

18º Congresso Brasileiro de Sociologia

26 a 29 de julho de 2017, Brasília (DF)

GT 41 Reconhecimento, justiça e desigualdade

Título do Trabalho: O reconhecimento jurídico das violências psicológicas no trabalho no contexto da modernidade reflexiva

Attila Magno e Silva Barbosa (Universidade Federal de Pelotas)

Mateus Bender (Universidade Federal de Pelotas)

INTRODUÇÃO

As pressões crescentes por aumento de produtividade e o distanciamento entre gestores e trabalhadores promovidos nas fábricas pelo modelo de organização do trabalho taylorista-fordista durante quase todo século XX deram causa a inúmeros prejuízos à saúde física e mental dos trabalhadores. Com isto em vista, a partir da segunda metade do referido século iniciam-se debates sobre as pressões psicológicas sofridas pelos trabalhadores no ambiente de trabalho, até então entendidas como inerentes às relações laborais. Termos como estresse ocupacional, síndrome de *burnout*, assédio moral, *straining*, gestão por estresse, entre outros, passaram a ser apontados por psicólogos como decorrentes do aumento de pressão psicológica dentro das empresas, em casos mais extremos, podendo levar até ao suicídio dos trabalhadores.

Em tempos de flexibilização produtiva, bem mais que no período tayloristafordista, o mundo do trabalho encontra-se submetido a um fluxo constante de mudanças organizacionais. A tônica tem sido o aumento da competitividade, exigindo do trabalhador o seu engajamento nas metas da empresa e a responsabilização pela sua condição de empregabilidade, isto é, sua capacidade de manter-se empregável. Ambientes de trabalho com esta configuração tendem a produzir desgastes entre trabalhadores, corpo gerencial e corpo administrativo das empresas, tencionando as relações de trabalho e fazendo emergir situações de conflitos decorrentes de processos de

reestruturação produtiva que, ao mesmo tempo em que intensificam o ritmo do trabalho, reduzem a necessidade de contratação de pessoal.

Com isto em vista, o objetivo deste artigo é analisar o quadro social no qual tem ocorrido o reconhecimento jurídico da proteção dos trabalhadores diante de práticas de violências psicológicas no ambiente de trabalho. No Brasil, apenas recentemente estas foram reconhecidas como violações a princípios e normas (infra) constitucionais e de proteção à saúde do trabalhador. A nossa base informativa fundamentou-se em pesquisas bibliográfica e jurisprudencial. As teorias de base utilizadas em nossa análise são a teoria da modernização reflexiva de Anthony Giddens (1991; 1997; 2002) e as teorias do reconhecimento de Charles Taylor (1989) e de Axel Honneth (2003).

TRABALHO E MUDANÇAS SOCIAIS DA MODERNIDADE

Na perspectiva do materialismo histórico e dialético de Marx (2012) o trabalho é a categoria central da condição humana por ser a atividade social que permite aos seres humanos transformar, mediante planejamento, a natureza, ao mesmo tempo em que transforma a natureza humana. Nenhuma outra espécie animal é capaz de empreender tal feito, por mais bem elaborado que seja o resultado de seus esforços. O que nas outras espécies resulta de impulsos instintivos, no homem resulta de uma ação planejada em que o resultado final da ação se faz presente mentalmente antes de sua efetivação.

Em Marx, a reciprocidade transformadora (que é) inerente ao trabalho é o fator que o converte em elemento central da sociabilidade humana. Por ser criador de valores de uso, o trabalho enquanto trabalho útil (ou concreto) apresenta-se como condição básica para a existência humana, independentemente do modo de produção do qual se esteja falando. Isto é, o trabalho constitui-se em uma eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre o homem e a natureza. Em outras palavras, o trabalho é uma ação de produção e reprodução da vida humana, por seu intermédio o homem torna-se ser social, distinguindo-se de outras formas não humanas (Antunes, 2013).

A revolução industrial foi um marco na história da humanidade exatamente por ter possibilitado um avanço sem precedentes nas capacidades de produção e

acumulação do homem, ensejando o surgimento e o aperfeiçoamento de técnicas que permitiram um maior controle sobre a natureza. Ela promoveu mudanças sociais e econômicas tão aceleradas que transformou radicalmente as ideias sobre a vida social, tornando-se determinante para a estruturação das sociedades modernas, entre outras coisas, por ter rompido com os constrangimentos sociais e jurídicos da escravidão e da servidão, instaurando o trabalho livre como expressão formal das relações de trabalho. Não apenas as formas e os conteúdos do trabalho sofreram alterações, mas, sobretudo, a função que este assumiu como fator estruturante da vida social, convertendo carreira e status profissional em componentes centrais de identidades individuais e coletivas.

Diante do crescimento econômico sem precedentes gerado pelo industrialismo, da pauperização e da falta de garantias jurídicas adequadas para a classe trabalhadora e do clima de conflituosidade social entre capital e trabalho, Estados europeus ocidentais, a partir de meados dos anos de 1870, viram-se impelidos a regular as ações do capital. Assim, passaram a promover políticas sociais, econômicas e sanitárias visando supervisionar o funcionamento das indústrias, o que implicou em uma inflexão à ordem econômica então vigente do *laissez faire*. No início do século XX, com a crescente ingerência estatal, a classe trabalhadora, mais organizada, passou a exercer forte pressão para o estabelecimento de melhores condições de trabalho.

Os principais progressos cristalizaram-se em torno da jornada de trabalho, da medicina do trabalho e das indenizações por acidentes de trabalho. Após a Segunda Grande Guerra, mediante ações da Organização das Nações Unidas (ONU) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Medicina do Trabalho, a ideia de Previdência Social e os Comitês de Higiene e de Segurança expandiram-se e consolidaram-se mundialmente (Dejours, 2013).

Com o crescimento do operariado e de sua capacidade de organização, o Estado assumiu, enquanto instituição reguladora, a tarefa de planejar e coordenar a expansão da economia capitalista. Desse modo, foram promovidos “pactos sociais” entre capital e trabalho nos quais se procurou garantir direitos não apenas formais (direitos civis e políticos), mas reais (direitos sociais) aos trabalhadores. Em um plano idealizado, a intenção era frear ações desmedidas dos patrões contra os trabalhadores.

