⁷ não mais estabelecem horários nem dias fixos de trabalho, permitem o uso de qualquer tipo de roupa para o labor, ou seja, procuram propiciar um ambiente agradável e convidativo ao trabalhador, entendendo que estando estes satisfeitos, ele produzirão mais.

Enquanto sociedade, evoluiu-se no sentido de reconhecer a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como um dos fundamentos do Estado republicano. No entanto, a dificuldade em obtenção do mínimo existencial⁹⁸, o receio do desemprego, a acirrada concorrência entre colegas de trabalho, agravados pela insistente pressão por maior produtividade e celeridade na

⁹⁷ Vide o exemplo da Microsoft Inc.

⁹⁸ Pensadores do direito do trabalho como o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Maurício Godinho Delgado e Luiz Edson Fachin apontam como mínimo existencial a possibilidade de se perceber salário que assegure, ao menos, habitação, alimentação, saúde e educação.

prestação laboral, aliadas aos preconceitos de gênero e de orientação sexual, e intolerâncias raciais, desarmonizam o ambiente de trabalho tornando-o não sadio, transformando-o em um espaço de lutas individuais na busca de conquistas pessoais.

Contudo, se as garantias inerentes à condição da pessoa humana devem ser respeitadas em todas as relações de que participem os seres humanos, com maior razão devem sê-lo na assimétrica e peculiar relação de trabalho. O cidadão trabalhador não deixa seus direitos humanos fundamentais à porta da empresa, passando a ser apenas uma engrenagem na produção econômica despida dos mesmos direitos durante sua jornada, para retomá-los ao final do expediente. É ser humano e cidadão, antes, durante e depois da jornada de trabalho, e nunca apenas “trabalhador peça” na linha de produção.

As questões presentes neste trabalho estão baseadas, no que diz respeito ao Brasil, em uma premissa que o mundo dos direitos, realidade reafirmada com a nova Carta de 1988, aliado a políticas públicas, poderá tornar possível reverter esse ciclo perverso que foi descrito acima. Acrescente-se que há um aprendizado sendo feito nas práticas sociais, agora democráticas, e ancorado por uma nova cesta de direitos que traz contínua discussão e revisões. A reversão desse ciclo de abusos será possível através de uma pedagogia cívica que aborde a construção de uma identidade mais igualitária do trabalhador, propiciando o reconhecimento deste enquanto sujeito de direitos, sem internalização de subalternidade, com mais solidariedade, menos intolerância e preconceitos.

Afinal, como com razão registra Fernando Pessoa:

*“A única atitude intelectual digna de
uma criatura superior é a de uma
calma e fria compaixão por tudo que
não é ele próprio.
Não que essa atitude tenha o mínimo
cunho de justa e verdadeira,
mas é tão invejável que é preciso tê-la.”*

6. Referências Bibliográficas

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 3ª edição. Curitiba: Juruá, 2013.

ARENDT, Hanah. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: EdUSP, 1981.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009

BARRINGTON MOORE, Jr., **Injustiça – as bases sociais da obediência e da revolta**. Editora Brasiliense: São Paulo, 1987.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. São Paulo: Saraiva, 2009.

BOMFIM, Volia. **Direito do trabalho**. 11ª edição. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015

BOURDIEU, Pierre. **A miséria do mundo**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997

_____. *Contre-feux: propôs pour servir à la résistance contre l'invasion néolibérale*. Paris: Raisons d'Agir, 1998

CARDOSO DE OLIVEIRA, Luis Roberto. **Direitos, insultos e cidadania (existe violência sem agressão moral?)**. Brasília: 2005.

CARVALHO, Maria Alice Rezende de. **Cidade escassa e violência urbana**. Rio de Janeiro: IUPERJ, nº 91, 1995.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral na relação de trabalho**. 1ª edição – Editora Rideel; São Paulo, 2009.

CITTADINO, Gisele. **Invisibilidade, estado de direito e política de reconhecimento** in Antonio Maia (org) **Perspectivas atuais de filosofia do direito**. Rio de Janeiro: Editora Lúmen Iuris, 2005.

DAGNINO, Evelina. **Os movimentos sociais e a emergência de uma nova cidadania**, in Dagnino (org) **Anos 90: política e sociedade no Brasil**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1994.

