

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 9 – 2011

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

## ASSÉDIO MORAL INDIRETO E DIREITO SOCIAL: DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA À “JURIDICALIZAÇÃO” DAS RELAÇÕES DE TRABALHO – UMA REVISÃO DA LITERATURA (2008 A 2011)<sup>1</sup>

Carlos Eduardo Vizzaccaro-Amaral<sup>2</sup>

André Luís Vizzaccaro-Amaral<sup>3</sup>

Sergio Augusto Vizzaccaro-Amaral<sup>4</sup>

### RESUMO

Este trabalho revisa a literatura do assédio moral pós-reestruturação produtiva entre os anos de 2008 e 2011, no Brasil. Sua problemática refere-se aos impactos das políticas organizacionais e de pessoal sobre a subjetividade e a saúde do trabalhador. O objetivo é entender e apurar a possibilidade de se pensar num assédio moral indireto, subsidiando, com isso, discussões no Direito e Processo do Trabalho quanto em outras áreas. A metodologia respalda-se no paradigma qualitativo, nos pressupostos dialéticos, em teóricos freudo-marxistas e genealógicos, na análise de conteúdo, na pesquisa bibliográfica e documental. Os resultados apontam mecanismos mais sutis de agenciamento, causando danos psicológicos ao obreiro, caracterizando-se, com isso, uma nova conformação de assédio moral, o indireto.

**Palavras-Chave:** Reestruturação Produtiva; Saúde do Trabalhador; Assédio Moral Indireto; Direito do Trabalho.

### ABSTRACT

This paper reviews the literature of moral harassment post-production restructuring between 2008 and 2011 in Brazil. Its problematic is related to the impacts of organizational and staff policies on worker's subjectivity and health. The objective is to understand and investigate the possibility of thinking about an indirect moral harassment, subsidizing with that, discussions about the Labor Law and Procedure and in other areas. The methodology draws upon the qualitative paradigm, in dialectical knowledge, Freudian-Marxists theorists and theorists genealogy, content analysis, literature research and documents. The results indicate more subtle mechanisms of agency, causing psychological damage to the worker, characterizing with that, a new form of harassment, the indirect one.

**Keywords:** Productive Restructuring; Occupational Health; Indirect Moral Harassment; Labor Law.

<sup>1</sup> Artigo resultante da Monografia de Conclusão de Curso apresentada para a obtenção do Título de Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho junto à Escola Paulista de Direito (EPD), em 2008.

<sup>2</sup> Graduado em Direito pela Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha” de Marília (UNIVEM) e Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Escola Paulista de Direito (EPD). Advogado Trabalhista, Consultor Jurídico e Assessor Jurídico da Prefeitura Municipal de Assis-SP. E-mail: [carlosvizzaccaro@uol.com.br](mailto:carlosvizzaccaro@uol.com.br).

<sup>3</sup> Graduado e Mestre em Psicologia pela Faculdade de Ciências e Letras de Assis da Universidade Estadual Paulista (FCLAs-UNESP) e Doutorando em Ciências Sociais pela Faculdade de Filosofia e Ciências de Marília da UNESP (FFC-UNESP). Professor Assistente junto ao Departamento de Psicologia Social e Institucional da Universidade Estadual de Londrina (DEPSI-UEL). E-mail: [andre.vizzaccaro@uol.com.br](mailto:andre.vizzaccaro@uol.com.br).

<sup>4</sup> Licenciado em História pela Faculdade de Ciências e Letras de Assis da Universidade Estadual Paulista (FCLAs-UNESP), Mestre em Psicologia Clínica pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e Doutor em Saúde Coletiva pela Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas (FCM-UNICAMP). E-mail: [sergiovizzaccaro@uol.com.br](mailto:sergiovizzaccaro@uol.com.br).

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 9 – 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

## INTRODUÇÃO

Este estudo preocupa-se com um aspecto importante das relações decorrentes de uma organização do trabalho intemporal e desterritorializada, que adocece e mata, tanto física como mentalmente, o homem-que-trabalha no século XXI, e que vem sendo caracterizado por nós como “assédio moral indireto”.

Sua relevância e justificativa pautam-se no crescimento e agravamento de distúrbios psicopatológicos relacionados ao trabalho, que atingem tanto os trabalhadores quanto os seus familiares, e que chegam a levar, muitas vezes, o trabalhador à violência auto-infligida e, por vezes, à morte. Além disso, justifica-se, também, pelos custos resultantes desse processo de adoecimento que atingem a economia, a saúde pública e a previdência social no Brasil e no mundo. Tais fenômenos vêm sendo demonstrados a partir do aprofundamento de estudos acerca dos processos de subjetivação no trabalho e do registro cada vez mais detalhado de dados por parte de governos e órgãos internacionais, como a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

À luz dos números e de situações mobilizadoras, podemos dizer que o Brasil se encontra num contexto bastante paradoxal no que tange às relações de trabalho. Por um lado, experimenta um desenvolvimento econômico sólido e sustentável, gerando trabalho e renda para a população e estabilizando as taxas de desemprego, mantendo-se firme como um país em desenvolvimento. Por outro, tais postos de trabalho criados dizem respeito a ocupações com baixa qualificação profissional, baixa escolaridade e baixa renda, elementos estes que se caracterizam como fatores de risco para as Morbidades Psiquiátricas Menores (MPMs) que, por sua vez, predis põem, juntamente com a pressão no trabalho e com o desemprego, ao suicídio e oneram, sem comentar acerca do desastre humano, familiar e social, a economia, a saúde pública e a previdência social, por meio da perda da mão-de-obra

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 9 – 2011

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

e do afastamento do trabalho, dos atendimentos na rede básica e ambulatorial de saúde e das aposentadorias especiais.

