
ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: CAUSAS, CONSEQUÊNCIAS E RESPONSABILIZAÇÃO

Hugo Fidelis Batista
Cláudio Jannotti da Rocha
Lorena Vasconcelos Porto

Resumo

O assédio moral no meio ambiente de trabalho pode decorrer de uma diversidade de causas que, somadas, acabam por viciar o sistema, gerando processos perversos de adoecimento no trabalho. A gestão empresarial agressiva, o mercado flexível e concorrencial, questões psicológicas do próprio indivíduo são fatores que, somados, ampliam – se é que não incentivam – a possibilidade de adoecimento no ambiente de trabalho por meio da formação de assediadores e assediados. Essa conscientização é imprescindível para se afastarem análises que, ao reduzirem o problema, visam exclusivamente a deveres monetários – de indenizar –, tratam o assediador como se fosse um não trabalhador e uma pessoa não humana. Esta visão reducionista replica o mesmo processo de ódio, que acaba por impedir uma averiguação mais profunda do cerne da problemática. Com este artigo propõem-se discussões, análises e dúvidas que poderão suscitar outras, as quais auxiliarão no processo de conscientização e construção da efetiva cura de males psicológicos que tanto açodam o ambiente de trabalho na atualidade.

Palavras-chave: Assédio moral. Meio ambiente de trabalho. Causas. Consequências. Responsabilização.

Hugo Fidelis Batista

Mestre em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do Centro Universitário do Distrito Federal (UDF). É Procurador do Distrito Federal - Procuradoria-Geral do Distrito Federal.

Cláudio Jannotti da Rocha

Doutor em Direito pela Faculdade Mineira de Direito - PUC/MG (2016), com bolsa CAPES. Mestre em Direito pela Faculdade Mineira de Direito - PUC/MG (2011).

Lorena Vasconcelos Porto

Procuradora do Trabalho. Doutora em Autonomia Individual e Autonomia Coletiva pela Universidade de Roma II. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-MG.

Abstract

Moral harassment in the working environment can be resulted of some causes that, when are summed, vitiate the system, causing perverse processes of illness at work. Aggressive business management, the flexible and competitive market and individual's psychological issues are factors that are amplified the possibility of illness in the work environment through the formation of harassers and harassed. This conscience is essential to leave superficial analyzes that, often, reduce the problem to financial obligations, that is, to the duty to indemnify. These visions end up treating the harasser as if he were a non-worker and a non-human person. This reductionist view replicates the same hate process, which prevent a deeper investigation of the problem. This article proposes discussions and analyzes that may will help in the process of raising awareness and in the construction of the effective cure of psychological ills that are so damaging to the work environment.

Key-words: Harassment. Work environment. Causes. Consequences. Civil responsibility.

1. O ASSÉDIO MORAL

1.1. CONCEITOS

O termo assédio significa “[o]peração militar em frente ou ao redor de um local determinado; cerco, sítio”¹. Trata-se de “ação que consiste em cercar militarmente uma posição inimiga, geralmente durante um período prolongado ou que se calcula dever durar muito”².

O conceito jurídico de assédio moral, por sua vez, não se afasta muito dessa noção e sentido, sendo uma forma reiterada de violência psicológica, em geral indireta³, por meio da qual determinado indivíduo persegue⁴, cerca, outrem com o fim de destruí-lo psicologicamente.

1 Disponível em <<http://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/assedio/>> Acesso em 30 nov. 2017.

2 Disponível em <<https://dicionariodoaurelio.com/assedio>> Acesso em 30 nov. 2017.

3 “Ela é, então, indireta, essencialmente no não-respeito ao outro”. In HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 15ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014. p. 27.

4 Ibid., p. 39.

Para se originar, basta existir vínculo não efêmero entre pessoas, isto é, havendo relações interpessoais, a exemplo das relações familiares⁵, é possível o surgimento do assédio moral. Nesse sentido, Hirigoyen esclarece que:

Essa destruição moral sempre existiu, quer nas famílias, onde permanece oculta, quer nas empresas, onde as pessoas não a levavam em conta na época de muita oferta de emprego porque as vítimas tinham a possibilidade de trocar por outro. Hoje, elas se agarram desesperadamente ao seu trabalho, em detrimento de sua saúde, tanto física quanto psíquica⁶.

Não é, pois, um fenômeno exclusivamente trabalhista.

