

O Conteúdo Essencial do Direito Fundamental à Integridade Psíquica no Meio Ambiente de Trabalho na perspectiva do Assédio Moral Organizacional

The essential content of the fundamental right to psychological integrity in the workplace

Submetido(submitted): 02/12/2014

Parecer(revised): 07/12/2014

Aceito(accepted): 17/01/2015

Valéria de Oliveira Dias*

Resumo

Propósito – A presente pesquisa tem por objetivo definir o conteúdo essencial do direito fundamental à integridade psíquica no meio ambiente de trabalho na perspectiva do assédio moral organizacional.

Metodologia/abordagem/design – A abordagem do tema apoia-se na hermenêutica dos direitos e garantias fundamentais constitucionais e na teoria das garantias institucionais e na parte das mudanças no mundo do trabalho e suas repercussões na saúde do trabalhador. A violência psicológica no ambiente laboral consubstanciada no assédio moral organizacional como estratégia de gerenciamento atual e suas repercussões na saúde psíquica dos assediados são analisadas por intermédio de revisão bibliográfica e de análise da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

Resultados – Verificou-se que, em razão dos atuais modelos de gerenciamento do trabalho humano e da produção, pesquisas demonstram que o adoecimento psíquico tem sido a terceira causa de afastamento do trabalho. Com base na hermenêutica dos direitos e garantias fundamentais constitucionais e na teoria das garantias institucionais¹,

* Pós-graduada em Direito do Trabalho pelo Instituto Processus e em Direito Constitucional do Trabalho pela UnB. Bacharel em Direito pelo UniCEUB e em Administração pela UnB. Assistente Jurídico de Ministro no TST. E-mail: valeriavod29@gmail.com.

¹“As garantias institucionais permitem a delimitação dos núcleos essenciais dos direitos fundamentais dentro de uma concepção objetiva de determinação de tais direitos, pois a instituição estabelece uma relação própria, que funciona como pólo atrativo. Transparece uma diretriz à qual se ligam as decisões. É um laço social dentro do ambiente jurídico, e, nessa condição, ata os seus membros; interliga os direitos.” (ARANHA, Márcio Iorio. *Interpretação Constitucional e as Garantias Institucionais dos Direitos Fundamentais*. São Paulo: Atlas, 2000, p. 167). Canotilho afirma que “a proteção das garantias institucionais aproxima-se da proteção dos direitos fundamentais quando se exige, em face das intervenções limitativas do legislador, a salvaguarda do ‘mínimo essencial’ (núcleo essencial) das instituições.” (CANOTILHO, J.J. Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003, p. 397/398). A teoria das garantias institucionais foi elaborada por SCHMITT, *Verfassungslehre*, 1928, e aprofundada em *Freiheitsrechte und institutionelle Garantien der Reichsverfassung*, publicada em *Verfassungsrechtliche Aufsätze*, 1958, p. 140 e seguintes. Sobre o tema, vide também: Peter Häberle, *Die Wesensgehaltsgarantie* e Niklas Luhmann, *Grundrechte als Institution*, 2ª ed., Berlin, 1974; J. J. Gomes Canotilho. Op. cit., p. 397/398 e 1170/1171;

ponderaram-se valores/princípios e direitos fundamentais com vistas à delimitação do conteúdo jurídico do direito fundamental em estudo tendo em vista a ausência de tutela específica contra as práticas de assédio moral como política de gerenciamento empresarial ou institucional.

Palavras-chave: assédio moral organizacional, direito fundamental à integridade psíquica, meio ambiente de trabalho, limites imanentes à liberdade de iniciativa

Abstract

Purpose – This study aims at providing a definition of the essential content of the fundamental right to psychological integrity in the workplace from the perspective of moral harassment at work.

Methodology/approach/design – To approach the topic, the point of departure lies on the historical transformation of the workplace and its impact on workers' health. Psychological violence in the workplace materialized as moral harassment as part of current management strategies and its impact on workers' mental health is analyzed through literature review and a study of the body of case law produced by the Brazilian Superior Labor Court.

Practical implications – It is known that due to the current management models for labor and production, mental illness has been the third leading cause of rising absenteeism and leave from work. Based on the hermeneutics of fundamental rights and constitutional guarantees and the theory of institutional guarantees², this study weighs values/principles and fundamental rights in order to define the legal content of the fundamental right to psychological integrity in the workplace, as there is currently no specific protection against moral harassment as business management or organizational policies.

Keywords: moral harassment in organizations; fundamental right to psychological integrity; workplace; inherent limits to the freedom of initiative.

Marcio Aranha. Op. cit.; Rui Machete. O poder local e o conceito de autonomia institucional, in Estudos de Direito Público e Ciência Política, p. 570 e seguintes.

²“Institutional guarantees enable the core of fundamental rights to be defined within an objective construct by determining their essential content from an institutional viewpoint. The result is a guideline used to link judicial decisions to each other. It is a social bond inside the legal environment, and, as such, binds its members; interconnects rights” (ARANHA, Marcio Iorio. Interpretação Constitucional e as Garantias Institucionais. São Paulo: Atlas, 2000, p. 167). Canotilho states that “protection of institutional guarantees is similar to the protection of fundamental rights when it is necessary, as a result of restrictive interventions from lawmakers, to safeguard the ‘essential minimum’ (the essential core) of institutions.” (CANOTILHO, J. J. Gomes. Direito Constitucional e Teoria da Constituição. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003, p. 397/398). The theory of institutional guarantees was first proposed by SCHMITT, *Verfassungslehre*, 1928 and developed in *Freiheitsrechte und institutionelle Garantien der Reichsverfassung*, in *Verfassungsrechtliche Aufsätze*, 1958, p. 140. On the topic, see also Peter Häberle, *Die Wesensgehaltsgarantie* and Niklas Luhmann, *Grundrechte als Institution*, ed. 2, Berlin, 1974.

Introdução

O mundo do trabalho está em franca modificação e os modelos de gestão da produção e do trabalho humano que surgiram no desenvolvimento do capitalismo, em especial, os modelos taylorista, fordista e pós-fordista, impactaram de maneira significativa a saúde e a qualidade de vida do trabalhador.

Pesquisas demonstram que a saúde física pode ser deteriorada pelas condições de trabalho – ambiente físico, condições de higiene e segurança, por exemplo – e a psíquica, pela organização do trabalho – conteúdo da tarefa, divisão de responsabilidades, relações de poder etc.

Os modelos de gestão taylorista e fordista ocasionam o adoecimento, em grande medida, físico e que na nova morfologia social do trabalho, que se expressa principalmente pelo toyotismo, tem desencadeado um número crescente de problemas relacionados à saúde psíquica dos trabalhadores em razão do uso da violência psicológica no ambiente laboral como estratégia gerencial.

A violência no trabalho encontra no assédio moral organizacional uma de suas expressões. Essa forma de assédio não individualizada, inerente à política institucional, se direciona a todos os empregados ou a um grupo específico, e tem a finalidade de, utilizando-se da gestão da subjetividade e da desarticulação da solidariedade, manter a competitividade e aumentar os lucros ainda que em detrimento da integridade psíquica do indivíduo.

Em vista disso, pretende-se neste estudo identificar um plexo de direitos e garantias presentes no ordenamento jurídico brasileiro que possibilitem delimitar o núcleo essencial do direito fundamental à integridade psíquica no meio ambiente do trabalho sob a perspectiva do assédio moral organizacional.