Tal situação, por si só, justifica estudos nas mais variadas frentes e nos mais diversos campos de conhecimento, incluindo tanto a esfera do Direito do Trabalho e Processual do Trabalho quanto do próprio Direito Social, em prol de uma melhor compreensão das dimensões envolvidas nas relações de trabalho.

Estudos recentes (BARRETO; NETTO; PEREIRA, 2011) sugerem uma relação bastante forte entre o suicídio e o ambiente de trabalho. Essa relação fica ainda mais sugestiva se tomarmos os resultados dos estudos psicológicos realizados tanto no Brasil quanto no mundo. Alguns estudos defendem que determinados tipos de transtornos psíquicos podem ser potencializados, de maneiras específicas e complexas, pelas ferramentas gerenciais adotadas pelas organizações produtivas, sobretudo, após os anos de 1970. (DEJOURS, 1992 e 1999; LIMA, 1995; PAGÈS et al, 1987; SATO; BERNARDO, 2005; SELIGMANN-SILVA, 1986, 1994, 1995, 1997a, 1997b, 2001, 2005)

A partir de tais estudos, parece-nos pertinente investigar se a promoção de um ambiente de trabalho altamente competitivo e a proposição de metas desafiadoras, ainda que com a participação dos trabalhadores nos processos decisórios e nos lucros e resultados, características comuns às políticas de gestão organizacional atuais, não seriam elementos danosos ao trabalhador, sobretudo, quando não-regulamentados ou por leis ou por acordos coletivos.

Em princípio, no nosso entender, a participação no processo decisório e nos lucros e resultados, diante de todo o contexto que apresentamos anteriormente (de adoecimento psíquico e de suicídios), seriam mecanismos bastante sedutores, para os trabalhadores, numa economia de mercado, marcada pelo consumo e pela renovação constante de mercadorias. Seriam, a nosso ver, formas constantemente sugestivas, ainda que por meio da sedução material (participação nos lucros e resultados) e simbólica (a sensação de pertença ao grupo, de valorização pessoal frente ao coletivo e de autonomia relativa), da

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 9 – 2011

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

organização em relação ao trabalhador. Seria, portanto, uma forma de assédio sobre o trabalhador, ao menos no que tange a uma de suas acepções possíveis em nosso léxico. (HOUAISS, 2001)

Como essa sugestão sedutora, ou assédio, é dirigido à conduta do trabalhador, por vezes se estendendo para fora do ambiente de trabalho, e envolve o comprometimento intelectual, social, afetivo e comportamental do mesmo, chegando a mobilizar aspectos psíquicos profundos, bem como a sua própria subjetividade, poderíamos supor que ele é dirigido, então, à própria moral do trabalhador, ao menos no que concerne à sua acepção de espírito humano (a sua parte imaterial).

Considerando que o assédio moral, do ponto de vista jurisprudencial e doutrinário, no Direito do Trabalho, é caracterizado por quatro dimensões elementares: **1.) intensidade** (da violência psicológica); **2.) duração** (prolongamento do tempo da violência); **3.) finalidade** (de ocasionar um dano psíquico ou moral); e **4.) efetivação** (dos danos) e, considerando, também, os constantes estudos psicológicos e epidemiológicos, que relacionam as atuais formas de gestão organizacional e pessoal, caracterizadas pela valorização do fator humano, por meio da participação nos processos de gestão e do governo à distância, da participação nos lucros e resultados e na política de bonificação e premiação dos trabalhadores e/ou equipes que mais se destacam, com problemas de saúde, como as psicossomatizações e psiconeuroses, como os sintomas somatoformes e até mesmo o suicídio, trazendo impactos negativos para o trabalhador, para a economia, para a saúde pública e para o sistema previdenciário, não poderíamos pensar, então, que essas atuais políticas de gestão, que tanto seduzem os trabalhadores, seriam formas diferenciadas de assédio moral no trabalho? Será que as novas formas de sedução das organizações podem ser pensadas como uma espécie de assédio moral “indireto”? (Corroborado e ampliado por HELOANI; BARRETO, 2010)

O problema que levantamos neste trabalho parece-nos pertinente em meio aos números apresentados até aqui, sobretudo quando a própria OMS considera o suicídio,

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 9 – 2011

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

por exemplo, um ato de violência auto-infligida e quando, na França um trabalhador se suicida dentro do ambiente de trabalho, em média, todo dia, a cada ano, como vimos, anteriormente.

