

O ASSÉDIO MORAL COMO VIOLAÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

George Sarmento¹

Vivianny Galvão²

RESUMO

A alta competitividade exigida pelo mercado de trabalho motiva a flexibilização dos direitos trabalhistas e o medo do desemprego. A falta de emprego traz consigo um enorme sentimento de vergonha e de não pertença ao meio social. A complexidade das relações sociais também é observada nos atos que exteriorizam novas formas de desrespeito à dignidade no ambiente de trabalho. São imposições de tarefas com prazos impossíveis, transferências injustificadas do trabalhador para uma área menos produtiva, críticas constantes, isolamento, proliferação de boatos maldosos para ridicularizar e humilhar etc. Essas condutas, quando reiteradas, inserem-se na categoria denominada assédio moral. Pergunta-se, então, quais são as principais manifestações do assédio moral e quais direitos podem garantir o ambiente de trabalho digno. A metodologia utilizada foi quantitativa, métodos de abordagem indutivo e dedutivo, método de procedimento tipológico, dentre os mais importantes à finalidade desta pesquisa.

Palavras-chave: Assédio moral. Direitos humanos. Ambiente de trabalho.

ABSTRACT

The high levels of competitiveness required by the labor market motivates the flexibility of labor rights and the fear of unemployment. The lack of jobs brings a huge sense of shame and the feeling that you are not part of society. The complexity of social relations is also observed in acts that externalize new forms of violation of dignity in the workplace, such as impositions of tasks with impossible deadlines, unjustified transfers of workers to a less productive area, constant criticism, isolation, proliferation of malicious rumors to ridicule and humiliate etc. These behaviors, when repeated, fall into the category called moral harassment. We questioned what the main manifestations of moral harassment are and what rights can ensure decent work environment. The methodology used was quantitative, inductive and deductive methods of approach, typological method of procedure, among the most important to the purpose of this research.

Keywords: Moral harassment. Human rights. Work environment.

¹ Doutor em Direito Público pela Universidade Federal de Pernambuco. Pós-doutorado na Universidade de Aix-em-Provence/ISPEC na França. Professor associado da UFAL/FDA. Promotor de Justiça. Coordenador da obra *Violência Doméstica e assédio moral contra as mulheres*, publicado pela EDUFAL, em 2009. Pesquisador do Laboratório de Direitos Humanos/UFAL

² Doutora em Direito vinculada PPGD/UFPB. Mestre em Direito Público pela Universidade Federal de Alagoas. Autora da obra *Assédio Moral: Mal-estar no trabalho*, publicada pela EDUFAL em 2011. Professora de Direito Internacional da UNIT Alagoas. Pesquisadora do Laboratório de Direitos Humanos/UFAL.

INTRODUÇÃO

O impacto da industrialização e as doutrinas socialistas alimentaram um amplo processo reivindicatório a partir da segunda metade do século XX. Esse movimento contou com a maciça adesão dos operários do ocidente europeu. Havia a ameaça de uma ruptura violenta com o Estado Liberal que já não satisfazia aos anseios sociais. Garantir a liberdade era insuficiente, diante das desigualdades nas relações sociais. A burguesia, preocupada com os ideais comunistas, matérias pregadas pela Revolução Russa, reagiu rapidamente. Implantou como modelo o Estado de Bem-Estar Social, cujas principais características são: intervenção do Estado na economia, aplicação do princípio da igualdade material e realização da justiça social (BRANDÃO, 2001, p. 37-39 e 91-96).

No seio do Estado Providência, filho direto da crise de 1929 (Grande Depressão), surgiram os chamados direitos positivos. São ações concernentes a prestações sociais estatais, que revelaram uma transição das liberdades formais abstratas para as liberdades materiais concretas. O Estado incorpora, por conseguinte, um caráter positivo, em detrimento do não intervencionismo, próprio do modelo liberal (*laissez faire, laissez passer*). No Estado Liberal protege-se a sociedade do Estado, com base na ideia de inibição; já no Estado Social protege-se a sociedade mediante prestações estatais, como políticas públicas, programas sociais e outras ações governamentais. O foco de atenção desloca-se, portanto, do indivíduo para o grupo social.

Neste contexto, ganham relevo os chamados direitos fundamentais de segunda dimensão (sociais, culturais e econômicos) que revelam a mudança do Estado Liberal para o Estado Social, compatibilizando o sistema capitalismo de produção e o bem-estar social – elemento típico do chamado *Welfare State*. Constituem direitos sociais, entre outros, o direito à saúde, à educação, à proteção da família e do trabalhador.

Conforme se vê, os trabalhadores tiveram uma importante participação nas mudanças ocorridas no modelo estatal, pois as condições impostas a eles pelo modelo industrial de produção eram degradantes. Em 1948, foi proclamada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que é considerada o principal anúncio do reconhecimento dos direitos de liberdade, juntamente com os direitos sociais. Pela primeira vez, falava-se da limitação do poder do Estado *pari passu* com o poder de exigir dele (e mesmo contra ele) o bem-estar e a igualdade nas relações humanas. Também foi o primeiro acordo que contou com um substancial apoio dos Estados, elegendo como destinatários todos os homens e não somente alguns cidadãos deste ou daquele Estado.

Assim, os direitos sociais, enquanto dimensão dos direitos fundamentais do homem, devem ser compreendidos como prestações estatais. Como direitos interligados ao direito de igualdade, sem embargo da inter-relação com o direito à liberdade. A proteção ao trabalhador ganhou destaque no Estado Providência, em prol da sobrevivência do modelo econômico capitalista.

2. A PROTEÇÃO DA INTEGRIDADE MORAL DO TRABALHADOR

A partir do reconhecimento dos direitos humanos no plano supraestatal, os Estados iniciaram o processo de constitucionalização, fundamentalização e garantia.