Para tanto, propõe-se: a) discorrer sinteticamente acerca das mudanças no mundo do trabalho geradas pelos modelos de gerenciamento taylorista, fordista e toyotista e seus impactos na saúde do trabalhador; b) apresentar os conceitos de assédio moral interpessoal e assédio moral organizacional, demonstrando a diferença existente entre esses tipos de violência no trabalho e as consequências para a saúde psíquica do trabalhador assediado; e c) caracterizar, mediante análise de julgados, esse tipo de assédio segundo a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

Por fim, tenciona-se demonstrar os pressupostos teóricos que embasaram a pesquisa, especialmente quanto ao direito fundamental à integridade psíquica do trabalhador no meio ambiente do trabalho, e delimitar, à luz da teoria das garantias institucionais, o núcleo essencial desse direito fundamental na perspectiva do assédio moral organizacional que não encontra tutela específica na legislação pátria.

As mudanças no mundo do trabalho e a saúde do trabalhador

O desenvolvimento do capitalismo foi marcado por diferentes fases e importantes mudanças que repercutiram na evolução tecnológica, na qualificação do trabalhador, nos modelos de organização do trabalho, nas estratégias organizacionais e formas de controle da produção, no desempenho dos sindicatos e até mesmo no papel do Estado. As consequências dessas transformações se projetam na saúde do trabalhador (LAPIS e MERLO, 2007, p. 61), inclusive no funcionamento psíquico e na relação entre prazer e sofrimento no trabalho.³

No século XIX, a expansão do capitalismo industrial foi marcado por extenuantes jornadas de trabalho que duravam de 12 a 16 horas por dia, pela exploração do trabalho infantil, por salários módicos que sequer garantiam o estritamente necessário à sobrevivência, por graves e numerosos acidentes de trabalho e doenças profissionais, de modo que a luta pela saúde, na verdade, se consubstanciava na “luta pela sobrevivência: ‘viver, para o operário, é não morrer’” (DEJOURS 1992, p. 14).

Nesse contexto histórico, chamado por Dejours de pré-história da saúde dos trabalhadores, surgem os movimentos de organização dos trabalhadores, cujo escopo era lutar pelo “direito à vida (ou à sobrevivência)”, que se consubstanciava na redução da jornada de trabalho (DEJOURS, 1992, p. 17). Afinal, “um trabalho demasiado prolongado, dizia-se, não só arruína a saúde do trabalhador como, impedindo-o de cultivar a inteligência, aniquila a dignidade do homem” (JACCARD, 1974, p. 141).

No final do século XIX e início do século XX, iniciou-se a Segunda Revolução Industrial caracterizada pela administração científica do trabalho e pela produção em série denominada taylorismo. Esse modelo de gestão empresarial pretendeu resolver o problema de baixa produtividade nas fábricas decorrente do fato de o trabalhador ser o detentor do conhecimento de uma parte importante do processo produtivo e inferiu a utilidade da gestão da

³O sofrimento no trabalho, segundo Dejours, é decorrente de atividades insalubres ou perigosas que trazem risco à saúde; do medo de não atender as imposições da organização do trabalho, de ser considerado incompetente; da pressão para trabalhar mal, ou seja, do constrangimento para que se execute mal o trabalho ou aja de má-fé, por exemplo; e da ausência de reconhecimento no trabalho. Se o sujeito não encontra defesas para controlar o sofrimento, surge “uma série de manifestações psicopatológicas”. O prazer, por sua vez, decorre do reconhecimento que estabiliza a identidade e protege a saúde mental (DEJOURS 2007, p. 27-36).

subjetividade, ante a conveniência de abrandar a luta de classes (LAPIS e MERLO, 2007, p. 62; HELOANI, 2011, p. 40).

Para racionalizar a organização do trabalho e reduzir tempos ociosos, Taylor fracionou as tarefas em parcelas elementares e monitorou os movimentos dos trabalhadores, controlando-os obsessiva e detalhadamente, eliminando os movimentos desnecessários, com intuito de desenvolver a mais adequada metodologia de execução do trabalho a ser adotada pela empresa para a máxima eficiência (HELOANI, 2008, p. 2).

Para tanto, era necessário disciplinar de forma rígida o trabalhador no interior da fábrica e estabelecer uma hierarquia austera, desassociar o trabalho intelectual do manual, neutralizando a atividade mental do trabalhadores e tornando o “corpo dócil e disciplinado”, além de disseminar o discurso da cooperação e da ambição, privilegiando o desempenho individual em detrimento do coletivo, com incentivos salariais atrelados ao aumento da produtividade (LAPIS e MERLO, 2007, p. 62-63; DEJOURS, 1992, p. 19; HELOANI, 2011, p. 34).

A organização do trabalho torna-se, então, a causa central de ofensa à saúde do trabalhador (LAPIS e MERLO, 2007, p. 63).

Isso porque os tempos ociosos, chamados de “vadiagem” ou “fazer cera” considerados por Taylor pausas desnecessárias na produção, fazem parte da etapa do trabalho em que ocorre uma regulação do “binômio homem-trabalho, destinadas a assegurar a continuidade da tarefa e a proteção mental do trabalhador” (DEJOURS, 1992, p. 37).

Além disso, a possibilidade de o trabalhador individualmente contribuir para a manutenção da qualidade e da produtividade aniquilada pela transferência da dimensão intelectual do trabalho para a gerência científica é fundamental para a preservação de sua integridade psíquica (ANTUNES, 2009, p. 38-39; LAPIS e MERLO, 2007, p. 63).

Antunes (2009, p. 39) ressalta que a “perda de destreza do labor operário” promovida por Taylor foi aprimorada por Henry Ford que, ao introduzir a linha de montagem em sua indústria automobilística em 1914, restringindo o deslocamento do empregado, aumentando o ritmo de trabalho e fragmentando as tarefas, intensificou as formas de exploração, transformando o trabalhador em “apêndice da máquina-ferramenta” e seu trabalho numa atividade mecânica e repetitiva.

Baseando-se na mecanização, nos princípios tayloristas e na imposição de padrões de conduta rígidos que se projetavam para fora do ambiente de trabalho (o alcoolismo e a desarmonia conjugal, por exemplo, eram punidos com redução salarial), o fordismo dedicou-se a gerir a subjetividade do trabalhador e a estabelecer uma nova concepção de desenvolvimento marcada pela produção

em massa e, por consequência, pelo consumo em massa (HELOANI, 2011, p. 51-63; LAPIS e MERLO, 2007, p. 64).

A organização científica do trabalho e suas performances fizeram com que a preocupação dominante nesse segundo período da história da saúde dos trabalhadores situado entre 1914 e 1968 se deslocasse da sobrevivência para a saúde do corpo, alvo dos impactos da exploração, e que os movimentos operários se intensificassem (DEJOURS, 1992, p. 19-22).

A partir da Primeira Guerra Mundial, surge a medicina do trabalho. Todavia, não se destinou à investigação científica do binômio trabalho-saúde, tampouco a eliminar os agentes que intervinham na saúde do trabalhador, mas, tão somente, ao deslocamento do médico para a empresa, com o objetivo de atender o empregado e gerir suas doenças ocupacionais para que pudesse voltar à cadeia produtiva no menor tempo possível (OLIVEIRA, 2011, p. 60).

Ainda que demandasse um operário saudável, com baixo índice de absenteísmo e altamente produtivo, a rígida organização do trabalho, a divisão minuciosa de tarefas, a intensificação do ritmo de trabalho e a redução substancial do seu conteúdo significativo promovida pelo modo de gestão taylorista-fordista ocasionou, além de inúmeros acidentes de trabalho, mutilações, lesões graves e o desencadeamento de sofrimento psíquico, fruto da monotonia e do medo necessários para o condicionamento do comportamento de modo favorável à produção (FRANCO, 2011, p. 178; DEJOURS, p. 52 e 96).

No período pós-Segunda Guerra, a preocupação com a saúde ocupacional e a ergonomia, além do reforço da segurança dos processos produtivos, ganham destaque, em razão da repercussão dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na atividade empresarial, visto que as indenizações por incapacidade e a necessidade de mão de obra produtiva oneravam os custos da produção. Todavia, apesar dos avanços propostos, os índices de acidente de trabalho permaneciam alarmantes (OLIVEIRA, 2011, p. 62-64).