A relevância desse tema, aqui no Brasil, respalda-se no afastamento do emprego de trabalhadores acometidos por transtornos mentais e comportamentais, adquiridos ou potencializados pelo trabalho, ocupando a terceira posição entre as causas de concessão de benefício como o auxílio-doença e a aposentadoria por invalidez, gerando um custo de R\$ 35 bilhões ao ano para a Previdência Social e que são extraídos de tributos e taxas cobrados da população, como um todo. (FALCÃO, 2010)

Nosso objetivo maior, em meio ao problema que levantamos, foi tentar compreender melhor os aspectos relativos ao assédio moral pós-reestruturação produtiva e investigar se, com as atuais políticas de gestão organizacionais e pessoais adotadas por organizações no mundo todo, e no Brasil, podemos pensar num assédio moral indireto, subsidiando as discussões em torno do assunto no Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, revisando a literatura jurídica e científica entre os anos de 2008 e 2011.

Para atingir nosso objetivo geral, elencamos outros quatro objetivos específicos: **1.)** compreender o assédio moral à luz do campo do Direito do Trabalho e do Direito Social e em meio às relações de trabalho atuais; **2.)** apresentar e analisar os elementos históricos e atuais que envolvem a reestruturação produtiva, a partir do desenvolvimento de modelos econômicos, políticos e produtivos e seus impactos nas relações de trabalho; **3.)** investigar, em bases de dados eletrônicas (atualizadas mais rapidamente), referências quanto aos termos *assédio moral* e *assédio moral indireto*; e **4.)** analisar as atuais políticas de gestão organizacionais e pessoais e verificar se há elementos diferenciadores quanto ao *assédio moral*, avaliando a consistência do termo *assédio moral indireto*.

A hipótese maior deste trabalho, em seu sentido lato, foi a de que, em função das transformações ocorridas pós-reestruturação produtiva, sobretudo a partir dos anos de 1970, no mundo, e de 1990, no Brasil, as novas configurações das relações de trabalho têm

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 9 – 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

mobilizado elementos que, por um lado, seduzem material e simbolicamente o trabalhador, privilegiando a competitividade em prol dos resultados e, por outro, produzem novas formas de subjetivação e danos, muitas vezes irreversíveis, à saúde física e mental do trabalhador, podendo ser chamada de “assédio moral indireto”. Especificamente em relação à revisão da literatura, nossa hipótese foi a de que ainda que estivesse havendo maior produção de conhecimento científico acerca do assédio moral, pouco ainda tem sido o efeito nas jurisprudências dos tribunais, entre os anos de 2008 e 2011, e que um dos motivos que favorecem essa situação seja a incompreensão dos elementos envolvidos no que chamamos de “assédio moral indireto”.

## **METODOLOGIA**

A metodologia aqui utilizada respalda-se no paradigma qualitativo, nos pressupostos dialéticos (com diálogos com a genealogia), em teóricos freudo-marxistas e genealógicos, na análise de conteúdo e na pesquisa bibliográfica e documental.

Procuramos interagir vários autores, sistematizando as discussões, e lançamos mão da análise de conteúdo, ainda que de maneira limitada, de modo que criamos determinadas categorias de análise, a partir do referencial teórico do direito do trabalho e da psicologia do trabalho.

Nossos estudos originais foram divididos em três etapas. Na primeira, apresentamos o resultado da pesquisa realizada em uma base de dados eletrônica física e de acesso restrito (*Juris Síntese IOB* CD-Rom); na segunda, apresentamos o resultado da pesquisa realizada em uma base de dados eletrônica virtual (*Scielo: Scientific Electronic Library Online*: <<http://www.scielo.br>>); e, na terceira, a correlação das pesquisas documentais com a pesquisa bibliográfica.

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 9 – 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

Neste trabalho, revisamos a literatura científica e jurídica entre os anos de 2008 e 2011, a partir de quatro referências: (1) uma literária, a partir do sítio eletrônico de uma grande livraria, que promove entregas em amplitude nacional (Livraria Cultura: <<http://www.livrariacultura.com.br>>) e da aquisição de alguns títulos; (2) uma científica virtual (“SciELO”: <<http://www.scielo.br>>), gratuita e generalista, com base nas expressões “assédio” (em todos os índices) e “moral” (em todos os índices); (3) outra física e eletrônica (“CD Magister – Repositório Autorizado do STF, STJ e do TST”, edição de Agosto/Setembro de 2011); e (4) outra, ainda, física e eletrônica (CD-Rom da “Revista Síntese – Trabalhista e Previdenciária”, nº 14, Volumes 60 a 258), estas duas últimas de acesso restrito, porém utilizadas por advogados, procuradores e magistrados como ferramenta de trabalho, por meio da expressão “assédio moral”, em todos os índices disponíveis.