A proteção dos direitos humanos ocupa reconhecidamente uma posição central na agenda internacional nesta passagem de século. Os múltiplos instrumentos internacionais no presente domínio, revelando uma unidade fundamental de concepção e propósito, têm partido da premissa de que os direitos protegidos são inerentes e superiores ao Estado e a todas as formas de organização política. Por conseguinte, estes instrumentos têm sido postos em operação no entendimento de que as iniciativas de proteção de tais direitos não se exaurem – não podem se exaurir – na ação do Estado (TRINDADE, 2015).

Os sistemas de reconhecimento e proteção dos direitos humanos podem atuar em âmbito universal ou regional. Quanto à proteção da integridade moral dos seres humanos no ambiente de trabalho, a ordem jurídica supraestatal disciplina em tratados internacionais de direitos humanos a matéria. Em geral, a tutela se vincula aos direitos das mulheres, pois são consideradas as maiores vítimas do assédio moral. Apesar dos escassos tratados sobre o tema, uma vez que a sociedade internacional ainda está dimensionando a violência moral nas relações de trabalho, alguns órgãos administrativos e documentos internacionais já assumem especial importância.

O sistema universal caracteriza-se pela proteção da integridade moral do trabalhador no âmbito das Nações Unidas, com regras e órgãos próprios. Junto à ONU funcionam: a) comissões que desempenham um importante papel na proteção dos direitos das mulheres, no ambiente de trabalho, como a Comissão sobre a Condição da Mulher; b) órgãos estabelecidos por convenções internacionais, como Comitê contra a Discriminação da Mulher e c) órgãos especializados, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (PRONER, 2002, p. 85-87). Os principais tratados sobre o tema são a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1980).

Com o intuito de promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla, a *Declaração Universal dos Direitos Humanos* reconhece a dignidade da pessoa humana e a igualdade de direitos entre homens e mulheres:

Artigo 1º. Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.

Artigo 6º. Todos têm direito ao reconhecimento, em todos os lugares, de sua personalidade jurídica.

Artigo 23.1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego; 2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho; 3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se

acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social e 4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

A *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher*, preocupada com o preconceito que afeta as mulheres no mercado de trabalho, estabeleceu que a expressão “discriminação contra a mulher” é toda exclusão ou restrição baseada no “sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais” nos campos em que ela atuar (político, econômico, social, cultural, civil etc.). A referida convenção ainda determina que os Estados adotem ações adequadas para eliminar a discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho (artigo 11.1) e garantir a igualdade entre homens e mulheres com

os mesmos direitos, em particular: a) O direito ao trabalho, enquanto direito inalienável de todos os seres humanos; b) O direito às mesmas possibilidades & emprego, incluindo a aplicação dos mesmos critérios de seleção em matéria de emprego; c) O direito à livre escolha da profissão e do emprego, o direito à promoção, à estabilidade do emprego e a todas as prestações e condições de trabalho e o direito à formação profissional e a reciclagem, incluindo a aprendizagem, o aperfeiçoamento profissional e a formação permanente; d) O direito à igualdade de remuneração, incluindo prestações, e à igualdade de tratamento para um trabalho de igual valor, assim como à igualdade de tratamento no que respeita à avaliação da qualidade do trabalho; e) O direito à segurança social, nomeadamente às prestações de reforma, desemprego, doença, invalidez e velhice ou relativas a qualquer outra perda de capacidade de trabalho, assim como o direito a férias pagas; f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, incluindo a salvaguarda da função de reprodução.

Dentre as ações possíveis, o tratado prevê sanções para demissões por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nas demissões fundada no estado matrimonial; a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais; o fornecimento dos serviços sociais de apoio necessários para permitir aos pais conciliar as obrigações familiares com as responsabilidades profissionais e a participação na vida pública, em particular favorecendo a criação e o desenvolvimento de uma rede de estabelecimentos de guarda de crianças; e a proteção especial às mulheres grávidas em trabalho comprovadamente nocivo.

A *Organização Internacional do Trabalho* também exerce importante papel na proteção à integridade moral dos trabalhadores. O *Programa de Condições de Trabalho da OIT* executa estudos e cooperação técnica para promover políticas e práticas que asseguram a melhoria progressiva das condições de trabalho e respeito à dignidade dos trabalhadores. A OIT, em parceria com os governos, promove a integração de métodos e práticas que visam incorporar indicadores de produtividade e qualidade com indicadores de segurança e saúde e condições gerais de trabalho. Atualmente, a Organização promove um estudo sobre as condições de trabalho. Para defini-las, os pesquisadores analisam a experiência de trabalho em cada povo. Eles verificaram que em muitos países os trabalhadores artesanais, informais urbanos, agrícolas, de pequenas lojas locais, vendedores e domésticos estão fora do âmbito da legislação protetora. Outros trabalhadores são privados de uma proteção

eficaz por causa de deficiências na aplicação da lei laboral. Isto é particularmente verdadeiro para os trabalhadores das pequenas empresas, que representam mais de noventa por cento das empresas em muitos países, com uma alta proporção de mulheres trabalhadoras (OIT, 2015).

As pesquisas e projetos desenvolvidos pela OIT são utilizados para desenvolver abordagens pragmáticas e programas de informação que afetem positivamente os trabalhadores menos protegidos. Em 1996, a OIT aprovou um código de boas práticas para a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores. O objetivo é garantir sua integridade moral por meio da proteção da intimidade. Mesmo que o referido código de prática não substitua a legislação interna, regulamentos ou leis internacionais, ele pode ser usado como base de iniciativas legais, políticas públicas ou medidas adotadas pelas empresas (OIT, 2015).

O sistema interamericano, representado pela Organização dos Estados Americanos (OEA), tem na *Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem* e na *Convenção Americana dos Direitos Humanos* seus principais documentos de direitos humanos (OIT, 2015). Sobre o reconhecimento do direito à integridade moral das trabalhadoras, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará, de 1994) determinou o seguinte:

Artigo 1º. Para os efeitos desta Convenção, entender-se-á por violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada.