Nesse ciclo, compreendido entre 1945 e 1973, nos termos de Bihr, o Estado converteu-se no “verdadeiro mestre de obras de reprodução do capital” (1998, p. 47), encarregando-se das mais diversas funções: a) a produção de determinados meios de produção (infraestruturas industriais e produção de energia); b) reprodução da força social de trabalho, ao gerir o conjunto da relação salarial; c) a regulação da acumulação (políticas monetárias e orçamentárias); d) animação e enquadramento permanente do “diálogo social”, esforçando-se para manter o “equilíbrio de compromisso” entre os “parceiros sociais”. Tais pactos sociais, também chamados de “compromisso fordista”, tinham como principais características: a negociação coletiva; a uniformização da condição jurídica dos diferentes trabalhadores e a efetividade do emprego.

Por sua vez, Castel (1998), em uma interpretação distinta, defendeu que, no ciclo acima referido, o trabalho tornou-se uma forma privilegiada de inscrição do indivíduo na estrutura social porque o Estado, ao instituir a sua tutela jurídica como meio de obtenção de renda e de acesso ao consumo, expressou o reconhecimento da sociedade a sua utilidade social e, por conseguinte, a sua função como meio de integração social.

A partir da década de 1970, com o esgotamento desse ciclo de expansão capitalista baseado na produção padronizada em massa e em formas rígidas de organização do trabalho inspiradas no modelo taylorista-fordista, arranjos produtivos mais flexíveis foram gestados a fim de promover novos ganhos de produtividade. O cenário de crise dos Estados de bem-estar social deu ensejo à emergência de uma ofensiva neoliberal, na qual o *leitmotiv* é o da desregulamentação dos mercados, incluindo o mercado de trabalho. Desde então, as proteções jurídicas trabalhistas e previdenciárias têm sido sistematicamente colocados em xeque.

As inovações tecnológicas promovidas pela telemática, robótica e informática contribuíram para um quadro de redução da necessidade de força de trabalho no setor industrial e de situações em que as trajetórias individuais não necessariamente têm na formação profissional a realização de uma carreira a ela condizente. Por isso, nos anos 1980, autores como o Habermas (1987a; 1987b), Gorz (1997) e Offe (1989) passaram a defender a tese da perda da centralidade do trabalho como categoria explicativa da vida social nas sociedades capitalistas.

Alegando que seria cada vez mais difícil construir uma unidade subjetiva a partir do trabalho, devido ao tempo que os indivíduos despendem no exercício de uma atividade laboral e da condição de transitoriedade da permanência em uma mesma ocupação. Em outras palavras, as identidades individuais e coletivas construídas pela via do trabalho estariam perdendo força.

Com o advento do Sistema Toyota de Produção ou toyotismo, desenvolvido entre 1948 e 1975 no Japão, deu-se ensejo a formas de gestão que permitiram o aumento dos níveis de eficiência organizacional e ganhos inéditos de produtividade baseados na eliminação de sobrecustos ligados à rigidez dos processos de produção e de trabalho. Com o sucesso obtido pelo modelo de empresa enxuta toyotista, indústrias situadas em países ocidentais, a partir dos anos 1980, passaram a promover processos de reestruturação produtiva inspirados nesse modelo. Daí por diante, a tônica no mundo empresarial tem sido a da flexibilidade, seja dos processos produtivos, da força de trabalho ou das formas de contrato de trabalho.

A despeito de o toyotismo promover rupturas com a rigidez do modelo taylorista-fordista, ele inscreve-se na mesma linhagem de racionalização e de aperfeiçoamento de formas de intensificação do trabalho. As práticas gerenciais nele inspiradas demandam um maior engajamento do trabalhador nos processos organizacionais e sustentam-se discursivamente na responsabilização do indivíduo pela capacidade de manter-se empregável. Isto não significa garantia de emprego, mas sim que a empresa disponibiliza o acesso a um processo contínuo de desenvolvimento de habilidades e competências que agregam à formação para o exercício da atividade laboral.

No final do século XX, com a emergência da produção flexível, o estabelecimento de metas tornou-se o principal dispositivo de fluidificação do controle das empresas sobre o trabalho, pois, uma vez alcançadas, estas se tornam parâmetros mínimos para novas metas coletivas e/ou individuais. Esses novos

“objetivos” são frequentemente estabelecidos de modo mecânico, com base em resultados precedentes e os resultados de cada etapa dos programas de aumento de produtividade são mensurados por escalas arbitrárias que, frequentemente, extrapolam as capacidades do trabalhador médio. Caso o trabalhador, por

impossibilidade física ou por qualquer outro motivo não consiga atender “às expectativas da empresa” ou do grupo de empregados vinculados ao atendimento das metas, pode deparar-se com pressões geradoras de sentimentos de isolamento, derrota, fracasso ou impotência.

O medo de tornar-se obsoleto ou de não adaptar-se às novas exigências organizacionais é operacionalizado pelas atuais práticas de gestão empresarial como fator de mobilização para aumentar o rendimento no trabalho. Aqui, nos referimos ao medo da inadequação, entendido pelo trabalhador como o caminho para tornar-se desnecessário, isto é, tornar-se alvo preferencial de uma demissão justificada pela não adequação ao perfil de trabalhador que a empresa deseja (Barbosa, 2014).

O poder diretivo das empresas mantém os trabalhadores em um estado permanente de prontidão, de modo que em caso de incidentes, possam intervir imediatamente, mesmo se a ocorrência não for diretamente ligada às suas atribuições específicas. O medo compartilhado cria uma verdadeira solidariedade na eficiência. Nesse sentido, o risco e a ameaça referem-se a todos os trabalhadores de uma unidade, pois quanto maior o engajamento de todos no processo de produção, menores os problemas enfrentados. Os riscos e as ameaças contidos nas situações de trabalho suscitam espontaneamente a iniciativa, favorecendo a multiplicidade das tarefas e permitindo a empresa economizar com investimento efetivo em formação profissional, que, de outro modo, seria bastante custoso de viabilizar. Consequentemente, criam-se condições propícias para a emergência de um cenário de pressões físicas e psicológicas das mais adversas e precárias possíveis no ambiente de trabalho (Dejours, 2013).