## O ASSÉDIO MORAL INDIRETO

A maioria das definições acerca do assédio moral é incompleta, isto porque ao identificar a figura do assediador, o mesmo é colocado sempre, ou na maioria das vezes, como o superior hierárquico nas organizações de trabalho. É o chamado “mobbing” descendente, isto é, o abuso de poder do chefe em relação ao seu subordinado. Porém sabemos que o assédio pode ocorrer de forma horizontal, isto é, entre “colegas” de trabalho (no caso de uma competitividade mórbida, sem limites, inveja), ou até mesmo de forma ascendente, chamado de “mobbing” ascendente. Essa possibilidade é pouco provável, mas ela pode se configurar. Subalternos que tenham uma preferência pelo chefe anterior, e acabam por empregar violência psíquica ao chefe atual, na maioria das vezes de maneira sutil, devido a posição na relação de trabalho, minando suas ações, fazendo com que o superior hierárquico se sinta incapaz de exercer seu poder gerencial sobre seus comandados, colocando uma

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 9 – 2011

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

situação de descontrolo sobre a organização e, como consequência, fazendo com que este se afaste do cargo de gerência, é um exemplo em que o assediador é o subalterno. Pode ocorrer também, ainda no assédio ascendente, a questão da diferença de gênero ou mesmo a discriminação, situação, por exemplo, em que o(s) subalterno(s) tenha(m) como superior hierárquico uma mulher ou pessoa que seja homossexual, de crença religiosa diferente ou até mesmo de posição social mais elevada.

Existem, ainda, outros dois pontos que podem gerar controvérsias acerca do tema. O primeiro deles é a questão do tempo. Isto porque, para alguns autores e juristas, a violência psíquica tem de ser sistemática e prolongada (alguns estipulam o período de seis meses). Porém, hoje, já existem jurisprudências configurando o assédio moral, identificando o ilícito em situações que a pessoa sofreu a violência psíquica, tendo seu direito de personalidade lesado (dano moral) por pouco mais de um mês. Podemos citar como exemplo, *in casu*, o RO-126/02, julgado pela 2ª Turma da 3ª Região, onde foi configurado o assédio moral, sendo que a violência psicológica sofrida pela vítima estendeu-se por pouco mais de um mês, gerando o dano moral por lesão causada à honra da trabalhadora. O segundo ponto nos remete à questão do resultado causado. Isto porque, para a doutrina e a jurisprudência há elementos caracterizadores do assédio moral tais como a ocorrência do dano psíquico e do dano moral, sendo que o primeiro se expressa por uma alteração psicopatológica comprovada e o segundo lesa os direitos de personalidade.

Na nossa concepção, poderá configurar-se o assédio moral tanto quando a vítima sofrer ambos os danos ou somente um deles. Isto é, poderá ser vítima de assédio aquele que sofrer ou agravar um dano psíquico (diagnosticado clinicamente; são as alterações psicopatológicas comprovadas, onde a personalidade da vítima é alterada ou seu equilíbrio emocional venha a sofrer perturbações que se exteriorizam por meio de depressão, angústia, bloqueio, etc.) ou quando a vítima sofrer um dano moral, que como já dito, é a violação de seu direito de personalidade (a esfera ética ou ideal do indivíduo, valores interiores, a honra), gerando consequências extrapatrimoniais, independente de prova, pois se presume.

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 9 – 2011

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

Ademais, o dano moral independe do dano psíquico, isto porque o trabalhador ao sofrer o assédio moral pode ter seu direito de personalidade lesado (dano moral) sem, contudo, ter sofrido qualquer perturbação no seu equilíbrio emocional, ou alteração na sua personalidade. Isto ocorre porque os indivíduos reagem de formas diferentes à violência psíquica empregada, uma vez que algumas pessoas possuem graus de tolerância maior que outros. Além disso, “.... ao se admitir como elemento do assédio moral o dano psíquico, o terror psicológico se converteria em um ilícito sujeito à mente e à subjetividade do ofendido”. (BARROS, 2005)

Importante salientar também, que nossa Carta Magna protege tanto a saúde (integridade física e psíquica) do trabalhador quanto seu direito de personalidade. Portanto se exigirmos o dano psíquico efetivo para se caracterizar o assédio moral, teríamos um mesmo comportamento (o assédio, isto é, a violência psicológica), em que a definição do ilícito seria o grau de tolerância da vítima.

Ao descrevermos o assédio moral e analisarmos os elementos de seu conceito, tais como a intensidade da violência, o prolongamento desta violência, e o nexo de causalidade destas violências com o aparecimento ou agravamento de danos psíquicos e/ou o dano moral sofrido, estamos nos referindo à figura do assédio moral (direto) e seus comportamentos configuradores. Tais comportamentos se configuram de maneira direta (mesmos as violências sutis, como gestos) ou as chamadas “indiretas”, dirigidas à vítima e que muitas vezes passam despercebidas.

Desconstruindo a figura clássica do assédio moral, levantamos a possibilidade de se configurar o assédio moral **indireto**. Isto porque, com o processo de globalização, novas formas de tecnologia e gestão foram surgindo, forçando a legislação juslaborista a se adequar a estas transformações. Os fatores econômicos, onde se inclui as inovações tecnológicas, são fontes materiais do Direito do Trabalho, isto é, ditam a substância do próprio direito. A economia, o mercado e a intensificação da competição entre as organizações, levam-nas a minimizar os custos, o que exerce forte influência no Direito do

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 9 – 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

Trabalho. O neoliberalismo propõem a flexibilização das normas trabalhistas com reflexos em suas funções.