Artigo 2º. Entende-se que a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica: a. ocorrida no âmbito da família ou unidade doméstica ou em qualquer relação interpessoal, quer o agressor compartilhe, tenha compartilhado ou não a sua residência, incluindo-se, entre outras formas, o estupro, maus-tratos e abuso sexual; b. ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, seqüestro e assédio sexual no local de trabalho, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local e c. perpetrada ou tolerada pelo Estado ou seus agentes, onde quer que ocorra.

O estresse no trabalho é um fenômeno cada vez mais comum e é extremamente nocivo aos trabalhadores de todos os países. Pode ter consequências nefastas para o desenvolvimento físico, mental e bem-estar social. O trabalho da OIT nesta área mostra que uma abordagem sistemática para prevenção do estresse faz muito mais sentido, no aspecto econômico e de saúde, do que uma série de tratamentos para reativar aflitos trabalhadores individuais. Uma publicação da OIT, *Evitando Estresse no Trabalho*, apresenta e analisa 19 estudos de casos internacionais sobre a forma de lidar com o estresse no trabalho, incluindo manuais e orientações e uma bibliografia anotada sobre o assunto, e define a resposta preventiva. Uma série de documentos de trabalho tenha sido produzido para os trabalhadores de diferentes profissões de alto risco: trabalhadores de colarinho azul na montagem de linha de produção, *offshore* de petróleo e exploração de gás e produção de trabalhadores, controladores de tráfego aéreo, enfermagem, motoristas de ônibus.

Estes são os principais documentos supraestatais que reconheceram o direito à integridade moral do trabalhador. Fica cada vez mais clara a ligação entre o reconhecimento do direito à integridade moral, conseqüentemente, os direitos inerentes à personalidade do

trabalhador, a preocupação com a mulher no ambiente de trabalho e o combate ao assédio moral.

3. ASSÉDIO MORAL: UMA VIOLAÇÃO À INTEGRIDADE MORAL DOS TRABALHADORES

As transformações no papel do trabalho, demonstrada anteriormente, acompanham as mudanças na sociedade e na forma com que ocorre a integração econômica. O ambiente de trabalho moderno é caracterizado pelo aumento do estresse mental. O ritmo de trabalho mudou. A satisfação rápida do cliente é usada como justificativa para o aumento da carga de trabalho. As relações de consumo mudaram. Os trabalhadores são responsabilizados pela qualidade do serviço perante o consumidor e os avanços tecnológicos exigem do trabalhador novos conhecimentos e capacidade para resolver problemas individuais, executando tarefas mais complexas. As tarefas repetitivas e muitas vezes imprevisíveis mantêm os trabalhadores em constante estado de alerta. Todas essas características das relações de trabalho modernas serviram para aumentar e normalizar a existência da violência moral diária no ambiente de trabalho.

Em 1984 Heinz Leymann publicou um ensaio científico sobre uma pesquisa realizada pelo *National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm* na área da Medicina e da Psicologia do Trabalho (GUEDES, 2003, p. 27). Ele examinou as consequências neuropsíquicas de pessoas expostas a comportamentos humilhantes no ambiente de trabalho de forma reiterada, tanto por parte dos superiores, quanto por parte dos colegas. Diante dessas características, decidiu denominar de *mobbing* essa nova forma de violência. O termo vem do verbo inglês *to mob*, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar. Um dos requisitos para que o *mobbing* se concretize é a repetição. A pesquisa, desenvolvida na Suécia, verificou que, em um ano, 3,5% dos trabalhadores, de uma população economicamente ativa de 4,4 milhões de pessoas, sofreram perseguição moral por um período superior a 15 meses (GUEDES, 2003, p. 27). Segundo a autora francesa Marie-France Hirigoyen, a palavra *mobbing*

foi presumivelmente utilizado(a) pela primeira vez pelo etnólogo Konrad Lorenz, a propósito do comportamento agressivo de animais que querem expulsar um animal intruso, e reproduzido nos anos 60 pelo médico sueco, Peter Heinemann, para descrever o comportamento hostil de determinadas crianças em relação a outras, dentro das escolas (HIRIGOYEN, 2002, p. 76).

A psicanalista francesa afirma que o assédio moral, *mobbing* para os anglo-saxões, abrange qualquer conduta abusiva que, manifestada por palavras, escritos e ações destinadas a afetar a integridade física e psíquica de qualquer pessoa, ponha em perigo seu emprego ou degrade as condições de trabalho. Por exemplo, quando há um pedido, no final do expediente, para que um funcionário prepare um relatório de 50 páginas para o dia seguinte e este pedido seja repetido com frequência. O processo pode ser sutil, mas não será menos perverso. A requisição tem o objetivo de manchar a imagem que a pessoa tem

de si próprio, para isolá-la e fazê-la sentir culpa. Tudo isto pode levar à depressão, à resignação e ao suicídio³.

O assédio moral pode se manifestar por meio de ações, gestos ou palavras que atinjam, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo. São agressores, tanto os sujeitos em graus de hierarquia superior – assédio moral vertical – quanto os colegas de trabalho – assédio moral horizontal. Essa violência tem por fim a humilhação do trabalhador, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade de seu vínculo empregatício.

O psicoterror no ambiente de trabalho pode apresentar as seguintes formas:

- Imposição de tarefas com prazos impossíveis;
- Transferência de uma área de grande importância para outra onde exercerá funções triviais;
- Tomar crédito pelas ideias de outros; criticar constantemente;
- Subestimar a capacidade em realizar tarefas;
- Isolar o trabalhador, negando sua presença ou privando-o dos meios de comunicação (telefone, computador, correio);
- Espalhar boatos maldosos; ridicularizar suas crenças;
- Imitar; humilhar; contestar sua vida privada;
- Abusar ou assediar sexualmente; exigir a realização de atividades humilhantes, absurdas ou aquém de suas competências; comprometer a saúde do trabalhador;
- Exigir que o trabalhador execute tarefas perigosas que ponham em risco sua integridade;
- Impedir a obtenção de licença; desestabilizar emocionalmente o trabalhador, ridicularizando suas convicções, gosto, escolhas políticas; privá-lo de qualquer oportunidade de se expressar;
- Zombar dos seus pontos fracos; fazer referências depreciativas etc.