VIOLÊNCIAS PSICOLÓGICAS NO TRABALHO

Em decorrência de pesquisas realizadas nas áreas da psicologia e da medicina do trabalho ganharam visibilidade os danos físicos, psíquicos e emocionais sofridos pelos indivíduos no ambiente de trabalho, danos causados por pressões hierárquicas, manifestações de desrespeito à dignidade da pessoa humana ou intensificação física e mental das exigências organizacionais. Assim,

anteriormente invisíveis, banalizadas e aceitas socialmente, as violências no ambiente de trabalho passaram a ser combatidas. Inicialmente, rejeitando-se danos à saúde física. Posteriormente, de modo reflexivo, violências psicológicas também passaram a ser moralmente repreendidas.

Para Giddens (1991; 1997; 2002), a reflexividade ou monitoramento reflexivo da ação é uma característica definidora da ação humana. Ela corresponde à capacidade de cognição que os atores sociais possuem sobre como as suas ações impactam no mundo e como este impacta sobre eles. Nas sociedades tradicionais “a tradição é um modo de integrar a monitoração da ação com a organização tempo espacial da comunidade (...) A tradição não é inteiramente estática, porque ela tem que ser reinventada a cada nova geração conforme essa assume sua herança cultural dos precedentes” (Giddens, 1991, p. 44). Por sua vez, nas sociedades modernas, a reflexividade encontra-se na base de reprodução do sistema, o que faz com que pensamento e ação reflitam constantemente um no outro.

Na modernidade reflexiva, mecanismos de desencasque dos sistemas sociais, como as fichas simbólicas e os sistemas peritos, removem as relações sociais das imediações dos contextos particulares nos quais os atores sociais estão inseridos (Giddens, 1991). As primeiras correspondendo aos meios de intercâmbio que podem ser “circulados” sem ter em vista as características específicas dos indivíduos ou grupos que lidam com elas em qualquer conjuntura particular. O dinheiro seria um exemplo de ficha simbólica. Os segundos seriam os sistemas de excelência técnica ou competência profissional que organizam grandes áreas dos ambientes material e social em que vivemos, por isso, encontram-se no cerne da ordenação e reordenação reflexiva das relações sociais à luz de contínuas entradas (*inputs*) de conhecimento, afetando as ações de indivíduos e grupos. A psicologia e a medicina do trabalho são exemplos de sistemas peritos.

Tomar a reflexividade como ponto de partida hermenêutico para a compreensão das atividades humanas em uma determinada sociedade, nos possibilita examinar os conhecimentos que os próprios atores têm de suas condutas. Assim, é possível dizer que os avanços e os resultados de pesquisas nas áreas da psicologia e da medicina do trabalho têm sido cruciais para as mudanças no modo de avaliação moral das formas de violência laboral ou, se

preferirmos, no monitoramento reflexivo de ações que, por encontrarem-se naturalizadas por práticas culturais hierarquizadas e autoritárias, manifestam-se no ambiente de trabalho como aceitáveis.

De acordo com Soboll (2008), as violências no trabalho são divididas em três classificações, considerando a natureza dos comportamentos agressivos que envolvem pessoas externas e internas à organização: física, sexual e psicológica. Na conceituação da Organização Mundial de Saúde (OMS), a violência física é descrita como o uso da força física contra uma pessoa ou grupo que pode resultar em prejuízo no desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social. Já a violência sexual, inclui o assédio sexual e as agressões físicas e psicológicas de natureza sexual no local de trabalho, que podem envolver chantagens e ameaças profissionais, de forma explícita ou implícita. Por último, caracterizada mais recentemente, a violência psicológica ou o assédio psicológico, é considerada mais difícil de ser identificada do que a violência física, pois na maioria dos casos está oculta nas ações individuais. Salienta-se que a violência psicológica está presente também em casos de violência física e sexual.

As violências psicológicas no ambiente de trabalho podem ocorrer de diversas formas, encontrando inúmeras denominações. O gênero violência psicológica no trabalho apresenta diversas espécies abordadas pela doutrina jurídica, como assédio sexual, assédio moral (de modo interpessoal), assédio organizacional ou institucional (de modo coletivo), *straining* (gestão por estresse), maltrato psicológico, agressões psicológicas reiteradas, ou, inclusive, discriminação moral. Manifestam-se na forma de abusos verbais, condutas e comportamentos ameaçadores, intimidadores e humilhantes, que prejudiquem as relações de trabalho e a saúde mental do trabalhador, podendo ser causadoras de várias doenças, como estresse, síndrome de *burnout*, ansiedade e depressão, podendo, em casos extremos conduzir ao suicídio (Namie e Namie, 2013).

O entendimento jurídico que começa a ser delineado é o de que as violências psicológicas no ambiente de trabalho podem ocorrer de forma individual ou coletiva. O primeiro tipo caracteriza-se por repetidos ataques psicológicos ao assediado, mediante atos diversos que vão desde aqueles aparentemente inocentes, até os ostensivamente humilhantes que afetam a psiquicamente o empregado e provocam uma degradação das condições de trabalho. No segundo

tipo, os atos ocorrem de modo institucionalizado, banalizando procedimentos, atitudes e comportamentos psicologicamente aviltantes que transcendem a relação vítima e agressor, uma vez que se efetivam em uma rede de relações sociais instituída pelas práticas de gestão organizacional.

A saúde mental dos trabalhadores e as formas de violência no trabalho fazem parte das preocupações de organismos internacionais como OIT e OMS. A primeira reconhece o alcance de atos menores de violência laboral, tanto em suas manifestações físicas quanto psicológicas, assim como reconhece que, mesmo não resultando em danos ou morte, as violências no ambiente de trabalho podem acarretar cargas ou prejuízos significativos para os indivíduos, os seus familiares, as comunidades e os sistemas de saúde em geral. Por sua vez, a OMS reconhece como violência as ameaças, as intimidações e as omissões que no ambiente de trabalho apresentam-se como humilhações, perseguições, assédio moral ou assédio organizacional.