A grande questão para nós é a dificuldade que o Direito encontra para coibir este tipo de assédio, o **indireto**. Nossa Carta Magna protege tanto a dignidade da pessoa humana, prevista no seu artigo 1º, III, quanto à honra e o direito de imagem, prevista no seu artigo 5º, X. A violência psíquica exercida no ambiente de trabalho lesando tanto a dignidade do trabalhador ou a sua honra ou imagem, ou até ambos configura o assédio, isto é a figura ilícita em questão.

Com as novas formas de gestão nas organizações, inclusive com respaldo legal, devido à flexibilização das normas trabalhistas, e até com Leis específicas como a Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000, que dispõem sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, prevista na Constituição Federal no seu artigo 7º, XI, inclusive com a participação do trabalhador na gestão da empresa, vistos até então como conquistas dos trabalhadores, vêm demonstrando um lado sombrio, como vimos anteriormente. Essas novas políticas de gestão das empresas, que visam auferir maior lucro, com menores custos, traduzem uma violência psíquica travestida (daí a expressão assédio moral **indireto**) pela qual passa o trabalhador, tendo este que “vestir a camisa da empresa”, desdobrando-se para atingir tais metas impostas pelas organizações e, pior, com o seu próprio “consentimento”.

A atual reestruturação produtiva demarca uma mudança também nas formas de controle das relações de trabalho e do processo produtivo. Numa das formas aqui consideradas, há técnicas e estratégias que se caracterizam pela ação direta sobre o potencial produtivo do trabalhador que, intensificadas por meio de uma violência direta traduzida, identificamos por assédio moral direto. Noutra forma possível, há uma crescente dissimulação dessas técnicas e estratégias de controle sobre o trabalhador, obedecendo, como já foi dito, à própria mudança no processo produtivo e à natureza do trabalho capaz de sustentar esta mudança; tais estratégias podem ser intensificadas ao ponto de exercerem outro tipo de

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 9 – 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

violência, mais dissimulada, e que chamamos de “tendência de descaracterização” do assédio moral via meios indiretos.

A violência no trabalho persiste, hoje, quando se deseja extrair algum tipo de resultado que gere um dano provocado ao trabalhador. O que parece se esboçar, com as novas possibilidades de gestão do trabalho, é que tal violência adquire uma outra forma, não menos problemática que a anterior, mas que é geralmente mais intensa, simplesmente por ser quase imperceptível. Nos dias atuais, diferentemente do padrão de tempos passados, a violência contra o trabalhador se dissimula e se dilui em mecanismos dificilmente identificados como danosos.

E o caráter dissimulado da violência obedece estratégias aparentemente “boas” e “bem intencionadas”, como, por exemplo, a sedução que está alojada nas políticas de metas, nas participações no lucro da empresa, na co-gestão dos processos produtivos, nos planos de carreira, etc. E eis que encontramos um grande problema: qual o limite que separa tais políticas de um efetivo dano ao trabalhador?

O assédio moral pressupõe a detecção de uma intensidade de violência psicológica, um prolongamento dessa violência no tempo, uma finalidade em se causar dano psíquico ou moral, e a efetivação desses danos. Se levarmos em consideração as conseqüências apontadas por pesquisadores ligados à psicopatologia, podemos perceber que as novas políticas de gestão de pessoas, inevitavelmente, produzem estados de sofrimento e o desenvolvimento de doenças nos trabalhadores. É que a estratégia da “sedução” implica numa tonalidade essencialmente perversa ao processo, por tornar quase impossível detectar ações que são efetivamente danosas aos trabalhadores. E, pior ainda, fazer do trabalhador um agente de sua própria doença ao mesmo tempo em que retira da empresa a responsabilidade por tal resultado.

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 9 – 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
www.estudosdotrabalho.org

## ASSÉDIO MORAL E DIREITO SOCIAL: REVISÃO DA LITERATURA (2008 A 2011)

Na revisão da literatura, há vasta literatura sendo disponibilizada no mercado editorial brasileiro, sobretudo no campo do Direito. Chamamos a atenção, todavia, para algumas obras literárias importantes que contemplam, no todo ou em parte, discussões multidisciplinares acerca do Assédio Moral, dentre as quais podemos listar a obra completa de Freitas, Heloani & Barreto (2008); o capítulo de Heloani & Barreto (2010, pp. 31-48), no livro de Glina & Rocha (2010), que discute aspectos da violência psicológica no assédio moral; o capítulo de Barreto & Heloani (2011, pp. 173-184), no livro de Alves, Vizzaccaro-Amaral & Mota (2011), que relaciona a “rota” da humilhação no trabalho à morte e ao suicídio; o livro de Barreto, Netto & Pereira (2011), que aborda os significados sociais do suicídio no trabalho, a partir do assédio moral; o fragmento específico de Seligmann-Silva (2011, pp. 502-503), e seu livro completo que contempla a relação entre Trabalho e Desgaste Mental (SELIGMANN-SILVA, 2011).