No âmbito do assédio moral há outras nomenclaturas importantes. O conceito de assédio moral é amplo e engloba toda forma de violência no trabalho (*bullying*, *mobbing*, gestão de estresse, gestão por medo, perseguição etc.). O *bullying*, por exemplo, refere-se à deterioração das relações entre trabalhador e empregador, quando este começa a intervir na vida privada daquele. É um tipo de intimidação. Já o *mobbing* é a pressão exercida pelo grupo sobre um dos seus membros. A gestão através do estresse significa colocar todos os trabalhadores da empresa sob pressão. Outra forma de gestão é a por meio do medo, que aumenta a pressão sobre os trabalhadores, ameaçando-os com a perda de emprego⁴.

Viviane Forrester alerta que não se trata somente do desemprego em si, mas, principalmente, do sofrimento que ele origina.

[...] um desempregado, hoje, não é mais objeto de uma marginalização provisória, ocasional, que atinge apenas alguns setores; agora, ele está às voltas com a implosão geral,

³ HIRIGOYEN, Marie-France. **Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien**. Paris: Syros, 1998.

⁴ Disponível em: <<http://www.mobbing.nu>> Acesso em: 19 jun 2015.

com um fenômeno comparável a tempestades, ciclones e tornados, que não visam ninguém em particular, mas aos quais ninguém pode resistir. Ele é objeto de uma lógica planetária que supõe a supressão daquilo que se chama trabalho; vale dizer, empregos [...] (FORRESTER, 1997, p. 10-11).

Assim, observa-se que o assédio moral é uma verdadeira violação aos direitos humanos e não apenas um mero problema organizacional no trabalho. Por trás de todo o problema descarrilhado pelo psicoterror está o medo provocado pela marginalização dos desempregados. Conforme Viviane Forrester, a desemprego gera um sentimento de vergonha por não ser útil à sociedade, desmerecendo a legitimidade de existir (FORRESTER, 1997).

4. PRINCIPAIS MANIFESTAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL

Segundo Leymann, o assédio moral significa privar a vítima das oportunidades profissionais e sociais que ela poderia ter. É o resultado de atitudes negativas sobre o trabalho que levam à estigmatização sistemática de um indivíduo, à negação de seus direitos até a sua expulsão do mercado de trabalho global (FGTB, 2014). Pode ser visto como qualquer conduta abusiva, manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos unilaterais susceptíveis de afetar a personalidade, dignidade ou integridade psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego e degradando o ambiente de trabalho.

O *European Foundation for the improvement of working and living* realizou uma pesquisa com cerca de 15.800 europeus e tipificou as seguintes manifestações de assédio moral: a) impedir o trabalhador de falar (com gritos; interrompendo o orador; destruindo seu trabalho; com ameaças etc.); b) isolar o trabalhador (deixando de falar com ele; impedi-lo falar em público; negando a sua presença; privando-o dos meios de comunicação – telefone, computador, e-mail etc.; impedir que outros trabalhadores falem com ele); c) desmerecer o trabalhador (espalhando boatos a seu respeito; com ridicularizações; imitar; humilhar; desmerecer as suas convicções ou sua vida privada; insultar ou assediar sexualmente); d) desmerecer o trabalho (não permitir que execute tarefas; forçá-lo a realizar ações degradantes, absurdas ou abaixo de suas habilidades; colocá-lo em xeque, simulando falta profissional; denegri-lo diante dos outros); e) comprometer a saúde do trabalhador (obrigar os trabalhadores a realizar trabalhos perigosos; impedi-lo de gozar as férias) e f) desestabilizar o trabalhador (zombando de suas crenças, seus gostos, suas escolhas políticas; privá-lo de qualquer oportunidade de expressar-se; fazer divertimento de seus defeitos, por meio de alusões depreciativas; duvidar de sua capacidade de julgamento e decisão) (FGTB, 2014).

Com base das mencionadas pesquisas realizadas em países estrangeiros, o Laboratório de Direitos Humanos da Universidade Federal de Alagoas passou a investigar as principais manifestações do assédio moral no Brasil, tomando por base dados colhidos junto a mulheres trabalhadoras susceptíveis de agressões físicas, psíquicas e morais no ambiente de trabalho. As atividades dos pesquisadores duraram três anos e serviram de base para iniciação científica, dissertação de mestrado, publicação de artigos em revistas especializadas e livros sobre o tema. Apresentaremos aqui a síntese dos resultados obtidos.

Na pesquisa desenvolvida pelo Laboratório de Direitos Humanos da Universidade Federal de Alagoas, que teve o objetivo de dimensionar a intensidade das agressões à integridade física e psíquica da mulher no ambiente de trabalho, o problema mostrou-se igualmente violento. As principais manifestações do assédio moral encontradas foram: a) críticas constantes e injustificadas ao trabalho executado; b) imposição de situações vexatórias e humilhantes; c) assédio sexual e contatos físicos indesejáveis e d) desvio de função e isolamento do empregado (SARMENTO, 2009, p. 111-119).

O assédio moral é o abuso de poder ou a prática repetida de atos ofensivos, intimidatórios e discriminatórios que tenham por objetivo desvalorizar, humilhar, injuriar, caluniar ou subjugar o trabalhador. Visam a atingir a integridade física e psíquica do trabalhador mediante a imposição de situações humilhantes e vexatórias. Subdivide-se em duas modalidades: vertical e horizontal. O assédio vertical é praticado pelo superior hierárquico contra os trabalhadores a ele subordinados. Já o horizontal ocorre entre colegas de trabalho, exteriorizando-se por atos de hostilidade, ridicularização, preconceito ou intolerância contra a vítima (SARMENTO, 2009, p. 111-119).