No mesmo período, iniciaram-se os estudos sobre a psicopatologia do trabalho que, partindo do trabalho como fonte de emancipação humana, enxergava na organização do trabalho baseada em pressões e conflitos a possibilidade de desencadeamento de transtornos mentais (CARRASQUEIRA e BARBARINI, 2010, p. 2).

Na década de 1960, intensificaram-se os movimentos sociais críticos aos valores da sociedade de consumo quanto às “questões dos valores humanos, da ética, da liberdade, da alienação e da coisificação dos indivíduos, da guerra, da discriminação étnica dentre outras”. As organizações sindicais questionavam a organização taylorista-fordista de produção insurgindo-se “contra as candências, os ritmos, a pressão de tempo, a monotonia, a desqualificação e esvaziamento dos conteúdos do trabalho” enquanto “os trabalhadores resistiram com

absenteísmo, operações-padrão, recusa ao trabalho taylorizado, demissões voluntárias e greves” (FRANCO, 2011, p. 178).

Findo o progresso econômico, no final da década de 1960 e início de 1970, o aumento da capacidade produtiva aliado à retração do mercado consumidor, o deslocamento do capital para a esfera das finanças e a capacidade de auto-organização dos trabalhadores demonstrada pelas lutas de classe contra o “trabalho despótico, taylorizado e fordizado” desencadearam a crise estrutural do capitalismo e do sistema taylorista-fordista de produção, instaurando um cenário de desemprego estrutural (ANTUNES, 1999, p. 31-44; FRANCO, 2011, p. 178).

A reorganização do capital e de “seu sistema ideológico e político de dominação” parte da percepção de que, “em vez de se limitar a explorar a força do trabalho muscular dos trabalhadores”, nos moldes taylorista-fordista, “podiam multiplicar seu lucro explorando-lhes a imaginação, os dotes organizativos, a capacidade de cooperação, todas as virtualidades da inteligência” demonstradas nos movimentos reivindicatórios (ANTUNES, 1999, p. 44-45).

Surge então o neoliberalismo, “com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal” seguido de “um intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho”. Emergem os sistemas produtivos flexibilizados e desregulamentados denominados pós-fordistas no qual o sistema toyotista de gestão e organização é paradigmático (ANTUNES, 1999, p. 7 e 31).

O toyotismo, além de basear-se em sistemas produtivos tecnologicamente avançados, estrutura produtiva flexível, reduzida, desconcentrada e terceirizada, explora novas técnicas para gerir o trabalho humano e requer, “ao menos no plano discursivo, o ‘envolvimento participativo’ dos trabalhadores, em verdade uma participação manipuladora e que preserva, na essência, as condições do trabalho alienado e estranhado” (ANTUNES, 1999, p. 52).

Giovanni Alves (2011b, p. 39) acentua que a nova morfologia social do trabalho gera a precarização do trabalhador caracterizada pela “quebra dos coletivos de trabalho, captura da subjetividade⁴ do homem-que-trabalha e redução do trabalho vivo à força de trabalho como mercadoria”.

⁴O autor relata que “a ‘captura’ da subjetividade é a ‘captura’ da intersubjetividade e das relações sociais constitutivas do ser genérico do homem. É ela que explica o movimento de dissolução de coletivos de trabalho e reconstrução de novos coletivos/equipes ditas ‘colaborativas’ com as ideias da empresa”. O processo que a envolve “tende a dilacerar (e estressar) não apenas a dimensão física da corporalidade viva da força de trabalho, mas sua dimensão psíquica e espiritual, que se manifesta por sintomas psicossomáticos” (ALVES, 2011b, p. 42).

O engajamento do trabalhador às políticas e objetivos gerenciais efetivado pela “captura” da subjetividade, de seus interesses e motivações, é fundamental para que os atuais métodos de gestão alcancem os resultados almejados. Enfatiza-se o comprometimento do indivíduo como se fosse o responsável pelo sucesso do empreendimento. Exige-se que seja qualificado, competitivo e energizado para cumprir as metas, ainda que inalcançáveis, que controlem a produtividade dos colegas e que não demonstrem “insegurança, insatisfação, esgotamento e sofrimento invisível (mental), além de fadiga e stress” (ARAÚJO, 2001, p. 110-119; DRUCK, FRANCO e SELLINGMANN-SILVA, 2010, p. 237-238; ALKIMIN, 2013, p. 68-70).

Esse cenário é propício para que se desenvolvam ambientes de trabalho cuja “instrumentalização do outro” e competitividade sejam ilimitadas, de modo a por fim à solidariedade e à mobilização coletiva diante do sofrimento e injustiças a que o outro é acometido, instigando a banalização dos comportamentos desleais entre os colegas e comprometendo a saúde psíquica de todos (CREMASCO, EBERLE e SOBOLL, 2009, p. 106-111).

Além disso, o medo, de ser demitido, de não atender as demandas da empresa, de ser humilhado, da exclusão social, pode ser utilizado estrategicamente pelos novos métodos de gestão como meio de obter o controle, a submissão dos trabalhadores e o aumento da produtividade. A instrumentalização do medo⁵ que se efetiva por ameaças nem sempre explícitas e diretas – podem estar implícitas na política organizacional – deteriora o clima organizacional, ocasiona sofrimento psíquico no trabalho e propicia a utilização da violência psicológica – como por exemplo o assédio moral – como forma de defesa (CREMASCO, EBERLE e SOBOLL, 2009, p. 115 e 124).

Assim, “por mobilizar, com intensidade e profundidade, a alma humana (...) com sua nova cultura da fluidez e precarização do trabalho e da vida social”,

⁵Segundo os estudo de Dejours desenvolvidos na Psicodinâmica do Trabalho e formulados a partir da Psicopatologia do Trabalho, da Ergonomia, da Sociologia e da Psicanálise, o medo, no contexto da organização do trabalho, possui diversas dimensões. “Aquele relacionado ao desgaste do funcionamento mental e do equilíbrio psicoafetivo, o qual pode originar-se na desestruturação das relações entre os colegas, manifestando-se por meio de discriminações, da suspeição ou, ainda de relações de violência e de agressividade, opondo trabalhadores entre si e com a hierarquia. Existe também o medo específico relativo à desorganização do funcionamento mental, devido à auto-repressão exercida sobre o aparelho psíquico e pelo esforço empregado para se manterem comportamentos condicionados. Há, ainda, o medo referente à deterioração do corpo físico, vinculado diretamente às más condições de trabalho” (LAPIS e MERLO, 2007, p. 64).

a nova morfologia social do trabalho contribui de forma significativa para a onda de doenças psicossomáticas⁶ da atualidade (ALVES, 2011a, p. 98).

Em 2010, Silva-Júnior analisou, entre os trabalhadores segurados da Previdência Social, os afastamentos do trabalho por transtornos mentais e fatores associados. Constatou-se que transtornos mentais e comportamentais foram a terceira principal causa de concessão de auxílio-doença por incapacidade laboral e estes se associavam aos seguintes fatores:

“sexo feminino, alta escolaridade, cor da pele autorreferida como branca, alto grau de consumo de fumo e de ingestão de álcool, vínculo com empresa estatal, exposição à violência no trabalho, baixo apoio social, elevado comprometimento com o trabalho, atendimento médico por mais de dois diagnósticos no último ano. Na modelagem com interação entre as dimensões dos modelos de estresse ocupacional, a exposição à alta exigência com baixo apoio social, o desequilíbrio esforço-recompensa com elevado comprometimento e a interação entre essas quatro dimensões estão associadas ao desfecho de forma significativa” (SILVA-JÚNIOR, 2012, p. 6 e 7) – grifos nossos.

Dentre os estressores psicossociais desfavoráveis associados aos afastamentos prolongados do trabalho por transtornos mentais constatados na pesquisa está a exposição à violência no trabalho, como o assédio moral (SILVA-JÚNIOR, 2012, p. 86).