Em virtude do reconhecimento das violências psicológicas no trabalho por organismos internacionais como OIT e OMS, assim como de publicações e pesquisas especializadas, formas de desrespeito e de abusos que até recentemente eram compreendidas como intrínsecas às relações laborais, reflexivamente tornam-se práticas condenáveis. Nesse contexto, têm sido promovidas respostas jurídicas protetivas de direitos da personalidade que estão relacionadas com a ampliação da sensibilidade social sobre o que significa dignidade da pessoa humana.

O termo violência psicológica refere-se às agressões promovidas por comportamentos, palavras, gestos, atitudes, expressões faciais e olhares que visam perpetuar fatos e situações intensas de força desproporcional. Esse tipo de violência, também denominada de violência moral, corresponde à transgressão a um código de regras morais vigentes em determinado grupo social. No caso específico das violências psicológicas no trabalho, o assédio moral, a despeito de ser o mais comentado, é apenas uma das práticas por meio do qual elas se manifestam, outras seriam: humilhações; provocações de grupos; discriminações; gestão por estresse; gestão por injúria; agressões pontuais; e assédio organizacional ou institucional. (SOBOLL, 2008).

O assédio moral começou a ser compreendido tal qual hoje ele o é, apenas a partir da década de 1980, como resultado de pesquisas nas áreas da saúde e da psicologia, nas quais foram largamente demonstrados os efeitos danosos dessa prática. As análises sobre as violências psicológicas geraram reflexivamente denominações até então inexistentes sobre tais ocorrências. No caso específico das violências no ambiente de trabalho, o assédio moral é uma delas, correspondendo ao conjunto de comportamentos ofensivos à subjetividade do indivíduo, atingindo a sua identidade, constituindo-se de atos ou processos agressivos transgressores das regras que garantem a harmonia e o convívio social; manifestando-se por meio de instrumentos coercitivos (explícitos ou sutis) ou por fatos, situações ou ações de intensa desproporcionalidade, permeadas de exageros, abusos, maus-tratos, isolamento, perseguição, humilhação, intimidação, manipulação, ameaças, constrangimentos e pressões excessivas. Pode implicar prejuízo à saúde física e psicológica, à autodeterminação ou ao desenvolvimento pessoal e social, e ocasiona, ou tem grandes possibilidades de ocasionar, danos psíquicos, alteração no desenvolvimento e privações individuais (SOBOLL, 2008).

Segundo Hirigoyen (2012b), o assédio moral distingue-se do estresse ou da pressão no ambiente de trabalho, ou ainda do desentendimento ou conflito laboral. O estresse é um estado biológico gerado por situações de ordem social ou sociopsicológica, são sobrecargas e más condições de trabalho, podendo estar relacionado apenas a uma fase do assédio moral. O estresse repetitivo, gerado por pressões ao desempenho de tarefas múltiplas, pode esgotar o trabalhador e levá-lo à síndrome de *burnout*, ou depressão por esgotamento. Nos casos assédio moral, distintamente, não se trata apenas de otimizar os resultados, mas de afastar o trabalhador por meio de constantes humilhações. O assédio moral possui um objetivo: um interesse consciente de prejudicar. Apesar das distinções, o assédio moral no trabalho pode entrelaçar-se com demais especificidades.

A repercussão e a reprodução do assédio moral ocorrem nas relações interpessoais e nos sistemas organizacionais em diferentes níveis de intensidades, podendo gerar danos para o trabalhador, para as organizações e para a sociedade. Para o trabalhador agredido incide sobre as esferas emocional, social e familiar, podendo afetar sua saúde e sua condição financeira. Para as empresas pode implicar em redução da capacidade produtiva, redução da

qualidade e da quantidade de trabalho, aumento do absenteísmo e da rotatividade, desmotivação no trabalho, custos com processos judiciais, custos com substituições e falta de pessoal. Para a sociedade pode gerar aumento dos custos previdenciários, aposentadorias precoces e licenças de saúde prolongadas.

O sofrimento individual de natureza mental começa quando o homem, inserido no ambiente de trabalho, já não pode fazer modificações na sua tarefa no sentido de adequá-la às suas necessidades fisiológicas e aos de seus anseios psicológicos. Tal quadro pode promover o bloqueio da relação homem-trabalho, pois, na medida em que acentua a desilusão individual frente ao trabalho, a passividade diante de novas humilhações reitera as práticas do assediador, tornando-se rotinas no convívio laboral. Assim, sentimentos como medo, incerteza, insegurança e isolamento tendem a ser intensificados em situações de violências morais (DEJOURS, 1992).

Segundo Hirigoyen (2012a; 2012b), o que é característico dos casos de assédio moral é a predominância da vergonha e da humilhação, gerando consequências específicas sobre a subjetividade do trabalhador, transformando sua ordem psíquica:

“O assédio moral pode provocar uma destruição da identidade e influenciar por muito tempo o temperamento da pessoa. Nossa identidade se constrói progressivamente desde a infância e nunca está definitivamente formada. Quando somos vítimas de uma agressão contra a qual não temos meios psíquicos de lutar, pode ocorrer uma acentuação de traços de personalidade anteriores ou surgir distúrbios psiquiátricos. Trata-se de uma verdadeira alienação, no sentido de que a pessoa perde o próprio domínio e se sente afastada de si mesma” (HIRIGOYEN, 2012b, p. 175).

O assédio moral é um ataque à rotina, à habitualidade, à confiança depositada no outro, o que acarreta uma perturbação ao indivíduo. Além disso, as dúvidas e as inseguranças sobre as próprias ações, o estresse, o medo e o isolamento são radical e perversamente intensificados em casos de assédio moral. A ação violenta em casos de assédio moral trata-se de uma agressão à identidade do outro.