O assédio moral assume diversas facetas, sempre gravitando entre a violência física, psíquica e sexual. A maioria dos casos que chegam aos tribunais brasileiros retrata essa dura realidade. Essas manifestações não acontecem isoladamente, de forma estanque. Na maioria das vezes, existe confluência entre as diferentes formas de assédio moral em um único caso. A pesquisa empírica do Laboratório de Direitos Humanos possibilita desenvolver a seguinte tipologia.

4.1. CRÍTICAS CONSTANTES E INJUSTIFICADAS AO TRABALHO EXECUTADO

A crítica injustificada visa desestabilizar psicologicamente o trabalhador pela desqualificação de sua competência profissional. As práticas mais comuns dessa modalidade de assédio moral consistem em:

- (i) repreender a vítima de forma grosseira na frente de seus colegas;
- (ii) ridicularizá-la no exercício de suas atividades profissionais;
- (iii) evidenciar publicamente os erros de execução de tarefas, pondo dúvidas sobre a qualidade do serviço executado;
- (iv) obrigar a vítima a desempenhar trabalhos humilhantes;
- (v) confiar à vítima tarefas que exigem qualificação superiores à sua formação profissional, com o claro objetivo de desacreditá-la na empresa;
- (vi) confiar à vítima tarefas que não se enquadram nas funções do emprego para que foi contratada;
- (vii) privar a vítima de ocupação ou determinar a realização de trabalhos inúteis ou despropositados.

Essa modalidade de violência no trabalho é conhecida na doutrina espanhola como assédio ambiental (AROSHENA, 1996, p. 117). As ações do agressor criam um ambiente laboral intimidatório, hostil ou humilhante para o conjunto dos trabalhadores. A harmonia dá lugar ao medo, à desconfiança ao temor de represálias. O clima na empresa fica pesado, envenenado, desestimulante. Os trabalhadores não aguentam a forte pressão psicológica para melhorar a produtividade ou atingir metas e passam a apresentar quadros de estresse, esgotamento físico, diminuição da autoestima e autoconfiança.

É natural que haja divergências e até mesmo críticas de desempenho nas relações de trabalho. Mas o que caracteriza assédio moral é a prática reiterada de admoestações com a intenção de humilhar, denegrir a imagem, desqualificar os serviços executados ou ridicularizar a vítima. A construção jurisprudencial aponta para a punição dos patrões, chefes ou superiores hierárquicos que subjugam os subordinados através da desqualificação profissional, violência física, verbal e outras práticas de desestabilização emocional.

4.2. IMPOSIÇÃO DE SITUAÇÕES VEXATÓRIAS E HUMILHANTES

A pesquisa de campo mostrou que o assédio moral também se manifesta como uma agressão à respeitabilidade, à imagem, ao pudor e à honra da vítima. Quando agredidas, elas experimentam um sentimento de vergonha, de desmoralização, de rejeição e de preconceito (SARMENTO; CAVALCANTI, 2009, p. 111-119). As condutas mais comuns são:

- (i) submeter a vítima a calúnia, injúria ou difamação;
- (ii) espalhar boatos a seu respeito;
- (iii) imitar, de forma jocosa, a voz, os gestos ou defeitos físicos da vítima com a intenção de ridicularizá-la;
- (iv) obrigá-la a executar tarefas humilhantes, degradantes ou desumanas;
- (v) submetê-la a situações vexatórias e que afetem sua intimidade, seu corpo e o seu recato.

A “revista íntima” é um dos casos mais representativos dessa modalidade de assédio moral. No final do expediente, muitas empresas revistam seus empregados à procura de algum produto furtado. Tal prática também é muito comum em condomínios residenciais de luxo, que costumam fazer revistas nos pertences de empregadas domésticas, jardineiros e prestadores de serviços.

A matéria já foi discutida no Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2004). Em 2004, a Corte manteve a condenação de uma loja de calçados e confecções, localizada em Guarulhos/SP, que obrigava os empregados a abaixar as calças até os joelhos, levantar as camisas até a altura do ombro, retirar os sapatos e abrir as bolsas, sob pena de rescisão contratual. Essa prática era referendada por uma Convenção Coletiva.

4.3. ASSÉDIO SEXUAL E CONTATOS FÍSICOS INDESEJÁVEIS

A pesquisa desenvolvida pelo Laboratório de Direitos Humanos mostrou que 16% das entrevistadas haviam sido vítimas de violência sexual física ou psíquica. 9% declararam já ter recebido do patrão propostas de conotação sexual. 7%, sofreram contatos físicos indesejados⁵. No assédio sexual, a violência é geralmente vertical. Isto é, os agressores ocupam posições hierárquicas de chefia na empresa ou repartição pública. Mas quando se trata de assédio moral, o ato ilícito também pode ser atribuído a colegas de trabalho (violência horizontal).

Essa modalidade de assédio sexual pode ser analisada sob dois prismas: a discriminação de gênero e a discriminação sexual. A discriminação de gênero tem natureza sexista. Caracteriza-se pelo fato de que as agressões são dirigidas às pessoas de determinado sexo (sobretudo o feminino). Tem caráter genérico e tende a marcar posições de dominação. Manifesta-se por posturas misóginas ou preconceituosas, sem conotação sexual. Os atos de intolerância aparecem de forma mais acentuada quando as mulheres começam a ocupar espaços profissionais, tradicionalmente reservados aos homens – construção civil, forças armadas, metalurgia, cargos de direção etc.