O Instituto Acerte, a pedido do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, divulgou pesquisa efetuada no período de novembro de 2010 a janeiro de 2011 com bancários das seis maiores instituições financeiras do Brasil, em que se constatou que a LER/Dort é a primeira causa de afastamento entre a categoria e os transtornos mentais, a segunda. Somente a primeira causa conta com o reconhecimento de que se trata de doença relacionada com o trabalho (BRUNO, 2011, p. 24-25).

O sistema de pressão por cumprimento de metas, considerado o maior fator de estresse e adoecimento, os conflitos éticos e morais dele decorrentes, a forma de gestão inadequada, a intensificação do trabalho e o assédio moral - fruto da “competição desenfreada, autoritarismo, desvalorização profissional e insegurança” e do não alcance das metas propostas – foram destacados por 68% dos trabalhadores entrevistados como prioridades a serem discutidas e 42% reconheceram que já sofreram práticas de assédio moral (BRUNO, 2011, p. 25 e 31; MAENO, 2011, p. 219).

⁶A doença somática é um “processo pelo qual um conflito que não consegue encontrar resolução mental desencadeia, no corpo, desordens endócrino-metabólicas” (DEJOURS, 1992, p. 127).

A inquietude que surge nesse contexto é saber se a violência psicológica no ambiente de trabalho, que encontra no assédio moral uma forma de expressão, conforme evidenciado nas pesquisas relatadas, é decorrente da relação entre assediador e assediado, ou seja, das relações interpessoais no ambiente laboral, ou da nova morfologia social do trabalho, no sentido de os métodos de gestão do trabalho humano propiciarem a transformação de trabalhadores em potenciais assediados com o objetivo de alcançar os resultados organizacionais almejados.

A violência psicológica no trabalho: assédio moral interpessoal e assédio moral organizacional

O trabalho ocupa um papel fundamental na estruturação da subjetividade e da identidade. Isso o torna a base da saúde psíquica e somática do indivíduo. A construção da identidade individual e social se concretiza nas relações cotidianas a partir das trocas com o outro. O “olhar do outro” desempenha um papel primordial na formação da identidade e está intimamente relacionado ao reconhecimento, de modo que “a conquista da identidade no campo social, mediada pela atividade do trabalho, passa pela dinâmica do reconhecimento” (CREMASCO, EBERLE e SOBOLL, 2009, p. 128-130).

O reconhecimento do trabalhador, de seu esforço e investimento, funciona como uma “retribuição simbólica”, “fundamental na construção do sentido do trabalho para o sujeito, e ainda, por possibilitar a transformação do sofrimento em prazer, tendo assim influência na promoção da saúde mental”, de modo que sua falta gera sofrimento psíquico e desmotivação para o trabalho (CREMASCO, EBERLE e SOBOLL, 2009, p. 131).

“Esse sofrimento está relacionado à desestabilização das relações de solidariedade; ele é vivenciado quando a organização do trabalho impõe situações de estresse, muitas vezes relativas aos processos de avaliação, nas quais o trabalhador se paralisa diante das ruínas da solidariedade e da insensibilidade progressiva ao sofrimento dele mesmo e dos outros. A violência tem nas suas bases a solidão afetiva, o abandono, e a desolação relacionadas ao trabalho” (CREMASCO, EBERLE e SOBOLL, 2009, p. 126-127).

O assédio moral e as demais manifestações de violência no ambiente laboral, tais como, tentativas e/ou suicídios, assédio sexual, vandalismo, sabotagem, entre outros, são consequentes de “relações subjetivas com o trabalho degradantes” (CREMASCO, EBERLE e SOBOLL, 2009, p. 126), que

fazem com que ele perca o sentido e interfira na vida familiar e social do indivíduo.

Segundo Houaiss, assédio significa “operação militar ou mesmo um conjunto de sinais ao redor ou em frente a um local determinado, estabelecendo um cerco com a finalidade de exercer o domínio”. Assediar, logo, tem por objetivo sujeição. Assédio moral é denominado na Suécia e na Inglaterra de *mobbing*, nos EUA e no Reino Unido de *bullying*, na Espanha de *psicoterror* laboral ou acoso moral, na França de *harcèlement moral* e, no Japão de *ijime* (BARRETO e HELOANI, 2011, p. 176).

Margarida Barreto (2005, p. 49), em pesquisa pioneira realizada em todo o Brasil sobre assédio moral, constatou que se trata de uma forma sutil de violência, cuja característica é “a repetição do ato que viola intencionalmente os direitos do outro, atingindo sua integridade biológica e causando transtornos a saúde psíquica e física”.

A intencionalidade é destinada ao exercício do domínio que obriga o indivíduo ou o grupo assediado à sujeição, no sentido de ocultar a dor, o sofrimento e os problemas de saúde, ou ao afastamento do trabalho, mudança de função ou demissão (BARRETO, 2005, p. 49; BARRETO e HELOANI, 2011, p. 176; GOSDAL *et al.*, p. 26).

Os assediadores, todavia, não possuem distúrbios psiquiátricos, tampouco comportamentos narcísicos. A violência⁷ perpetrada está baseada na “racionalidade planejada e poder em ação. O que está em jogo é o lucro e as vantagens pessoais” (BARRETO, 2005, p. 18).

Os indivíduos que testemunham as cenas de violência se mantêm em silêncio por temor de se tornarem alvo de ofensa ou demissão, o que isola a vítima, os reduz ao papel de coniventes e coautores da violência perpetrada (BARRETO, 2005, p. 52) e fomenta a banalização do mal ou da injustiça social pelo trabalho.⁸

A similitude entre a dinâmica de banalização do mal no nazismo e no sistema neoliberal consiste nas “etapas de um processo capaz de atenuar a consciência moral em face do sofrimento infligido a outrem e de criar um estado de tolerância ao mal”, nos quais “o lucro e o poderio econômico são, em última instância, o objetivo visado” (DEJOURS, 2007, p. 139-140).

⁷A autora destaca que a violência deve ser compreendida na concepção de saúde no sentido ético-político, por ter repercussões na saúde física e também em sua dimensão moral. Nesse sentido, a violência se torna uma questão de saúde pública, por ocasionar danos pessoais e evidentes prejuízos sociais (BARRETO, 2005, p. 39-40).

⁸O conceito de banalização do mal foi proposto por Hannah Arendt e entrelaçado com o mundo do trabalho por Christopher Dejours na obra “A banalização da injustiça social”.

As agressões pontuais podem ocorrer numa relação de trabalho. Contudo, o assédio moral, cuja caracterização envolve um processo de atos e comportamentos agressivos que tornam o ambiente de trabalho desagradável, só acontece “se a empresa se apresentar como promotora, cúmplice ou negligente diante da violência inicial” (BARRETO e HELOANI, 2011, p. 176).

“Ao banalizar a violência e legitimar práticas de políticas da violência, o assédio moral fica diluído e é incorporado apenas como mais uma expressão de violência” (SOBOLL, 2008, p. 23 e 79), sendo utilizado como recurso de gestão com o objetivo de controlar os trabalhadores e garantir que os objetivos organizacionais e gerenciais sejam alcançados.

Essa postura gerencial torna o assédio moral interpessoal manifestação parcial da violência institucionalizada e o assédio moral organizacional um reflexo da atual morfologia social do trabalho (ARAUJO, 2007, p. 214).

Essa conclusão é ratificada pelos estudos de Leymann em vários países na Europa e de Margarida Barreto e Roberto Heloani no Brasil acerca do assédio moral, nos quais identificaram três dinâmicas que repercutem na instituição – pública ou privada – e podem ocasionar estresse laboral e variados transtornos psíquicos: como o trabalho é organizado; como é administrado; e como os trabalhadores são motivados para produzir (BARRETO e HELOANI, 2011, p. 178).