“O sentimento de vergonha vem acompanhado, como condição essencial, dos sentimentos de inferioridade e de exposição. Ao ser observada, a pessoa passa de sujeito para objeto, alvo de olhares e juízos, numa posição vulnerável e de inferioridade. A vergonha evidencia a vulnerabilidade de estar no olhar do outro para ser julgado. Se o julgamento é negativo, a vergonha vem acompanhada de

culpa, medo, sofrimento e tem relação direta com a identidade. [...] A exposição – acompanhada de rebaixamento – apresenta-se como destruidora da identidade e tem como consequências a vergonha, a culpa e o medo” (SOBOLL, 2008, pp. 151152).

O sentimento de inferioridade do assediado é reforçado por situações de rebaixamento moral que estão associadas à aceitação da imagem negativa que o outro lhe impõe, ou seja, uma aceitação da ressignificação de si mesmo imposta pelo outro. O medo surge como um indício de uma relação assimétrica intersubjetiva na qual o inferiorizado encontra-se em condição vulnerável em relação ao outro. A ofensa repetida evidencia a relação de inferioridade e a imagem negativa que o outro impõe, quando assimilada, afeta a autoestima e a autoconfiança do indivíduo (SOBOLL, 2008).

“A mobilização de sentimentos de vergonha e de medo compõe o sistema disciplinar sustentado na humilhação e nas ameaças. Sentir-se incompetente, ser humilhado, esconder seu sofrimento são comportamentos que desenham o trabalho permeado de violência psicológica, fonte de sofrimento, de adoecimento e de prejuízos na vida social e familiar. O trabalho perde o sentido na construção da identidade, num contexto de vida em que predominam vínculos afetivos também superficiais e temporários” (SOBOLL, 2008, p. 153).

A identidade se constrói progressivamente durante a vida, iniciando na infância e nunca definitivamente formada. Quando o indivíduo é vítima de uma agressão contra a qual não possui meios psíquicos de enfrentá-la, pode ocorrer acentuação de traços de personalidade anteriores ou surgir distúrbios psiquiátricos. Desse modo, o assédio moral pode provocar a destruição da (auto) identidade e influenciar por um longo tempo o temperamento da pessoa. (HIRIGOYEN, 2012b).

As consequências do assédio moral para o indivíduo dependerão da segurança ontológica da narrativa construída no decorrer de suas experiências. Além disso, por se tratar de uma espécie de violência psicológica, muitas vezes, as consequências são invisíveis, ensejando a sua naturalização e a sua consequente invisibilidade como danos à saúde psíquica. Os danos à mente e ao corpo são variáveis, dependendo da resiliência física e psíquica, da maturidade, da saúde e da imunidade de cada indivíduo.

O RECONHECIMENTO JURÍDICO DAS VIOLÊNCIAS PSICOLÓGICAS

A partir do século XX, em decorrência do crescente questionamento social sobre aspectos nefastos que perduravam nas relações laborais e sobre a condição de pauperização de grande parte da classe trabalhadora, o Estado buscou

“proteger” os trabalhadores frente situações de insegurança e instabilidade que os tornavam vulneráveis ao poder diretivo do capital. Os direitos trabalhistas adquiridos nos períodos pós-guerras mundiais decorreram de lutas sociais por melhores condições de trabalho e vida e de uma preocupação crescente do Estado capitalista em promover garantias jurídicas aos trabalhadores visando expandir o consumo em massa e, conseqüentemente, garantir a reprodução do sistema econômico. Nesse contexto, os movimentos em defesa da saúde dos trabalhadores ganharam força e passaram a reivindicar mais intensamente a efetivação de direitos referentes às condições físicas e psicológicas dos trabalhadores.

O combate às práticas psicologicamente violentas no ambiente de trabalho deve ser entendido como consequência de um esforço de construção jurídica ativado por demandas sociais. O reconhecimento jurídico pleiteado tem sua origem em demandas resultantes de uma reflexividade social respaldada em conhecimentos produzidos em áreas das ciências sociais que contribuíram para mudanças sobre as percepções morais a respeito da vida social e da noção de indivíduo como sujeito de direitos e em áreas da psicologia e da medicina do trabalho, nas quais se evidenciam os danos de ordem psíquica e emocional causados à saúde do trabalhador decorrentes de pressões excessivas e/ou aviltantes no ambiente de trabalho. Nesse sentido, é possível dizer que:

“[...] a estrutura [...] só assume a forma de reconhecimento do direito quando ela se torna dependente historicamente das premissas dos princípios morais universalistas. Pois, com a passagem para a modernidade, as categorias pósconvencionais, que já antes foram desenvolvidas na filosofia e na teoria política, penetram no direito em vigor, submetendo-o às pressões de fundamentação associadas à ideia de um acordo racional acerca de normas controversas; o sistema jurídico precisa ser entendido de agora em diante como expressão dos interesses universalizáveis de todos os membros da sociedade, de sorte que ele não admita mais, segundo sua pretensão, exceções e privilégios. Visto que desse modo uma disposição para a obediência de normas jurídicas só pode ser esperada dos parceiros de interação quando eles puderem assentir a

elas, em princípio, como seres livres e iguais, migra para a relação de reconhecimento do direito uma nova forma de reciprocidade, altamente exigente: obedecendo à mesma lei, os sujeitos de direito se reconhecem reciprocamente como pessoas capazes de decidir com autonomia individual sobre normas morais” (HONNETH, 2003, p. 181-182).

Nas sociedades tradicionais, o reconhecimento jurídico estava vinculado ao valor social atribuído às propriedades e às qualidades pessoais de um indivíduo. O reconhecimento de direitos era classificado distintivamente conforme o status social. Nessas sociedades, fortemente hierarquizadas, diante da fusão da honra e da dignidade, o reconhecimento de um indivíduo como possuidor de direitos estava vinculado à estima social, logo, a dignidade do indivíduo era restrita. Diferentemente disto, na modernidade, entre as consequências sociais da universalização da noção cidadania, tem-se a nítida separação jurídica entre a estima social e a dignidade nas relações. Assim, a moral moderna impõe que todo e qualquer indivíduo, independentemente de sua classe social, possa potencialmente usufruir de reconhecimento jurídico. No plano individual, a universalização da imputabilidade moral permitiu, ao romper com o reconhecimento pela estima social das sociedades hierarquizadas, a gestação das condições necessárias para a autorrelação prática do “autorrespeito” (Honneth, 2003).