Já a discriminação sexual tem a marca da lascívia e visa à satisfação carnal. Também é uma forma de mostrar poder ou virilidade diante da vítima. O chefe ou colega escolhe sua vítima e passa a importuná-la com comportamentos sedutores ou investidas sexuais no ambiente de trabalho. O agressor nem sempre pretende obter favores sexuais, mas afirmar o seu poder em determinada organização corporativa. Sexualmente assediada, a mulher ficaria à sua disposição, passaria a ser um brinquedo em suas mãos. De tão confiante em si, sequer cogita que ela possa lhe dizer não. Quando isso acontece, passa a ser perseguida, humilhada e agredida⁶.

A ilicitude da conduta está condicionada à existência de três requisitos objetivos. O primeiro é o caráter indesejável da conduta do agressor. O segundo é a recusa da vítima. É preciso demonstrar que a vítima não provocou, tolerou ou permitiu os avanços do agressor. Mas não se exige prova de que ela tenha recusado peremptoriamente a proposta sexual. Bastam sinais de recusa da vítima, por mais sutis que sejam, para a caracterização do assédio moral. O terceiro é o conhecimento presumido por parte do agressor de que a repetição dos atos é inoportuna⁷.

Quando se trata de assédio sexual tais requisitos são acrescidos a outros mais específicos: (1) chantagem sexual com ameaça de demissão ou perseguições no trabalho; (2) vinculação da aquiescência da vítima à manutenção do emprego; (3) intenção de insultar ou intimidar a vítima, impondo-lhe constrangimentos de conotação sexual.

(i) pedidos de favores sexuais seguidos de promessas explícitas ou implícitas de ascensão funcional. Ameaças verbais ou represálias concretas em caso de a vítima não ceder aos desejos do agressor;

(ii) contatos físicos de caráter sexual, a exemplo de toques, beliscões, beijos e carícias, sem o consentimento da vítima;

⁵ Conforme pesquisa apresentada no Capítulo IV.

⁶ Cf. AROCHENA, 1996, p. 103; HIRIGOYEN, 1998, p.69.

⁷ Cf. DRAPEAU, 1991, pp. 90-91.

(iii) convites ou propostas inoportunas de conotação sexual, feitas de maneira sutil ou direta no ambiente de trabalho;

(iv) uso de material pornográfico no ambiente de trabalho com o objetivo de constranger a vítima ou colocá-la em situações embaraçosas;

(v) olhares concupiscentes e outros gestos corporais associados à sexualidade (piscar de olhos, movimentos dos lábios e língua com a clara intenção de minar as resistências da vítima);

(vi) piadas, comentários maliciosos, insinuações, frases de duplo sentido endereçadas à vítima;

(vii) agredir física ou moralmente a vítima com o objetivo de manter relações sexuais.

O assédio sexual consiste em constranger o trabalhador a praticar atos de caráter sexual, sob a ameaça de perda de determinado benefício, ou ainda pela promessa de algum ganho. Fica claro o aproveitamento da situação de superioridade hierárquica, de abuso de poder para fins libidinosos. Tal conduta acarreta sérios danos à saúde física e mental da vítima. Constitui violação grave aos direitos à intimidade, dignidade, liberdade sexual. O assédio sexual é uma espécie de assédio moral que foi criminalizada no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro.

Distinta, portanto, da situação observada nos demais casos de assédio moral, em que o ato ilícito consiste na prática reiterada de atos com o intuito de diminuir o trabalhador, inferiorizá-lo, humilhá-lo, desestabilizá-lo e fazê-lo duvidar de sua capacidade produtiva. Tudo isso sem qualquer conotação de natureza sexual.

Além da responsabilidade penal, o assédio sexual é passível de sanções cíveis, sobretudo indenizações por danos morais. Na maioria dos casos pesquisados, as ações são propostas contra as empresas, por culpa *ad vigilandum*. É ela que responde pelos atos de seu preposto, podendo ser condenada a pesadas sanções pecuniárias. Há uma forte tendência a ampliar o conceito de assédio sexual como ilícito trabalhista. As relações verticais deixam de ser o paradigma absoluto para a caracterização do ato ilícito e dá lugar à conduta sexual indesejável.

4.4. DESVIO DE FUNÇÃO E ISOLAMENTO DO TRABALHADOR

O desvio de função é uma prática muito comum nas empresas privadas, que utilizam desse estratagema para reduzir custos com despesas de pessoal. Mas também ocorre com frequência no serviço público. São situações em que o superior hierárquico desloca o empregado para funções distintas das que foi contratado. Algumas vezes o empregado é “rebaixado” e passa a desempenhar atividades irrelevantes ou inferiores ao seu cargo. Outras vezes, a empresa paga salários correspondentes a um cargo, mas obriga o empregado a desempenhar as atribuições de função melhor remunerada.

No desvio de função, a vítima é induzida a exercer tarefas absolutamente estranhas ao objeto do contrato de trabalho. É o caso de vendedoras que são obrigadas a cozinhar e

fazer faxina na loja; do empregado doméstico que faz serviços de pedreiro em imóveis do patrão; do gerente que é “rebaixado” para a função de contínuo. Esses casos têm alguns pontos de confluência: (a) o dano moral é praticado em represália ao empregado que reagiu a abuso de poder de superior hierárquico, recusando-se a ceder às suas exigências; (b) têm o objetivo de humilhá-lo diante dos colegas, confiando-lhe tarefas insignificantes, degradantes ou estranhas às suas atribuições; (c) visa forçá-lo a pedir demissão do emprego.

O isolamento ou quarentena é uma espécie de desvio de função que visa retirar arbitrariamente o empregado da ambiência de trabalho e da convivência dos colegas, com o objetivo de forçá-lo a pedir demissão. A comunicação é cortada para que a vítima não tome conhecimento do que se passa na empresa. Ela deixa de ser convidada para reuniões. É uma forma sutil de passar a mensagem de que a vítima não tem mais importância para a empresa, que sua presença é incômoda e desconfortável.