O assédio moral organizacional, também chamado de institucional ou coletivo, segundo pesquisa multidisciplinar envolvendo a Sociologia, a Psicologia, a Medicina do Trabalho e o Direito e apoiado nos estudos de Marie-France Hirigoyen⁹ e Margarida Barreto efetuada no Grupo de Pesquisa e Intervenção Trabalho e Processos de Subjetivação¹⁰, pode ser conceituado como:

“um conjunto sistemático de práticas reiteradas, inseridas nas estratégias e métodos de gestão, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos, para que sejam alcançados determinados objetivos empresariais ou institucionais, relativos ao controle do trabalhador (aqui incluído o corpo, o comportamento e o tempo de trabalho), ou ao custo do trabalho, ou ao aumento da produtividade e resultados, ou à exclusão ou prejuízo de indivíduos ou grupos com fundamentos discriminatórios” (GOSDAL *et al.*, 2009, p. 21 e 22).

⁹Psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta francesa. Trata-se de uma das mais conceituadas pesquisadoras sobre o assédio moral.

¹⁰O Grupo de Pesquisa e Intervenção Trabalho e Processos de Subjetivação, Registrado no CNPq e certificado pela UFPR desde 2010, é coordenado pela Prof. Dra. Lis Soboll e tem como objeto de estudo e de intervenção a relação entre organização do trabalho e processos de subjetivação.

Essa modalidade de assédio se diferencia do assédio moral interpessoal porque independe da intenção do agente em degradar o ambiente de trabalho ou atingir determinado empregado. Ele se pauta na escolha da instituição em utilizá-lo, explícita ou implicitamente, como estratégia de gestão, com vistas à redução de custos, ao estímulo à produtividade, ao controle dos empregados, bem como à exclusão de trabalhadores que a empresa não deseja manter em seus quadros, como, por exemplo, acidentados, lesionados e gestantes (GOSDAL *et al.*, 2009, p. 38).

O assédio organizacional que se expressa, por exemplo, pela gestão por estresse, por injúria e por medo, é percebido pela coletividade de trabalhadores e reconhecido como “característica da empresa”, ou seja, sua estratégia, e muitas vezes legitimado como necessário ao seu desenvolvimento (GOSDAL *et al.*, 2009, p. 40).

A utilização dessas práticas gerenciais que se valem, muitas vezes, de ameaças sutis, provocam medo e angústia contínuos, “não só do desemprego, mas da exclusão social, da rejeição e da desestruturação da identidade decorrentes destes”, e criam um ciclo entre medo, ou a sua instrumentalização, as práticas de violência psicológica e assédio moral, que se retroalimentam (CREMASCO, EBERLE e SOBOLL, 2009, p. 115).

Há de se ressaltar que o sofrimento também é vivenciado pelos gestores ante o medo de fracassarem com a organização, de serem tidos como incompetentes, ou ante o medo do desemprego. Diante do medo, adotam posturas e comportamentos “viris” que, de acordo com Dejours, podem ser medidos pela violência que se direciona ao subordinado, para o exercício, a demonstração ou o restabelecimento do domínio e do poder. Além disso, confrontam-se com o risco de perda de sua identidade ética. Tais considerações, todavia, não retiram dos trabalhadores assediadores a responsabilidade por suas condutas hostis e pelo assédio moral praticado; apenas objetivam chamar a atenção para o sofrimento psíquico que a dinâmica organizacional pode ocasionar aos trabalhadores, independente do nível hierárquico que ocupam (CREMASCO, EBERLE e SOBOLL, 2009, p. 125-126).

Leymann e Hirigoyen alertam para os impactos do assédio moral interpessoal e organizacional para a integridade psíquica. Os danos decorrentes da exposição, repetida, frequente e por período prolongado, a atos hostis resultam “em uma miséria psicológica, psicossomática e social”, “têm um efeito devastador sobre a saúde física e psíquica das vítimas” e podem “provocar uma destruição da identidade” do trabalhador (CREMASCO, EBERLE e SOBOLL, 2009, p. 127-128).

O assédio moral atinge diretamente a questão da identidade e do reconhecimento do sujeito, justamente pelos julgamentos negativos que são proferidos àquele que é assediado moralmente, e ainda, pelo rompimento das relações e vínculos com o outro (colegas, chefe, etc.) (CREMASCO, EBERLE e SOBOLL, 2009, p. 131-132).

O processo de assédio moral interpessoal ou organizacional reduz a expectativa de reconhecimento, pois os comportamentos hostis, explícitos ou não, se direcionam de modo preciso para o não reconhecimento do indivíduo como pessoa digna, o que repercute na desmotivação para o trabalho, propicia alienação social – porque o trabalhador passa a duvidar de si próprio e de sua identidade – o que acentua o individualismo e a falta de solidariedade (CREMASCO, EBERLE e SOBOLL, 2009, p. 132-134).

Assim, quando Dejours afirma que a identidade é a armadura da saúde mental, e que toda descompensação psicopatológica pressupõe uma crise de identidade, percebe-se com clareza a interdependência entre a saúde e a identidade, e como podem ser graves os impactos causados pela violência psicológica nesta relação. Ao afirmar que a paralisação da dinâmica do reconhecimento pode levar o sujeito a uma dinâmica patogênica de descompensação psíquica ou somática, fica explícito o papel fundamental do reconhecimento para a saúde mental. Portanto, o assédio moral no trabalho apresenta repercussões que corroem a “armadura” da saúde mental (CREMASCO, EBERLE e SOBOLL, 2009, p. 135).

As práticas de gestão abusivas, como por exemplo, a gestão por estresse e por injúria, institucionalizam a violência na empresa e degradam o meio ambiente do trabalho. Além de objetivar o aumento da produtividade, atuam como “reforço do controle e da submissão do coletivo dos trabalhadores”, fomentando uma cultura organizacional direcionada ao desrespeito aos direitos fundamentais do trabalhador e, frise-se, à banalização da injustiça social (SOBEL, 2010, p. 361).

Os prejuízos à saúde psicofísica do trabalhador se consubstanciam em doenças psicossomáticas, quadros depressivos, transtorno de estresse pós traumático, problemas no sistema nervoso, no aparelho digestivo e circulatório, enxaquecas, cefaleias, distúrbios do sono, além de esgotamento profissional, dependência de bebidas alcoólicas e outras substâncias – drogas ilegais e psicotrópicos – e risco considerável de suicídios (ALKIMIN, 2013, p. 83; DRUCK, FRANCO e SELLINGMANN-SILVA, 2010, p. 239).

Os danos decorrentes da violência no ambiente laboral se projetam na própria empresa em razão de afastamentos por motivo de doença e acidentes de trabalho, baixa na produtividade, desmotivação interna, custos judiciais com o

pagamento de indenizações, e, também, na família, por desestabilizar os laços fraternos, e na sociedade, uma vez que aumentam as despesas públicas com benefícios previdenciários, aposentadorias precoces e custos dos processos judiciais (BARRETO e HELOANI, 2010, p. 42-43).

A caracterização do assédio moral organizacional na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho

Os estudos sobre o assédio moral organizacional são recentes e não existe no sistema normativo brasileiro tutela específica em relação à matéria. Todavia, por fazer parte das dinâmicas inerentes às relações de trabalho, o Judiciário Trabalhista tem se manifestado sobre ele, pois os efeitos dessa modalidade de assédio atingem a integridade psíquica e física dos trabalhadores assediados e o dano moral decorrente deve ser reparado.

Com o objetivo de caracterizar o assédio moral organizacional segundo a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, órgão do Poder Judiciário responsável pela uniformização da interpretação da legislação do trabalho, efetivou-se pesquisa concentrada nos recursos de revista.