“[...] visto que possuir direitos individuais significa poder colocar pretensões aceitas, eles dotam o sujeito individual com a possibilidade de uma atividade legítima, com base na qual ele pode constatar que goza do respeito de todos os demais. É o caráter público que os direitos possuem, porque autorizam seu portador a uma ação perceptível aos parceiros de interação, o que lhes confere a força de possibilitar a constituição do autorrespeito; pois, com a atividade facultativa de reclamar direitos, é dado ao indivíduo um meio de expressão simbólica, cuja efetividade social pode demonstrar-lhe reiteradamente que ele encontra reconhecimento universal como pessoa moralmente imputável. [...] então se poderá tirar a conclusão de que um sujeito é capaz de se considerar, na experiência do reconhecimento jurídico, como uma pessoa que partilha com todos os outros membros de sua coletividade as propriedades que capacitam para a participação numa formação discursiva da vontade; e a possibilidade de se referir positivamente a si mesmo desse modo é o que podemos chamar de ‘autorrespeito’” (HONNETH, 2003, p. 181-182).

O reconhecimento jurídico constitui uma proteção social contra atos que afetam o autorrespeito do indivíduo, preservando a integridade moral deste ao combater normativamente formas de desrespeito decorrentes do rebaixamento ou da humilhação social. Uma das consequências do rebaixamento moral seria o

sentimento de vergonha social, onde o conteúdo emocional é caracterizado por uma baixa autoestima decorrente de um sentimento de inferioridade em relação aos outros, criando assim uma autoimagem depreciativa que mina os ideais individuais da cidadania.

Diante da experiência do desrespeito psíquico e da emergência dos ideais da autoidentidade, reflexivamente originaram-se as chamadas “políticas de identidade”, articuladas na forma de luta por reconhecimento jurídico. Derivadas em princípio das lutas dos movimentos negros por direitos civis nos Estados Unidos nos anos de 1960, as políticas de identidade reivindicavam a ampliação dos direitos individuais fundamentais, os direitos à dignidade do indivíduo e de grupos estigmatizados socialmente. Embora as violências psicológicas não fossem caracterizadas da forma que concebemos atualmente, é nesse contexto histórico que surgem as primeiras demandas jurídicas sobre os constrangimentos morais no trabalho (THOME, 2009).

No Brasil, a partir das décadas de 1970 e 1980, a demanda social por melhores condições de saúde e segurança para os trabalhadores induziu a inclusão de medidas protetivas por meio de normas coletivas de trabalho, isto é, de convenções coletivas de trabalho pactuadas entre empregadores e empregados para o estabelecimento de regras no âmbito de categorias econômicas ou profissionais ou de acordos coletivos, limitados às empresas acordantes e aos seus empregados. Entretanto, diante de ilegalidades e violações ao cumprimento de normas relativas à saúde do trabalhador, a Justiça do Trabalho tem sido invocada frequentemente para posicionar-se a respeito.

Nesse sentido, a CF/88 em seu art. 5º, inciso X, teve papel fundamental ao incluir os direitos da personalidade no quadro dos direitos fundamentais, admitindo-os assim como uma espécie do gênero dos direitos humanos. É necessário dizer que, o reconhecimento destes como uma categoria dos direitos subjetivos, isto é, àqueles inerentes ao indivíduo, os tornam, por definição, irrenunciáveis e intrasmissíveis. Nos termos constitucionais, definidos como invioláveis e relacionados à intimidade, à vida privada, à honra, à imagem da pessoa e a quaisquer outros aspectos relacionados à identidade pessoal. Assim, respaldados pelo princípio da dignidade da pessoa humana, ganharam proteção constitucional e a sua violação pode ensejar a responsabilização por danos

morais e reparações pecuniárias. Disto se depreende que, os direitos da personalidade estão indissocialmente ligados ao reconhecimento da dignidade humana, atributo fundamental para o desenvolvimento das potencialidades físicas, psíquicas e morais de todo ser humano. Ao se reconhecer esta tutela jurídica para o trabalhador no ambiente de trabalho, os poderes do empregador (poder diretivo, de regulamentação, de fiscalização e disciplinar), positivados na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), foram restringidos em seus possíveis excessos.

Na teoria do reconhecimento de Taylor (1989) os direitos da personalidade pressupõem três condições essenciais: autonomia da vontade, alteridade e dignidade. A primeira configura-se mediante a fruição da autonomia moral de toda pessoa humana. A segunda pelo reconhecimento de cada ser humano como entidade única e distinta de seus semelhantes, que só adquire forma com a existência do outro. A terceira é um atributo derivado das duas precedentes, pois a sua efetivação só é possível se o ser humano for autônomo em sua vontade e se houver o reconhecimento da sua alteridade na comunidade na qual está inserido. É exatamente a proteção dessas três condições que se configuram no direito positivo sob a denominação de direitos da personalidade.

Feita essa pequena digressão teórica, necessária para os fins de nossa análise, voltemos aos trilhos da discussão sobre normatividade jurídica. Da mesma forma que os direitos da personalidade, também foram positivados constitucionalmente os direitos à saúde, segurança, higiene e medicina do trabalho, que de modo direto ou indireto relacionam-se com os conteúdos dos artigos 6º e 7º, assim como dos artigos 196 a 200 da CF/88. Assim, tornou-se direito social indisponível dos trabalhadores, ou seja, direito público subjetivo, exercerem suas funções em ambientes seguros e sadios, cabendo ao empregador tomar as medidas necessárias no sentido de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Em 2004, a Emenda Constitucional nº 45 alterou e ampliou a competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar ações sobre as relações de trabalho, inclusive àquelas entre trabalhadores e os entes de direito público externo, da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Portanto, após a positivação de direitos relativos à saúde do trabalhador na CF/88, o entendimento passou a ser o de que o direito à saúde e

os direitos da personalidade também acompanham os contratados de trabalho. Se antes havia a controvérsia da competência para julgamentos relativos à saúde do trabalhador, com essa mudança de direção, à Justiça do Trabalho foram incorporadas tais questões, aumentando assim a visibilidade e o debate sobre os tipos de violências no ambiente de trabalho.