Um dos grandes problemas do assédio moral é que muitas vítimas sequer têm consciência da ilicitude de determinados comportamentos no ambiente de trabalho. Tanto é assim, que das 100 mulheres vítimas do assédio moral, somente uma recorreu à tutela jurisdicional. Há uma cifra negra, pois muitos casos de assédio jamais chegam à apreciação do Judiciário. O ambiente de trabalho brasileiro, marcado pela informalidade, também contribui para o aumento desta violência. Por fim, não restam dúvidas de que promover a educação dos empregados, bem como a dos empregadores, é uma forma bastante pertinente de combate ao assédio moral no ambiente de trabalho (GALVÃO; LINS JUNIOR, 2009).

5. FLERTE OU ASSÉDIO MORAL?

O limite entre o flerte e o assédio sexual é tênue. Naquele, a aproximação afetiva está dentro dos padrões de razoabilidade convencionados pela sociedade. Faz parte do jogo de sedução. É o ponto de partida dos relacionamentos amorosos. Não causa danos à saúde física e mental da pessoa cortejada, que é livre para aceitar ou rejeitar as investidas sem temer represálias. No assédio sexual, a vítima se sente ameaçada, perturbada, violentada moral ou fisicamente. A conduta violenta gera o sentimento de medo e angústia, decorrente do receio das implicações que a resistência da vítima possa acarretar em sua vida profissional (demissão, represálias, perseguição no trabalho?).

A paquera no ambiente de trabalho tem sido tratada com muita cautela pelos tribunais brasileiros. É inegável que o ambiente de trabalho gera oportunidades para que as pessoas desenvolvam o sentimento de afetividade e possam, eventualmente, estabelecer relações amorosas. Muitos casais se conheceram em contextos profissionais, aproximaram-se afetivamente e decidiram constituir família. Proibir a paquera nas empresas ou repartições públicas atentaria contra o direito de intimidade dos empregados. No entanto, há sempre o risco de que ela evolua para o assédio sexual. Por isso, o empregador não pode permitir que ela ultrapasse os limites de civilidade, para que não desemboque em condutas que atentem contra a dignidade e a respeitabilidade da vítima.

O TST entendeu que a paquera no ambiente de trabalho não dá ensejo à ação de indenização por dano moral. Era o caso de uma antiga datilógrafa do Sindicato dos

Estivadores do Rio Grande do Sul que afirmava ter sido molestada com declarações de amor escritas e faladas. A Corte entendeu que as atitudes do superior hierárquico não configuravam assédio sexual, mas a externalização de sentimentos sem qualquer ameaça de represália. A mulher cortejada era livre para aceitar ou recusar as propostas românticas que lhe eram feitas. A aceitação não era *conditio* para manutenção do vínculo empregatício. Não havia risco de ser demitida, rebaixada ou prejudicada nas suas atividades profissionais (¹ BRASIL, 2007).

6. CONCLUSÕES

O fantasma do desemprego atormenta milhões de assalariados em todos os continentes do Planeta. Quase sempre as vítimas silenciam diante da conduta tirânica, abusiva e desrespeitosa do agressor, na esperança de que as coisas se acalmarão com o tempo. Suportam passivamente as humilhações que lhes são infligidas. Muitas desenvolvem sintomas como desânimo, baixa-autoestima, dores de cabeça, insônia, choros compulsivos. Só depois de algum tempo é que percebem a dimensão do assédio moral e resolvem tomar alguma providência jurídica ou administrativa.

Embora o fenômeno seja mais comum no mundo corporativo, dominado pela iniciativa privada – desde microempresas até grandes conglomerados empresariais –, essa prática tem se tornado muito comum no serviço público. Em ambos os setores, as estratégias perversas de desqualificação do empregado ou servidor tem como causa determinante a luta pelo poder nas organizações empresariais ou repartições públicas. Para atingir seus objetivos, o assediador não hesita em humilhar e destruir a vítima, minando-lhe todas as resistências.

A execução de cada tipo de trabalho exige traços de personalidade específicos. O papel do trabalho, com o avanço das sociedades para o capitalismo “leve” e a ideia de descorporificação, enfraqueceu. Os trabalhadores modernos estão submetidos a ritmos frenéticos e tarefas mais complexas. Aumentaram também suas responsabilidades sobre a qualidade dos produtos e serviços oferecidos. A ascensão da máxima “mais eficiente não quer dizer maior” impulsiona os cortes nos quadros pessoais das empresas, levando o indivíduo a trabalhar sob constante pressão.

É nesse cenário de terror e estresse que os direitos humanos assumem uma importante função, principalmente o direito à integridade moral. Eles surgem para garantir que, mesmo em uma sociedade moderna líquida, regida pela velocidade com que os vínculos são desfeitos, o trabalhador tenha resguardados os traços mais inerentes à sua personalidade. Tais como: intimidade, honra, imagem, integridade física etc.

O reconhecimento do direito à integridade moral ocorre nos tratados internacionais sobre direitos humanos celebrados entre os atores internacionais. É comum encontrar esse direito ligado à mulher. Ela ainda é a principal vítima de violações à integridade moral no ambiente de trabalho. Neste caso, a proteção dos direitos das mulheres inseridas no mercado ganha um *status* especial de proteção das minorias. Elas são concebidas assim pela linguagem oficial, pois, apesar de não serem, literalmente, minorias com relação aos homens, ainda encontram muitos obstáculos para participar de alguns setores sociais, de determinadas carreiras e da vida política.

O assédio moral é a maior violação do direito supraestatal à integridade psíquica. É por essa razão que, quando passamos a analisar a proteção ao referido direito no plano estatal, deparamo-nos com esforços para combater a violência perversa no trabalho. Ela é a grande patologia das relações modernas de trabalho, atacando um elemento essencial da demarcação das personalidades: a necessidade de relacionar-se e a de aceitação pelo mundo exterior. É certo que o homem pode viver em solidão física, mas não em solidão moral.