Ressalte-se que, por se tratar de instância recursal extraordinária, os recursos de revista devem atender os pressupostos de cabimento previstos no artigo 896 da CLT – nos casos em análise, observando a redação anterior à alteração promovida pela Lei nº 13.015/2014 – e ultrapassar as barreiras de cognição que se restringem às matérias devolvidas no recurso, aos fatos consignados na decisão proferida pelos Tribunais Regionais, diante da impossibilidade de revolvimento de matéria fática (Súmula nº 126 do TST), e à exigência de que a Corte Regional tenha emitido tese explícita acerca da matéria ou questão a ser analisada (Súmula nº 297 do TST).

Na consulta unificada da jurisprudência do TST, utilizando os argumentos de pesquisa: “assédio moral” no campo ementa e “organizacional ou institucional ou toyotista ou estresse” no campo pesquisa livre foram encontrados 84 julgados. Desses, 12 se referiam à reparação do dano moral decorrente do assédio moral sofrido pelo trabalhador num contexto de assédio moral organizacional. Verificou-se que a expressão “organizacional” ou “institucional” é pouco utilizada nos julgados, provavelmente pelo fato de as ações serem individuais e não coletivas (ação civil pública).

Em 16,67% (dois casos), os recursos de revista das trabalhadoras não foram conhecidos, ante o óbice contido na Súmula 126 do TST. A um porque “a Corte a quo entendeu que não restou comprovado o alegado assédio moral institucional, frisando que não há nos autos elementos capazes de comprovar que o estabelecimento de metas e a divulgação do ranking dos vendedores

viessem acompanhados de ameaças, muito menos de intimidações com a sinalização de futura dispensa”¹¹. A dois, pelo fato registrado no sentido de que “a cobrança de metas não se mostrou excessiva”¹².

Em 83,33% dos casos analisados, observou-se que o assédio moral caracterizou-se pelas práticas de gestão ligadas à pressão para o cumprimento de metas, identificadas, em alguns julgados, como inalcançáveis e impossíveis. O trabalhador era exposto a situações constrangedoras – por exemplo, restrição ao uso de banheiro e adoção de tratamento injurioso, com palavras de baixo calão e premiações negativas – ante o descumprimento de metas. Além disso, sofria ameaças diretas e/ou veladas de dispensa, fatos que ensejavam um ambiente de trabalho reconhecidamente degradante, marcado por pressão e estresse, o que resultava em dor, angústia e sofrimento para o trabalhador assediado.

Dentre esses julgados, um ressaltou ser “desnecessária a prova da ameaça de demissão pois a própria cobrança vexatória do cumprimento de metas já incute no empregado o medo de ser dispensado caso não consiga atingir as metas estabelecidas pelo empregador”¹³.

Em outro julgado, cuja ementa abaixo se transcreve, realça-se ser dispensável a prova de que as metas propostas fossem inalcançáveis, entrelaçando o modelo de gestão toyotista, o assédio moral e o adoecimento psíquico do trabalhador:

[...] ASSÉDIO MORAL - COBRANÇA DE METAS - AMEAÇA DE DEMISSÃO E USO DE EXPRESSÕES VERBAIS AGRESSIVAS E DEPRECIATIVAS - EXERCÍCIO ABUSIVO DO PODER DIRETIVO - CONDUTA OFENSIVA À DIGNIDADE DO TRABALHADOR - DANO MORAL - INDENIZAÇÃO. Foi externado por meio dos depoimentos das testemunhas que as metas eram cobradas por meio de ameaças - diretas ou veladas - de demissão ou transferência para locais distantes, havendo referência a uso de expressões grosseiras e de comparações depreciativas quando dessas cobranças. Mesmo que não tenha ficado demonstrado robustamente que as metas eram inalcançáveis, tal dado não se afigura relevante para a solução da controvérsia. É que, ainda que tenha estabelecido metas razoáveis, não é dado ao empregador cobrá-las de forma arbitrária, por

¹¹BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo nº TST-RR-175700-66.2012.5.17.0132 Data de Julgamento: 19/02/2014, Rel Min: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, DEJT 21/02/2014.

¹²BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo nº TST-AIRR e RR-141800-27.2007.5.04.0004, Data de Julgamento: 1º/10/2014, Rel. Desembargador Convocado: João Pedro Silvestrin, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/10/2014.

¹³BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo nº TST-RR - 106600-34.2013.5.13.0024, Redator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 21/05/2014, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/08/2014.

meio de ameaças que instaurem no ambiente de trabalho um clima de pressão psicológica, medo e tensão incompatíveis com a saúde mental dos trabalhadores. A administração dos trabalhadores por meio do estresse, típica do modelo toyotista de produção, tem gerado, como comprovam estudos científicos respaldados, o sofrimento e o adoecimento psíquico dos trabalhadores, que têm sua autoestima e sua autoconfiança abaladas pelo enfrentamento diário da possibilidade de ser enquadrado como “vencedor” ou “perdedor” a partir do alcance ou não dos parâmetros definidos pela gerência. O aprofundamento do sentimento de demérito, incompetência e insegurança que a ameaça de vinculação do trabalhador acarreta ao grupo dos “perdedores” vem ocasionando patologias como depressão, síndrome do pânico, alcoolismo, síndrome de *burn out*, e, em casos extremos, até mesmo suicídios, como relatam os estudos empreendidos pelo psiquiatra francês Christophe Dejours (DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 2006). De forma atenta a esse contexto social problemático, cumpre ao Poder Judiciário firmar que exorbita os poderes de direção do empregador a adoção de medidas de constrangimento e fragilização psíquica dos trabalhadores, por meio da ameaça de sua permanência no emprego e da intolerância intransigente às eventuais dificuldades encontradas por cada indivíduo no atendimento das expectativas empresariais. Nesse contexto, a figura do assédio moral, definida como a conduta abusiva, no âmbito das relações de trabalho, cuja reiteração ou sistematização atente contra a integridade moral, psíquica ou física do trabalhador, ou grupo de trabalhadores, que implique a degradação do ambiente de trabalho, se fez presente, ensejando o direito do trabalhador à reparação correspondente. Presentes os requisitos da responsabilidade civil – conduta ilícita, nexo de causalidade, culpa e dano, aqui caracterizado in re ipsa –, emerge para a reclamada o dever de indenizar. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-215400-03.2009.5.15.0070, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 16/10/2012, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/10/2012).

O direito fundamental à integridade psíquica no meio ambiente de trabalho sob a perspectiva do assédio moral organizacional

A nova ordem constitucional inaugurada em 1988 estabelece como fundamentos da República Federativa do Brasil o valor social do trabalho e o valor social da livre iniciativa e como alicerce da ordem econômica a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa (arts. 1º, IV, e 170 da Constituição Federal).

Valorização do trabalho humano e reconhecimento do valor social do trabalho consubstanciam cláusulas principiológicas que (...) em sua interação com os demais princípios contemplados no texto constitucional, expressam

prevalência dos valores do trabalho na conformação da ordem econômica – prevalência que José Afonso da Silva reporta como prioridade sobre os demais valores da economia de mercado (GRAU, 2012, p. 197).

Assim, a livre iniciativa não se reveste de uma acepção individualista; “é expressão de liberdade titulada não apenas pela empresa, mas também pelo trabalho”; “é um modo de expressão do trabalho e, por isso mesmo, corolária da valorização do trabalho”. Deve ser interpretada “no quanto expressa de socialmente valioso” e não pode ser reduzida à mera liberdade econômica, empresarial, ou à afirmação do capitalismo (GRAU, 2012, p. 203 e 210).

Para alcançar a finalidade da ordem econômica – assegurar a todos existência digna –, o princípio da defesa do meio ambiente (art. 170, III, da Constituição Federal), “além de objetivo, em si, é instrumento necessário – e indispensável” – por se tratar de direito do cidadão (GRAU, 2012, p. 251).

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, no qual se insere o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII e 225 da Constituição Federal). Assim, se reveste da qualidade de direito fundamental do trabalhador o meio ambiente de trabalho seguro e compatível com o direito à saúde (art. 196 da Constituição Federal) e à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, da Constituição Federal) e a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal).