No Direito brasileiro não há regulamentação, posituação ou descrição específica de questões relativas às violências psicológicas no ambiente de trabalho. Porém, segundo Calvo (2014), isto não significa que haja lacuna jurídica no combate a essas práticas, uma vez que existe a tutela de diversos princípios contidos na CF/88. Assim, a proteção da saúde mental no trabalho é um direito fundamental reconhecido pela justaposição com diversos instrumentos e princípios internacionais, nascendo ao mesmo tempo do direito à saúde e constituindo-se em um direito da pessoa humana, bem como o direito a um meio ambiente de trabalho sadio, parte integrante dos direitos sociais que visam à proteção dos trabalhadores em face da exploração do trabalho. A noção de dignidade constitui, a título supletivo, um alicerce do direito à proteção da saúde mental do trabalhador e do combate às violências psicológicas no trabalho (Baruki, 2015).

Além da violação ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, as práticas de violências psicológicas no ambiente de trabalho também ofendem o princípio dos valores sociais do trabalho. Em uma concepção jurídica moderna, a dignidade da pessoa humana exige, entre outras coisas, a proteção do trabalho decente enquanto trabalho digno. Desse modo, trabalho decente é entendido como aquele que é convenientemente remunerado, que se faz em condições de salubridade aceitável e que origina relações humanas que respeitem a dignidade do trabalhador.

No caso da saúde mental, a tutela protetiva assegurada pelo art. 7º, inciso XXII, da CF/88, garante acesso a um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, no qual sejam reduzidos os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Baruki, 2015). Se no texto constitucional este direito está implícito, em legislação ordinária aparece expresso no art. 3º, parágrafo único, da Lei 8.080/90, a chamada Lei do Sistema Único de Saúde (SUS):

“dizem respeito também à saúde às ações que, por força do disposto no artigo anterior, se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem estar físico, mental e social” (Oliveira, 2010).

Com a entrada em vigor no Brasil das Convenções nº 155 e 161 da OIT, respectivamente de 1981 e 1985, a segurança e a saúde no ambiente de trabalho foram juridicamente ratificadas. A primeira, de modo pioneiro, abordando a relação entre o meio ambiente de trabalho, saúde e segurança do trabalhador, indicando que esta não se corresponde apenas à ausência de afecções ou doenças, mas também de elementos físicos e mentais que afetam a saúde e que estão diretamente ligados à segurança e à higiene do trabalho. Já a segunda, reconhece os “Serviços de Saúde no Trabalho” como medidas preventivas adequadas para o estabelecimento e a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e salubre, favorecendo a saúde física e mental do trabalhador.

Assim, considera-se que a integridade física do trabalhador é um direito da personalidade oponível ao empregador. Por isso, a integridade psíquica mereceria uma tutela protetiva apriorística, típica daquela reservada aos direitos fundamentais, pois estes devem ser respeitados, independentemente de qualquer formalismo, positividade ou tipicidade. No entanto, a fragilidade da proteção jurídica das violências psicológicas no ambiente de trabalho indica haver necessidade de formalismos e sanções.

A falta de legislação específica sobre as violências psicológicas no trabalho não impede uma fundamentação jurídica. A jurisprudência da Justiça do Trabalho tem sido fundamentada no art. 483 da CLT, que versa sobre danos morais trabalhistas e na própria CF/88 que garante o direito ao meio ambiente de trabalho saudável. Além da possibilidade de indenização financeira, pode-se ajuizar ação requerendo a rescisão do contrato de trabalho por culpa do empregador. No campo previdenciário, é possível reconhecer a violência como causadora de doença relacionada ao trabalho.

Segundo Thome (2009), no Brasil, casos de constrangimento moral vêm sendo julgados na Justiça desde a década de 1960. Porém, as demandas judiciais por reparações advindas de violências psicológicas no trabalho, nos termos e espécies concebidas atualmente iniciam-se apenas no começo deste século. Especificamente sobre assédio moral, a primeira decisão judicial abordando o

tema ocorreu no Estado do Espírito Santo, em 2002. Nela, o TRT da 17ª Região – Espírito Santo - classificou e enquadrou como assédio moral as perseguições sofridas por um técnico de publicidade e propaganda.

No TRT 2ª Região - São Paulo, a primeira decisão judicial que citou o termo assédio moral, requerendo indenização por danos morais, ocorreu em 2003. No TRT 1ª Região - Rio de Janeiro, embora o trabalhador tenha ingressado em 2003 com o pedido de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral, o

juízo ocorreu apenas em 2006. Já no TRT 4ª Região - Rio Grande do Sul, a primeira decisão sobre o tema foi deferida em 2003. As primeiras decisões sobre o tema são recentes, mas, a demanda judicial tem crescido rapidamente. No caso do Rio Grande do Sul, por exemplo, estado por nós analisado mais detalhadamente na pesquisa que deu origem a este artigo, entre 2004 e 2009, o número de decisões praticamente dobrou a cada ano, estabilizando o ritmo de crescimento a partir de 2009. Até o ano de 2014, o TRT- 4ª Região havia julgado 9.858 processos que citavam o termo assédio moral.

Por sua vez, o chamado assédio moral organizacional ou institucional, aquele que se diferencia do assédio moral comum por não ser individual, mas sim coletivo, isto é, por estar incorporado à política de gestão empresarial, teve sua primeira decisão judicial em um processo do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Norte contra uma companhia de bebidas, sendo deferido pelo TRT da 17ª Região em 2006. Embora esta espécie de assédio moral seja de mais difícil comprovação judicial, a demanda também tem crescido significativamente. Em um levantamento feito pelo jornal *Folha de São Paulo* (Chaves, 2014) junto às 24 Procuradorias do Trabalho existentes no país, no período de 2003, ano da primeira ação deste tipo assédio moral, a 2013, totalizavam-se 115 ações no âmbito da Justiça do Trabalho em todo o território nacional.