No círculo familiar psicologicamente adoecido, o assédio moral entre cônjuges ou entre pais e filhos⁷ é o mais comum. Por meio de um processo subliminar de perseguição permanente⁸, baseado no desrespeito não evidente - utilização de piadas, ironias, ataques superficiais ou indiretas constantes -, cria-se um ambiente hostil à sinceridade e à liberdade⁹. Com a angústia, raiva e apreensão geradas, o assediado se sente cada vez mais confuso e oprimido, o que pode lavá-lo ao adoecimento. É bastante elucidativo o seguinte relato de assédio moral no ambiente familiar:

Até seu divórcio, os pais de Nádia tinham o hábito de jogar seus filhos uns contra os outros, usando para isso de uma violência subterrânea. Nessa família, lava-se em público a roupa suja, mas de maneira insidiosa. A mãe sabe melhor que ninguém utilizar as frases e as insinuações maldosas. Com seus ataques indiretos, ela deixa traços de veneno na memória dos filhos¹⁰.

5 Segundo Hirigoyen, o assédio moral pode ocorrer entre cônjuges, entre estes - ou algum destes - e seus filhos ou no local de trabalho. A autora chama de violência privada a "violência perversa" disseminada entre casais e no âmbito mais geral das relações familiares, especialmente nas relações entre pais e filhos In HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 15ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014. p. 21-61.

6 Ibid., p. 20.

7 Em relação às crianças, Hirigoyen aponta que não é difícil manipulá-las, uma vez que criam desculpas para os atos daquelas pessoas que amam. A tolerância, nessa fase, acaba por ser ilimitada: "estão sempre prontas a perdoar tudo em seus pais, a assumir tudo como culpa sua, a compreender, a tentar saber por que um dos pais está triste. Um meio frequentemente utilizado para manipular uma criança é a chantagem, é fingir estar sofrendo" (HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 15ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014. p. 52).

8 Ibid., p. 39.

9 Ibid., p. 29-30.

10 Ibid., p. 48.

O assédio moral no ambiente de trabalho possui características similares. Por meio de “comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”¹¹, o processo de perseguição concretiza o assédio moral nas relações de trabalho.

No Brasil, o Ministério do Trabalho conceitua-o como sendo “toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude, etc.) que, intencional e frequentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”¹².

O assédio moral no trabalho também é denominado violência moral no trabalho, humilhação no trabalho, terror psicológico no trabalho, hostilização no trabalho e atinge contingente assustador de trabalhadores.

Conforme Resolução do Parlamento Europeu sobre assédio moral no local de trabalho, de 20 de setembro de 2001, em pesquisa realizada pela Fundação Dublin com 21.500 trabalhadores da União Europeia, constatou-se que 8% destes, “ou seja, 12 milhões de pessoas, declaram ter sido vítimas de assédio moral no trabalho no decurso dos 12 meses precedentes, havendo, por conseguinte, que presumir que é muito superior o número de casos efectivamente existentes”¹³.

1.2 CLASSIFICAÇÕES JURÍDICAS

No trabalho, o assédio moral pode ser caracterizado de acordo com a sua abrangência em: a) individual e b) ambiental ou organizacional.

O assédio moral individual é aquele que envolve a relação direta entre indivíduos. Não há um ataque generalizado, sem destinatário certo. O assediador elege mentalmente quem será ou serão os assediados e passa, por meio de processos ardilosos, a denegri-los de forma específica, valendo-se de armas singulares e precisas que terão em conta vulnerabilidades de cada pessoa assediada, tudo com o fim de

11 Ibid., p. 65.

12 Disponível em: http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_assedio.asp. Acesso em 30 nov. 2017.

13 Disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.php?article99>. Acesso em 30 nov. 2017.

envergonhá-la¹⁴ e, com isso, adoecê-las ou fazer com que desistam do posto de trabalho.

O assédio moral passa a existir como decorrência de uma reiteração e repetição concatenada de atos no tempo, o que acaba por formatar um verdadeiro processo de perversidade, de guerra, de ataque.

Atos isolados podem caracterizar atos ilícitos e, portanto, ocasionar o dever de indenizar, mas não a tipificação do processo assediador, isto é, do assédio moral. Uma das marcas definidoras do assédio moral no trabalho é a reiteração de atos perversos: “um processo perverso pode ser ocasionalmente utilizado por todos nós. Ele só se torna destrutivo quando usado com frequência e com a sua repetição no tempo”¹⁵.

No assédio moral organizacional, a prática assediadora decorre de verdadeira política de gestão empresarial. Com uso de táticas similares às do assédio moral individual, o assédio organizacional opera de modo generalizado. Assim, a prática de humilhações e a colocação em situações vexatórias não se apresentam como “privilégio” de um ou de alguns, mas de todos aqueles que, de qualquer modo, incidam nas circunstâncias - um tanto mais objetivas - aptas ao início das agressões. Comum exemplo é o assédio pelo não atingimento de metas exageradamente fixadas ou cobradas de forma abusiva.