O meio ambiente de trabalho é:

o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens, mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos) (MELO, 2013, p. 28-29).

Por ser garantia de todos e não mero corolário da relação de trabalho e ter a sadia qualidade de vida status de direito fundamental (art. 225 da Constituição Federal), a proteção ao meio ambiente de trabalho possui natureza jurídica de garantia fundamental de interesse difuso. O trabalhador e a sociedade devem ser protegidos de qualquer forma de degradação do ambiente de trabalho marcada pelo não reconhecimento da humanização do trabalho e da necessária construção do bem-estar, da dignidade e dos laços de solidariedade entre aqueles que laboram (PADILHA, 2011, p. 256).

De acordo com a Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) de 1946, “a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de afecções ou enfermidades”. É um

dos direitos fundamentais de todo o ser humano, cuja base se firma no próprio direito à vida (art. 5º, caput, da Constituição Federal).

A Convenção nº 161 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil em 1991, ao tratar dos princípios de uma política nacional, afirma que:

a expressão “Serviços de Saúde no Trabalho” designa um serviço investido de funções essencialmente preventivas e encarregado de aconselhar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa em apreço, sobre: I – os requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho; II – a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental.

Segundo a Convenção nº 155 da OIT, ratificada em 1994 pelo Brasil, saúde no contexto laboral, “abrange não somente a ausência de afecções ou de doença, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho”.

A Lei nº 8.080 de 1990 (Lei Orgânica da Saúde) enfatiza, no art. 3º, que são determinantes e condicionantes da saúde, entre outros, o meio ambiente e o trabalho, o que demonstra a integração desses dois institutos na conformação do núcleo essencial do direito fundamental à saúde (SILVA, 2007, p. 126).

A proteção à saúde do trabalhador refere-se a sua integridade física e psíquica e a tutela do meio ambiente do trabalho deve abranger, além do bem-estar geral do indivíduo, sua qualidade de vida no trabalho, por ser fundamental à satisfação pessoal, profissional e social. Essa compreensão implica sobretudo a concretização do valor do trabalho e da dignidade humana (ALKIMIN, 2013, p. 31).

A dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal) tem em seu conteúdo mínimo o valor intrínseco da pessoa humana que, no plano jurídico, origina os direitos fundamentais à vida, à igualdade e à integridade psicofísica; a autonomia individual, como capacidade de autodeterminação, no sentido de o indivíduo decidir os rumos da própria vida e de desenvolver livremente a personalidade; e o valor comunitário que se destina à tutela dos direitos de terceiros, do indivíduo contra si mesmo e de valores sociais, nos quais se inclui a proibição da incitação à violência como consenso básico social. Assim, enquanto valor fundamental e princípio constitucional, a dignidade fornece parte de seu conteúdo essencial aos direitos materialmente fundamentais (BARROSO, 2014, p. 47-52).

Por outro lado, a livre iniciativa atribui ao empregador o poder de dirigir, controlar, regulamentar, disciplinar e organizar a produção e o trabalho, pois a ele pertence os riscos da atividade econômica (art. 2º da CLT), e ao empregado o dever de subordinação jurídica. Todavia, o poder diretivo e a subordinação não legitimam o uso da violência psicológica como estratégia de gerenciamento por ofender direitos fundamentais.

A livre iniciativa e o poder diretivo encontram claros limites no próprio valor social característico da livre iniciativa e demais princípios/valores e direitos fundamentais dos trabalhadores, nos quais se destacam a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, o meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado e saudável e saúde.

A organização do trabalho deve proporcionar um meio ambiente que garanta a tutela psicofísica do trabalhador, mediante o cumprimento das prescrições normativas constitucionais e infraconstitucionais, além dos tratados, convenções e recomendações internacionais sobre o tema. Dentre as obrigações básicas

tem o trabalhador o direito de abstenção do empregador quanto ao fator tempo de trabalho: a) não-exigência de prestação de horas extras habituais (art. 7º, XIII e XIV, da CF); b) não-exigência de labor nos intervalos intra e interjornadas; c) não-exigência de trabalho nos dias de repouso semanal e feriados, tampouco nos períodos de férias (art. 7º, XV e XVII); d) não-exigência de trabalho da mulher durante o período de licença-maternidade (art. 7º, XVIII); e) não-exigência de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos (art. 7º, XXXIII). E também direito à abstenção quanto ao fator saúde mental ou psíquica, sendo que o direito de não-agressão a essa saúde compreende: a) o não-tratamento rigoroso, vexatório, quando das ordens e fiscalização do serviço; b) e a não-exigência de produtividade superior às forças físicas e mentais do trabalhador. Quanto às prestações a que está obrigado o empregador, tratam-se de um imenso caudal de normas, envolvendo: a) a obrigação de prevenção; b) e a obrigação de reparação. Esta envolve a responsabilidade do empregador pelos danos de natureza física ou funcional (inclusive mental) causados ao empregado, em decorrência de acidente do trabalho ou doença ocupacional, matéria que foge aos estreitos limites deste artigo (SILVA, 2007, p. 131-132).

Na primeira jornada de Direito Material e Processual do Trabalho promovida pela ANAMATRA, TST e ENAMAT, reconheceu-se a responsabilidade do empregador pelo meio ambiente de trabalho saudável sob o viés da saúde mental, conforme Enunciado nº 39:

Meio Ambiente de Trabalho. Saúde Mental. Dever do empregador. É dever do empregador e do tomador de serviços zelar

por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização.

No contexto da atual morfologia do trabalho em que a violência se materializa sob a forma de assédio moral organizacional e é utilizada como estratégia gerencial que afeta substancialmente a saúde mental do trabalhador, destacam-se os valores/princípios e os direitos fundamentais realçados como meio de garantia do direito à integridade psíquica, ante a eficácia horizontal de que se revestem os direitos fundamentais nas relações de trabalho.

Desse modo, em que pese a ausência de tutela específica no ordenamento jurídico brasileiro em relação à prática de assédio moral organizacional, o plexo de garantias institucionais e conteúdos essenciais dos direitos fundamentais dos trabalhadores, em especial, o direito à integridade psíquica no meio ambiente de trabalho, se conformam de modo a delimitar o direito à livre iniciativa e o poder potestativo do empregador quanto à adoção de práticas de gestão que visem o aumento da lucratividade e da competitividade no mercado em detrimento da integridade psíquica dos trabalhadores. A Figura 1 abaixo sintetiza graficamente o conjunto institucional de garantias objetivas do direito à integridade psíquica.



Figura 1 – Garantias objetivas do direito à integridade psíquica

Conclusão

A evolução (ou involução) do sistema capitalista gera mudanças profundas nas relações sociais e a morfologia social do trabalho é a mais impactada, pois os trabalhadores sentem no corpo e na alma o choque do embate histórico entre capital e trabalho.

A luta do homem-que-trabalha teve como foco inicial a sobrevivência – viver era não morrer. Com a Segunda Revolução Industrial, a luta operária centrou-se na saúde do corpo vilipendiado pelo sistema taylorista-fordista de produção e gestão. Após a crise do capitalismo na década de 1970, a alma humana também se tornou alvo da exploração da nova morfologia social do trabalho introduzida pelos sistemas pós-fordistas de gestão.

Os sistemas flexíveis, enxutos e desconcentrados do toyotismo, principal modelo de gestão da atualidade, promove como estratégia gerencial a “captura da subjetividade” do indivíduo que se materializa pela integração do trabalhador e de suas “virtualidades da inteligência” à dinâmica empresarial ou institucional com vistas ao alcance dos objetivos propostos consistentes na maior produtividade e qualidade aliadas ao menor custo.