No que tanger à base de dados da “SciELO”, sete ocorrências contemplam os anos de 2008 a 2011: (a) a indicação bibliográfica da literatura sobre o assédio moral de Freitas (2008); (b) o artigo de revisão, acerca do assédio moral em trabalhadores da enfermagem, de Fontes, Pelloso & Carvalho (2011); (c) a resenha do livro de Freitas, Heloani e Barreto (2008) elaborada por Garcia & Tolfo (2011); (d) a visão dos operadores do Direito acerca do assédio moral no trabalho, compilada por Battistelli, Amazarray & Koller (2011); (e) o relato da adaptação e das características psicométricas de medidas de assédio moral no trabalho, elaborado por Ferraz & Martins (2011); (f) a identificação de assédio moral entre docentes de ensino superior no Brasil, realizada por Caran *et al* (2010); e (g) a sistematização da produção científica acerca do assédio moral em periódicos *online*, efetuada por Cahú *et al* (2011).

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 9 – 2011

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

O sistema jurídico brasileiro possui previsão legislativa esparsa, com destinação e característica específica acerca do Assédio Moral, porém no setor público. Como exemplo a Lei estadual pioneira nº 3.921/02 do RJ e no âmbito municipal mais de 100 projetos tramitando, sem uma legislação federal específica.

Entretanto, se pensarmos que a manutenção de um ambiente de trabalho hostil, onde se emprega a violência psicológica sobre os empregados fere sobremaneira o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, interpretando sistematicamente os direitos fundamentais previstos nos artigos 1º, III (“Dignidade da pessoa humana”) e IV (“Valores sociais do trabalho”) e 3º (“Sociedade justa, livre e solidária”), da Constituição Federal, sob a ótica da dignidade da pessoa humana do trabalhador, de acordo com o princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais (*Canotilho*), conclui-se que a preservação dos valores sociais do trabalho é uma das formas de se garantir a dignidade da pessoa humana, bem como propiciar ao ser humano uma sociedade mais justa, com igualdades de oportunidades, para o seu pleno desenvolvimento físico e intelectual.

Somando-se a isso, o legislador constituinte, a par dos direitos fundamentais e sociais, estes assegurados nos arts. 5º, X (“Honra e imagem”), 6º (“Saúde e trabalho”) e 7º (“Direitos dos trabalhadores visando a melhoria de sua condição social”), da CF/88, elegeu o meio ambiente (art. 225 da CF) à categoria de bem de uso comum do povo, impondo assim ao empregador a obrigação de assegurar ao trabalhador um ambiente de trabalho hígido, assegurando-lhe, ao ser demitido, o direito a encontrar-se nas mesmas condições de saúde física e mental em que se encontrava quando da admissão, plenamente apto à absorção pelo mercado de trabalho, hoje tão voraz e seletivo, já que só conta com sua força de trabalho para obter o salário, a remuneração necessária à sua subsistência.

Além da legislação constituinte, há dispositivos legais dentro da própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como o artigo 483 (“Rescisão indireta”) e até mesmo uma Lei preventiva, como a Lei nº 11.948, de 16 de junho de 2009 (“Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 9 – 2011

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

Desenvolvimento Econômico e Social”), que indiretamente contribuem para o cerceio do problema, ao sancionar, em seu art. 4º, os assediadores pela via econômica, limitando o capital público aos mesmos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados revisados permitem considerar avanços importantes na temática do Assédio Moral na literatura brasileira, considerando o recorte temporal de 2008 a 2011, tanto no que tange a obras literárias generalistas quanto a produções de conhecimento científicos. Contudo, no âmbito jurídico, muito avanço ainda precisa ser conquistado, sobretudo no que concerne às formas “diluídas” e difusas do assédio moral nas organizações de trabalho, como o que chamamos de “assédio moral indireto”.

Devido às novas dimensões das relações de trabalho no século XXI, e partindo do princípio de que o Direito é uma ciência dinâmica, é importante a elaboração de uma legislação mais severa, porém cristalina, abrangendo todos os membros de uma empresa ou órgão público, independente da hierarquia, acerca de suas ações, incluindo comportamentos individuais ou coletivos e novas políticas de gestão, impondo como limites normas de respeito e comportamento ético, preservando a alma do indivíduo que é um bem jurídico que se impõem tutelar, para alertá-los e puni-los, se for o caso, contra um mal do século no direito trabalhista: o assédio moral.

Tal demanda é particularmente necessária considerando que as lacunas legislativas contemporâneas acerca do assédio moral (seja ele direto ou indireto) acarretam tragédias individuais ao trabalhador e à sua família, numa dimensão privada, e ônus social e econômico, na esfera pública, onerando, por conseguinte, o sistema jurídico brasileiro, quando “juridicalizadas” as relações decorrentes da atual organização do trabalho.

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 9 – 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS E BIBLIOGRAFIA

ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; MOTA, Daniel Pestana. **Trabalho e saúde**: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XIX. São Paulo: LTr, 2011.

ANTUNES, Ricardo L. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 10. ed. São Paulo: Cortez, 1999.

\_\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 5. ed. São Paulo: Boitempo, 2003. (Coleção Mundo do Trabalho).

BARRETO, Margarida; NETTO, Nilson Berencheín; PEREIRA, Lourival Batista. **Do assédio moral à morte de si**: significados sociais do suicídio no trabalho. São Paulo: Matsunaga, 2011.