DEBERT, Guita Grim e OLIVEIRA, Marcella Beraldo de. **Os modelos conciliatórios de solução de conflitos e a violência doméstica**. Cad. Pagu, nº 29, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

DURKHEIM, Émile. **As regras do método sociológico** in Seleções de textos de José Arthur Giannotti. 2ª edição. São Paulo: Editora Abril Cultural, 1983.

_____. **Da divisão do trabalho social** in Seleções de textos de José Arthur Giannotti. 2ª edição. São Paulo: Editora Abril Cultural, 1983.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2ª edição - Russell Editores; Campinas, 2010.

FIORELLI, José Osmir. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. São Paulo, LTr, 2007.

FRANCO, Maria Sylvia de Carvalho. **Homens livres na ordem escravocrata**. São Paulo: Kayós, 1983.

FRASER, Nancy **Redistribuição ou reconhecimento? Classe e status na sociedade contemporânea** in *Interseções*. Ano 4, nº 1, 2002.

_____. **Redistribuição ou reconhecimento? dilemas da justiça na era pós-socialista** in *Democracia Hoje: novos desafios para a teoria democrática contemporânea*, Jessé Souza (organizador). Brasília: UNB, 2001.

GOFFMAN, Erving. **A Representação do eu na vida cotidiana**; tradução de Maria Célia Santos Raposo. 20ª ed. Petrópolis: RJ, Vozes, 2014.

GORZ, André. *Métamorphoses du Travail. Quête du sens. Critique de la raison économique*. Paris: Editions Galilée, 1988.

GREGORY, Raymond F. *Unwelcome and unlawful: sexual harassment in the American workplace*. 1st. ed. New York: Cornell University Press, 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo, LTr, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 11ª edição - Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2009.

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. São Paulo: Editora 34, 2003.

INÁCIO, Aparecido. **Assédio moral no mundo do trabalho: doutrina, comentários, jurisprudência e casos concretos**. São Paulo, SP: Ideias & Letras, 2012.

JAKUTIS, Paulo. **Manual de Estudo da Discriminação no Trabalho: estudos sobre discriminação, assédio moral e ações afirmativas, por meio de comparações entre o Direito do Brasil e dos Estados Unidos**. São Paulo: LTr, 2006.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo, LTr, 2009.

MARQUES, Jr., Fernando Antonio. **Assédio moral no ambiente de trabalho: questões sociojurídicas**. São Paulo, LTr, 2009.

MATTA, Roberto da. **Carnavais, malandros e heróis: para uma sociologia do dilema brasileiro**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Rocco, 1997.

MECLER, Katia. **Psicopatas do Cotidiano: como reconhecer, como conviver, como se proteger**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Casa da Palavra, 2015.

MEYER, Elizabeth J. *Gender, bullying, and harassment: strategies to end sexism and homophobia in schools*. New York: Teachers College Press, 2009.

POLANYI, Karl. **A grande transformação: as origens da nossa época**. 2ª edição - Elsevier; Rio de Janeiro, 2000.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2ª edição - São Paulo, LTr, 2007.

SENNET, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 13ª edição. Rio de Janeiro: Editora Record, 2008.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. **O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. 2ª edição. São Paulo: Leud, 2012.

SILVA, Josué Pereira da. **Trabalho, cidadania e reconhecimento**. Editora AnnaBlume: São Paulo, 2008.

SOBOLL, Lis Andrea P. e GOSDAL, Thereza Cristina, organizadoras. **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo, LTr, 2009.

STADLER, Denise de Fátima. **Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador**. São Paulo, LTr, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas e TEIXEIRA, LIMA. **Instituições de direito do trabalho**. 20ª edição. São Paulo, LTr, 2002.

_____. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Renovar, 2002.

TAYLOR, Charles. **A política do reconhecimento in Argumentos filosóficos**. São Paulo: Edições Loyola, 1995.

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2ª edição - São Paulo, LTr, 2009.

TOCQUEVILLE, Alexis de. **A democracia na América – Livro I Leis e costumes**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Responsabilidade civil**. 8ª ed., 2ª reimpr., São Paulo: Atlas, 2008, p. 41