O que se reveste da aparência de evolução em relação ao trabalho alienado dos modelos anteriores demonstrou ser um instrumento de gestão baseado no domínio, na violência psicológica, na manipulação do medo de ser considerado incompetente para o trabalho, do desemprego e da exclusão social, o que acirra a competitividade e o individualismo no ambiente laboral, promovendo a banalização da injustiça no trabalho e a desestruturação do coletivo, minando, assim, a esperança de melhores condições de vida.

O plexo de valores, direitos e garantias constitucionalmente instituídas e seus conteúdos essenciais que se projetam no ordenamento jurídico infraconstitucional e alcançam as relações de trabalho concedem a proteção integral do ser humano trabalhador, o que inclui a sua integridade psíquica.

A ponderação entre os bens jurídicos protegidos – trabalho e livre iniciativa – é fundamental para a definição do conteúdo essencial dos direitos fundamentais que estão em constante evolução na sociedade e passíveis de expansão ou retração conforme as evoluções (ou involuções) propostas pelo capitalismo.

A violência psicológica no trabalho encontra no assédio moral organizacional sua forma mais emblemática de concretização. A utilização sistemática de estratégias gerenciais baseadas no estresse, na injúria e na instrumentalização do medo degradam o ambiente de trabalho e acarretam danos psíquicos ao trabalhador, muitas vezes irreversíveis, desestruturam as relações familiares e os prejuízos decorrentes alcançam a sociedade.

Não há no ordenamento jurídico pátrio tutela específica quanto ao assédio moral organizacional. Todavia, o Tribunal Superior do Trabalho tem se manifestado no sentido de que tais práticas exorbitam o poder diretivo do empregador por deteriorar o meio ambiente do trabalho e atentar contra a integridade moral, psíquica ou física do trabalhador.

A afirmação do capitalismo e a liberdade econômica e empresarial, bem como o poder diretivo e a subordinação jurídica inerentes à livre iniciativa, que permeiam as relações de trabalho não referendam a utilização do assédio moral organizacional como estratégia de gerenciamento.

A Constituição Federal de 1988 elenca um plexo de direitos e garantias fundamentais repletos de conteúdos jurídicos que se conformam entre si e permitem delimitar o conteúdo essencial do direito à integridade psíquica no meio ambiente de trabalho.

Esse direito fundamental do trabalhador se alicerça na dignidade da pessoa humana, no valor social do trabalho e da livre iniciativa, nos direitos fundamentais ao meio ambiente de trabalho equilibrado e saudável e à saúde, mas também na vedação do assédio moral organizacional.

Referências Bibliográficas

- ALVES, Giovanni. *Trabalho flexível, vida reduzida e precarização homem-que-trabalha: perspectivas do capitalismo global no século XXI*. In: MOTA, Daniel Pestana; ALVES, Giovanni Alves; VIZZACCARO-AMARAL, André Luís (org.). **Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no Século XXI**. São Paulo: LTr, 2011b.
- ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2011a.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 3ª ed., Curitiba: Juruá, 2013.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2007.
- _____. **Os sentido do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999.
- ARANHA, M. I. **Interpretação Constitucional e as Garantias Institucionais dos Direitos Fundamentais**. 2ªed., São Paulo: Atlas, 2000.
- _____. *Conteúdo essencial das cláusulas pétreas*. In: **Revista Notícia do Direito Brasileiro** 7: 389-402, 2000.

- ARAUJO, Adriane Reis de. *Assédio moral organizacional*. In: **Revista do TST**, abr/jun 2007. p. 203-214.
- BARRETO, M. M. S.; HELOANI, J. R. M.. *Da violência moral no trabalho à rota das doenças e morte por suicídio*. In: MOTA, Daniel Pestana; ALVES, Giovanni Alves; VIZZACCARO-AMARAL, André Luís (org.). **Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no Século XXI**. São Paulo: LTr, 2011.
- BARRETO, M.; HELOANI, R. *Aspectos do trabalho relacionados à saúde mental: assédio moral e violência psicológica*. In: GLINA, D. M. R.; ROCHA, L. E. (org.). **Saúde mental no trabalho: da teoria à prática**. São Paulo: Roca, 2010, p. 31-48.
- BARRETO, M. **Assédio moral: a violência sutil**. São Paulo: Tese (Doutorado em Psicologia Social), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2005.
- BARROSO, L. R. *O constitucionalismo democrático no Brasil: crônicas de um sucesso imprevisto*. In: GUERRA, R. F.; SILVA, F. L. A.; DEL NERO, P. A. (org.). **Neoconstitucionalismo em perspectiva**. Viçosa, 2014, p. 27-61.
- CARRASQUEIRA, F. A.; BARBARINI, N. *Psicodinâmica do trabalho: uma reflexão acerca do sofrimento mental nas organizações*. In: **Jornada de saúde mental e psicanálise da PUCPR**, nov. 2010.
- CREMASCO, M. V. F.; EBERLE, A. D.; SOBOLL, L. A. *Compreensões sobre o assédio moral no trabalho a partir da psicodinâmica do trabalho*. In: SOBOLL, L. A.; GOSDAL, T. C. (org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque multidisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009, p. 105-138.
- DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação entre prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014.
- DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.
- _____. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5ª ed., São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.
- DRUCK, G.; FRANCO, T.; SELLINGMANN-SILVA, E. *As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no*

- trabalho precarizado*. In: **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2010.
- FRANCO, Tânia. *Alienação do trabalho: despertencimento social e desrenraizamento em relação à natureza*. In: **Caderno CRH**, 2011. p. 171-191.
- GOSDAL, T. C. *et al.* *Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões*. In: SOBOLL, L. A.; GOSDAL, T. C. (org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque multidisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009, p. 35-51.
- GRAU, E. R. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. São Paulo: Malheiros, 2012.
- HELOANI, Roberto. **Gestão e organização do capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011.
- _____. *Práticas organizacionais e sofrimento psíquico: o que a Psicologia do Trabalho tem a ver com isso?* 28 e 29 de novembro de 2008. Obtido em: <http://www.fundacentro.gov.br/Arquivos/sis/EventoPortal/AnexoPalestraEvento/Mesa%20-%20Roberto%20Heloani.pdf>.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 6ª ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.
- JACCARD, Pierre. **História Social do Trabalho**. Coleção Movimento. Vol. 1. Lisboa: Livros Horizonte, 1974.
- LAPIS, N. L.; MERLO, A. R. C. *A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho*. In: **Psicologia & Sociedade** 19 (1): 61-68, jan/abr. 2007.
- MAENO, Maria. *LER e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho: faces de uma mesma moeda*. In: SZNELWAR, L. I. (org). **Saúde dos bancários**. São Paulo: Publisher Brasil: Editora Gráfica Atitude Ltda., 2011.
- MELO, R. S. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2013.
- OLIVEIRA, Sebastião G. de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6ª ed., São Paulo: LTr, 2011.
- PADILHA, N. S. *O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o Direito*

do Trabalho e o Direito Ambiental. In: **Revista do TST**, vol. 77, out/dez 2011.

SILVA, J. A. R. de O. *A saúde do trabalhador como um direito fundamental: conteúdo essencial da dignidade humana*. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 31, 2007: 109-137.

SILVA-JÚNIOR, J. S. **Afastamento do trabalho por transtornos mentais e fatores associados: um estudo caso-controle entre trabalhadores segurados da Previdência Social**. São Paulo: Dissertação (Mestrado em Ciências), Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, 2012.

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

SOBOLL, L. A.; JOST, R. C. F.. *Assédio moral no trabalho: uma patologia da solidão usada como estratégia de gestão organizacional*. In: SZNELWAR, L. I. (org). **Saúde dos bancários**. São Paulo: Publisher Brasil: Editora Gráfica Atitude Ltda., 2011.

ZORZANELLI, R. T. *Sobre os diagnósticos das doenças sem explicação médica*. In: **Psicol. estud.**, vol. 16, março de 2011.