No Tribunal Superior do Trabalho, órgão máximo da Justiça do trabalho brasileira, até agosto de 2016, registravam-se na sua pauta de julgamentos 2.150 processos solicitando indenização por danos morais em casos de assédio moral, seja em sua modalidade individual ou coletiva (TST, 2016).

A insuficiência de dados oficiais precisos e o receio dos trabalhadores em denunciar seus empregadores ainda são obstáculos a serem superados. Além disso, os fatores que mais dificultam a formulação de leis sobre o tema e, por

consequente, a instauração de penas cabíveis, são o alto teor de subjetividade que tais ocorrências suscitam e a dificuldade de estabelecer o nexos causal entre o assédio e uma eventual situação de adoecimento. Também não podemos esquecer que, quando se está falando de ações judiciais sobre assédio moral, para que este fique caracterizado, além das impressões do assediado, faz-se necessária a apresentação de provas materiais e testemunhais da conduta lesiva. Apesar de tais obstáculos e dificuldades, não se pode negar que no Brasil, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho têm reconhecido que, por representarem verdadeira ameaça à dignidade humana, as violências psicológicas no ambiente de trabalho devem ser coibidas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Aqui, procuramos analisar a luta por reconhecimento jurídico da proteção à saúde do trabalhador ante as violências psicológicas ocorridas no ambiente de trabalho. A condição de sujeito de direitos do trabalhador reconhecida pelo direito brasileiro resulta na compreensão de limites ao poder diretivo do empregador sobre formas de agressão psicológica até então naturalizadas por práticas de gestão autoritárias.

A interlocução do direito com outras áreas do conhecimento sobre a inserção do indivíduo no ambiente de trabalho tem permitido o reconhecimento das formas de violência psicológica, como formas sutis, individuais ou estruturalmente difusas de obtenção do “consentimento” do trabalhador às condições de trabalho as quais está submetido. Além do reconhecimento jurídico de coações individuais verticalizadas, impostas por chefias hierárquicas, também são reconhecidas formas de coações organizacionais, correspondentes àquelas feitas por colegas que se encontram nas mesmas turmas ou grupos de trabalho, caracterizando assim, coações horizontalizadas.

No Brasil, embora casos de humilhações e constrangimentos já houvessem sido julgados na Justiça na década de 1960, o reconhecimento jurídico das violências psicológicas, como concebidas atualmente, ocorreu apenas no início deste século. Desde então, tais ocorrências passaram a ser pleiteadas ante ao poder judiciário de modo mais claro e veemente. Assim, podemos observar que

estes tipos de violência passaram a ser compreendidas como afrontas aos princípios jurídicos fundamentais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, como também em desacordo com convenções da OIT que versam sobre a proteção à saúde mental do trabalhador.

O reconhecimento social de certas práticas ocorridas no ambiente de trabalho como causadoras de danos de ordem psíquica e emocional está relacionado a uma mudança reflexiva na compreensão moral de princípios como liberdade individual e dignidade da pessoa humana. Este quadro sinaliza o reconhecimento jurídico da proteção à saúde mental do trabalhador como um problema de ordem social. Todavia, não podemos desconsiderar que a demanda social por medidas capazes de enfrentar esta questão sofre forte resistência de setores retrógrados do empresariado brasileiro, que ainda imersos em referências culturais hierarquizadas e autoritárias, naturalizam a experiência do desrespeito e da humilhação no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 2013.

ARAÚJO, A. R. *O assédio moral organizacional*. São Paulo: LTr, 2012.

BARBOSA, Attila Magno e Silva. Engajamento subjetivo e organização flexível do trabalho: o caso dos trabalhadores da indústria do alumínio primário paraense. *Sociedade & Estado*, vol.29, nº 1, p.225-252, abril, 2014.

BARUKI, L. V. *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador: por um regime jurídico preventivo*. São Paulo: LTr, 2015.

BIHR, A. *Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise*. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 1998.

CASTEL, R. *As Metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 1998.

DEJOURS, C. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez, 2013.

CHAVES, R. Crescem no Brasil ações na justiça contra assédio moral coletivo. Folha de São Paulo. 23/02/2014.

GIDDENS, A. *As consequências da modernidade*. São Paulo: UNESP, 1991.

_____. *A vida em uma sociedade pós-tradicional*. In: GIDDENS, A.; BECK, U.; LASCH, S. *Modernização reflexiva*. São Paulo: UNESP. p. 73-133, 1997.

_____. *Modernidade e identidade*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2002.

GORZ, A. *Adeus ao proletariado*. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

HABERMAS, J. A nova intransparência. A crise do Estado de bem-estar social e o esgotamento das energias utópicas. *Novos Estudos Cebrap*. São Paulo, 18: 103-114, Setembro, 1987a.

_____. *The theory of communicative action. Vol 2. Lifeworld and system: A critique of functionalist reason*. Boston, Beacon Press, 1987b.

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

HIRIGOYEN, M. F. *Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012a.

_____. *Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012b.

MARX, K. *O capital: crítica da economia política*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012 [1867].

NAMIE, G & NAMIE, R. *Bullying no trabalho*. Rio de Janeiro: Best Business, 2013.

OFFE, C. Trabalho como categoria fundamental. In: OFFE, Claus (Org.). *Capitalismo desorganizado: transformações contemporâneas do trabalho e da política*. São Paulo: Brasiliense, 1989, p. 167-197.

OLIVEIRA, S. G. *Proteção Jurídica à saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2010.

RAMOS FILHO, W. *Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil*. São Paulo: LTr, 2012.

SOBOLL, L. A. P. *Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

THOME, C. F. *O assédio moral nas relações de emprego*. São Paulo: LTr, 2009.

TAYLOR, C. *Sources of the Self: the making of the modern identity*. Cambridge: Harvard University Press, 1989.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível. <http://www.tst.jus.br/documents/10157/bf98013f-9c3a-4134-863d-d4ef59114ca1>. Acesso em 25/10/2016.