BATTISTELLI, Bruna Moraes; AMAZARRAY, Mayte Raya; KOLLER, Silvia Helena. O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito. **Psicol. Soc.**, Florianópolis, v. 23, n. 1, abr. 2011. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822011000100005&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822011000100005&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 22 nov 2011. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822011000100005>.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 05 de outubro de 1988. Organização do texto por Juarez de Oliveira. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990. 168 p. (Série Legislação Brasileira).

BRASIL, Leis, decretos, etc. **Consolidação das leis do trabalho**: como se acha em vigor. Compilação de Armando Casimiro Costa, Irany Ferrari e Nelson Barbosa Corrêa. 6. ed. Atualizada. São Paulo: LTr, 1978.

BRASIL. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Anuário Estatístico da Previdência Social**. Seção IV – Acidentes de Trabalho. 2009. Disponível em: <[http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3\\_101013-150045-567.xls](http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_101013-150045-567.xls)>. Acesso em 19 novembro 2010.

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 9 – 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

BRASIL. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Anuário Estatístico da Previdência Social**. 2006. Disponível em: <[http://www.mps.gov.br/arquivos/compressed/3\\_090519-153748-897.zip](http://www.mps.gov.br/arquivos/compressed/3_090519-153748-897.zip)>. Acesso em 19 novembro 2010.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Organizado por Elizabeth Costa Dias. Colaboradores Idelberto Muniz Almeida *et al.* Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

CAHU, Graziela Pontes Ribeiro *et al.* Produção científica em periódicos online acerca da prática do assédio moral: uma revisão integrativa. **Rev. Gaúcha Enferm. (Online)**, Porto Alegre, v. 32, n. 3, set. 2011. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-14472011000300025&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472011000300025&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 25 nov. 2011. <http://dx.doi.org/10.1590/S1983-14472011000300025>.

CARAN, Vânia Cláudia Spoti *et al.* Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. **Acta paul. enferm.**, São Paulo, v. 23, n. 6, 2010. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-21002010000600004&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002010000600004&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 25 nov. 2011. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-21002010000600004>.

COUTINHO, Evandro da Silva Freire; ALMEIDA-FILHO, Naomar; MARI, Jair de Jesus. **Fatores de risco para morbidade psiquiátrica menor: resultados de um estudo transversal em três áreas urbanas no Brasil**. In: **Revista de Psiquiatria Clínica**. ISSN 0101-6083, Vol. 26, nº 5, Set/Out 1999, Edição Internet, Disponível *On Line* em [http://www.hcnet.usp.br/ipq/revista/r265/artigo\(246\).htm](http://www.hcnet.usp.br/ipq/revista/r265/artigo(246).htm), em 25/04/2006.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lucia Leal Ferreira. 5. ed. Ampliada. São Paulo: Cortez; Oboré, 1992.

\_\_\_\_\_. **O fator humano**. Tradução de Maria Irene Stocco Betiol e Maria José Tonelli. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. Tradução de Maria Irene Stocco Betiol *et alli.* São Paulo: Atlas, 1994.

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 9 – 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

ENRIQUEZ, Eugène. **Da horda ao Estado**: a psicanálise dos vínculos sociais. Tradução de Teresa Cristina Carreiro e Jacyara Nasciuti. 2. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1991.

\_\_\_\_\_. **A organização em análise**. Tradução de Francisco da Rocha Filho. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

FALCÃO, Rosa. No Brasil, o afastamento do emprego por transtornos mentais e comportamentais já é a terceira maior causa de concessão de benefícios da Previdência.

**Correio Braziliense**. 2010. Disponível em

<[http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/brasil/2009/09/13/interna\\_brasil,141776/index.shtml](http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/brasil/2009/09/13/interna_brasil,141776/index.shtml)>. Acesso em 28 out 2010.

FREDDI, Giorgio. Organização, teoria da. In: BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de política**. Coordenação da Tradução por João Ferreira. 5. ed. Brasília: Editora UnB; São Paulo: Imprensa Oficial do Estado, 2000, P. 864-870.

FONTES, Kátia Biagio; PELLOSO, Sandra Marisa; CARVALHO, Maria Dalva de Barros. Tendência dos estudos sobre assédio moral e trabalhadores de enfermagem. **Rev. Gaúcha Enferm.**, Porto Alegre, v. 32, n. 4, dez. 2011. Disponível em

<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-14472011000400024&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472011000400024&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 20 dez. 2011.  
<http://dx.doi.org/10.1590/S1983-14472011000400024>.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 48, n. 2, jun. 2008. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75902008000200012&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902008000200012&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 25 nov. 2011.  
<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902008000200012>.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto Montes; BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage, 2008. [Coleção Debates em Administração]

GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther. **Saúde mental no trabalho**: da teoria à prática. São Paulo: Roca, 2010.

GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio moral no trabalho: uma responsabilidade coletiva. **Psicol. Soc.**, Florianópolis, v. 23, n. 1, abr. 2011. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-)

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 9 – 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

71822011000100021&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 25 nov 2011.  
<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822011000100021>.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Aspectos do trabalho relacionados à saúde mental: assédio moral e violência psicológica. In: GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther. **Saúde mental no trabalho**: da teoria à prática. São Paulo: Roca, 2010, pp. 31-48.