O psicoterror se veste com as mais diversificadas máscaras. Para cada situação, uma nova roupagem. Por ser sutil, é tarefa difícil defender-se dele ou até constatar sua presença. A vítima muitas vezes sequer sabe que está sendo alvo de condutas reiteradamente agressivas. As consequências podem ser devastadoras, quer para a vida da vítima, quer para a sociedade como um todo, revelando-se uma das principais causas de sofrimento humano, perdas econômicas e sociais.

Os avanços sociais, políticos, econômicos e legais são imprescindíveis à evolução humana. Sem eles talvez a sociedade ainda tolerasse formas institucionalizadas de trabalho escravo, de pura e simples eliminação do adversário, de flagrante e total dominação dos fortes sobre os fracos. O assédio moral é uma questão do mundo globalizado. As antigas fórmulas de domínio deram espaço a outro tipo de problema – a violência oculta. Por isso, os estudos servem para proporcionar pautas de comportamentos e ajudar a descortinar os mecanismos de manipulação utilizados pelos agressores.

Diante da carência ou insatisfatória atuação do legislador brasileiro na proteção à integridade moral do trabalhador, por meio do combate ao assédio moral, fez-se imprescindível a realização de um levantamento das leis e iniciativas estrangeiras sobre o tema. Qualquer ação contra o assédio moral no trabalho deve ser organizada em vários níveis. Primeiramente, no plano legal, que deve estabelecer regras gerais sobre o tema.

As iniciativas legais para garantir um meio ambiente de trabalho saudável devem: a) identificar o assédio moral, por meio de uma conceituação adequada que dimensione bem o problema, exemplificando as formas como se manifesta; b) cobrar responsabilização do empregador (setor privado) ou autoridade (setor público) de tomar medidas para prevenir e punir os comportamentos perversos; c) criar veículos de comunicação efetiva dentro dos sistemas organizacionais etc. Depois, no plano administrativo, público e privado, o empregador/autoridade tem o dever de agir voltado para o bem-estar do trabalhador, tanto com uma política de prevenção, quanto de repressão, assegurando transparência no trabalho, igualdade de oportunidades e políticas de privacidade do trabalhador (código criado pela OIT).

Os vários tipos de condutas no ambiente de trabalho, identificadas como assédio moral, sutis ou ostensivas (agressões verbais, insultos, críticas constantes ao desempenho profissional, bem como pela imposição de contatos físicos indesejáveis e propostas de caráter sexual, desvio de função etc.), prejudicam a capacidade produtiva. Além dos imensuráveis danos à esfera psicológica e física da pessoa assediada. É importante ressaltar que, por trás de todo esse sistema de psicoterror, está o temor do desemprego. Mas outros elementos também podem ser constatados, a exemplo: o medo de não obter o apoio da família; o receio do preconceito que pode passar a enfrentar e o medo de sofrer alguma repressão dos companheiros de trabalho (que muitas vezes também são assediadores).

Assim, diante das violações à dignidade humana no ambiente de trabalho, os exemplos normativos das iniciativas estrangeiras, analisados em cotejo com a realidade brasileira, podem servir como influência para o tratamento do assédio moral na ordem estatal. Afinal, o compromisso assumido no plano internacional deve refletir-se na organização interna relativa às formas de proteção à integridade moral dos trabalhadores e, conseqüentemente, de repressão ao assédio moral no espaço laboral.

REFERÊNCIAS

AROCHENA, José Fernando Lousada. **El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual**. Granada: Editorial Comares, 1996.

BRANDÃO, Adelino (org.). **Os direitos humanos**: antologia de textos históricos. São Paulo: Landy, 2001.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 69178/2002-900-04-00.7. 5ª Turma. Rel. Min. João Batista Brito Pereira. Brasília, 11 de maio de 2007.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 641571/2000.3. Pleno. Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 13 de agosto de 2004.

DRAPEAU, Maurice. **Le Harcèlement sexuel au Travail**. Québec : Les Éditions Yvon Blais Inc., 1991, pp. 90-91. O autor faz uma análise da jurisprudência canadense sobre o assédio sexual, ressaltando alguns aspectos caracterizadores dessa forma de criminalidade. Também apresenta conceitos desenvolvidos pela Comissão Canadense dos Direitos da Pessoa, em 1984.

FGTB. Disponível em: <http://www.fgtb.be/code/fr/Dossiers/2000/Harcelement/c01_0700.htm#05> Acesso em 17 nov. 2014.

FORRESTER, Viviane. **O horror econômico**. Traduzido por Álvaro Lorencini. São Paulo: UNESP, 1997.

GALVÃO, Vivianny Kelly; LINS JUNIOR, George Sarmiento. **Assédio moral contra as mulheres no ambiente de trabalho**. Jornal Trabalhista Consulex, v. 1268, p. 3-24, 2009.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

Nações Unidas. Disponível em: <<http://www.mobbing.nu>> Acesso em: 19 jun 2015.

OIT. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/>> Acesso em: 3 maio 2015.

PRONER, Carol. **Os direitos humanos e seus paradoxos: análise do sistema americano de proteção**. Porto Alegre: Fabris, 2002.

Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL. V. 6, N. 1 (2015). Constitucionalização dos direitos humanos fundamentais. ISSN 1809-1873.

SARMENTO, George; CAVALCANTI, Stela. **Violência doméstica e assédio moral contra as mulheres**. Maceió: Edufal, 2009.

TRINDADE, Cançado. **A consolidação da capacidade processual dos indivíduos na evolução da proteção internacional dos direitos humanos: quadro atual e perspectivas na passagem do século**. Seminário Direitos Humanos no Século XXI, 10 e 11 de setembro de 1998, Instituto de Pesquisa de Relações Internacionais, Fundação Alexandre Gusmão, Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://www.mre.gov.br/ipri>> Acesso em: 07 maio 2015.