HOUAISS, Antônio. VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

LAZZARATO, Maurizio; NEGRI, Antonio. **Trabalho imaterial**: formas de vida e produção de subjetividade. Tradução de Mônica Jesus. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **Os equívocos da excelência**: as novas formas de sedução na empresa. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; FERRAZ, Ana Maria Souto. Propriedades psicométricas das escalas de assédio moral no trabalho: percepção e impacto. **Psico-USF (Impr.)**, Itatiba, v. 16, n. 2, ago. 2011. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-82712011000200005&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712011000200005&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 25 nov. 2011.  
<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-82712011000200005>.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**: doutrina forense, modelos de petições, recursos, sentenças e outros. 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 26ª. Ed. São Paulo, LTr, 2000.

NEGRI, Antonio; HARDT, Michael. **Império**. Tradução de Berilo Vargas. Rio de Janeiro: Record 2001.

\_\_\_\_\_. **Multidão**: guerra e democracia na era do Império. Tradução de Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Record, 2005.

NEGRI, Antonio. **Cinco lições sobre Império**. Tradução de Alba Olmi. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

\_\_\_\_\_. **O trabalho de Dioniso**: para a crítica do Estado Pós-Moderno, 2004.

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 9 – 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
www.estudosdotrabalho.org

NEGRI, Antonio; COCCO, Giuseppe M. **GloBAL**: biopoder e lutas em uma América Latina globalizada. Tradução de Eliana Aguiar. Rio de Janeiro: Record, 2005.

PAGÈS, Max *et al.* **O poder das organizações**. Tradução de Cecília Pereira Tavares e Sonia Simas Favatti. São Paulo: Atlas, 1987.

PELBART, Peter Pál. **Vida Capital**: ensaios de biopolítica. São Paulo: Iluminuras, 2003.

SATO, Leny. Trabalho e saúde mental. In: CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Saúde, meio ambiente e condições de trabalho**: conteúdos básicos para uma ação sindical. São Paulo: CUT, 1996. P. 169-175.

\_\_\_\_\_. Subjetividade, saúde mental e LER. In: RUIZ, R. C. (org.). **Um mundo sem LER é possível**. Montevideo: UITA (União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação), 2003. P. 61-80.

SATO, Leny; SELIGMANN-SILVA, Edith. Saúde mental: diversas expressões. **Trabalho & Saúde** (órgão informativo do DIESAT). São Paulo, v. 79, n. 21. p. 49-62, 1986.

SATO, Leny *et al.* Atividade em grupo com portadores de L.E.R. e achados sobre a dimensão psicossocial. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, v. 79, n. 21. p. 49-62, 1993.

SATO, Leny; BERNARDO, Márcia Hespanhol. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. **Ciência & Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 869-878, out./dez. 2005.

SELIGMANN-SILVA, Edith. Crise econômica, trabalho e saúde mental. In: ANGERAMI, V. A. (org.). **Crise e trabalho e saúde mental no Brasil**. São Paulo: Traço, 1986. P. 54-132.

\_\_\_\_\_. **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ. São Paulo: Cortez, 1994.

\_\_\_\_\_. Psicopatologia e psicodinâmica no trabalho. In: MENDES, René (org.). **Patologia do trabalho**. São Paulo: Atheneu, 1995, P. 287-310.

\_\_\_\_\_. Saúde mental e trabalho. In: TUNDIS, Silvério Almeida; COSTA, Nilson do Rosário (Org.). **Cidadania e loucura**: políticas de saúde mental no Brasil. 5. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes; ABRASCO, 1997a, P. 217-288.

# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 9 – 2011  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

\_\_\_\_\_. A interface desemprego prolongado e saúde psicossocial. In: FERREIRA-FILHO, J. F.; JARDIM, S. (orgs.). **A danação do trabalho**: organização do trabalho e sofrimento psíquico. Rio de Janeiro: Te Corá Editora, 1997b. P. 19-64.

\_\_\_\_\_. Desemprego e psicopatologia da recessão. In: BORGES, L. H.; MOULIN, M. G. B.; ARAÚJO, M. D. (orgs.). **Organização do trabalho e saúde**: múltiplas relações. Vitória-ES: EDUFES, 2001. P. 219-254.

\_\_\_\_\_. Psicopatologia e saúde mental no trabalho. In: MENDES, René (org.). **Patologia do trabalho**. 2. ed. Atual. E ampl. São Paulo: Atheneu, 2005, P. 1141-1182.

VIZZACCARO-AMARAL, A. L. **Entre o kháos e o kósmos, a demiourgía da excelência**: a seleção de pessoal como regulação, normalização e mediação no contexto das novas políticas de gestão de recursos humanos. 2003. 155 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) — Faculdade de Ciências e Letras, Campus de Assis, Universidade Estadual Paulista —Júlio de Mesquita Filho, Assis, 2003. Disponível em [http://www.athena.biblioteca.unesp.br/exlibris/bd/bas/33004048021P6/2003/vizzaccaroamaral\\_al\\_me\\_assis.pdf](http://www.athena.biblioteca.unesp.br/exlibris/bd/bas/33004048021P6/2003/vizzaccaroamaral_al_me_assis.pdf). Acesso em 25 nov 2011.