Em outros termos, no assédio organizacional, o psicoterror é adotado de forma constante, como modo de gerir, sendo aplicável a todos aqueles que não cumpram as exigências do empregador.

A doutrina classifica o assédio moral no trabalho, ainda, com as seguintes divisões: a) descendente; b) ascendente ou c) horizontal¹⁶.

No assédio moral descendente, a relação de hierarquia é substrato do exercício abusivo do poder hierárquico. Aquele que, ocupando posto superior na organização

14 “Vivemos em um mundo onde a maioria das pessoas ainda é adepta da crença de que a vergonha é um bom instrumento para manter as pessoas na linha. Isso não só é errado como é perigoso. Esse sentimento está altamente relacionado com o vício, a violência, a agressão, a depressão, os distúrbios alimentares e o bullying. Os pesquisadores não o associam a nada positivo – não há registros de que a vergonha seja um recurso útil para qualquer comportamento saudável. Na verdade, ela está mais para a causa de comportamentos destrutivos e lesivo do que para a sua solução”. In BROWN, Brené. A coragem de ser imperfeito. Rio de Janeiro: Sextante, 2016. p. 55.

15 HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 15ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014. p. 11.

16 Hirigoyen utiliza-se das seguintes nomenclaturas: “um colega agride outro colega”; “um superior agredido por subordinados”; “um subordinado agredido por um superior”. In HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 15ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014. p. 70-75.

profissional, vale-se deste para perseguir outrem que lhe esteja direta ou indiretamente subordinado pratica assédio moral descendente.

Aponta Hirigoyen que, no contexto atual, “em que se busca fazer crer aos assalariados que eles têm que estar dispostos a aceitar tudo se quiserem manter o emprego”¹⁷, esta situação é bastante frequente.

Pode decorrer de abuso de poder do superior hierárquico que, por medo de perder o seu posto de controle, persegue seus subordinados; pode advir também de “manobra perversa de um indivíduo que, para engradecer-se, sente necessidade de rebaixar os demais; ou que tem necessidade, para existir, de destruir um determinado indivíduo escolhido como bode expiatório”¹⁸.

O assédio moral ascendente ocorre de modo inverso. Neste, são os subordinados que praticam atos reiterados de abuso em relação ao superior hierárquico. Em geral, são grupos de empregados que, unindo-se, conseguem assediar determinada chefia, sendo hipótese mais rara, mas existente. É exemplo comum a hipótese de “pessoa vinda de fora, cujo estilo e métodos sejam reprovados pelo grupo, e que não faça o menor esforço no sentido de adaptar-se ou impor-se a ele”¹⁹.

O exemplo de Hirigoyen merece ser transcrito, especialmente por demonstrar como a situação – assédio moral ascendente -, embora rara, é grave. Nesse caso, o trabalhador assediado que ocupa posto de gestão é colocado em situação absolutamente sem saída: ele não encontra apoio nos subordinados que o assediam e não conseguirá também encontrá-lo nos superiores, que o indigitarão de fraco, caso saibam da situação. Transcreve-se:

Muriel foi inicialmente secretária-assistente do diretor de um grande grupo. Em razão de seu empenho no trabalho e inúmeros cursos noturnos durante anos seguidos, ela acaba obtendo um cargo de responsabilidade dentro deste mesmo grupo.

Quando toma posse do cargo, ela se vê imediatamente transformada em alvo de hostilidade das secretárias com quem trabalhava alguns anos antes: não lhe entregam a correspondência que chega, extraviam arquivos, ouvem suas conversas privadas ao telefone, não lhe transmitem os recados. Muriel se queixa a sua chefia,

17 Ibid., p. 75.

18 Ibid., p. 75.

19 HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 15ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014. p. 74.

que lhe retruca que, se ela não consegue fazer-se respeitar pelas secretárias, é porque não tem envergadura para ser quadro de direção. E sugerem-lhe que se transfira para um cargo de menor responsabilidade²⁰.

Quanto ao assédio moral horizontal, a doutrina aponta ser aquele que ocorre de forma cruzada, entre pessoas que não têm poder hierárquico umas sobre as outras: “um colega agride outro colega”²¹.

As formas mais comuns atualmente discutidas são abusos cometidos entre colegas de trabalho que, por meio de reiteradas chacotas e ironias, realçam fatores supostamente estigmatizantes, com o fim de denegrir, atacar e oprimir o assediado.

Segundo a doutrina, os “grupos tendem a nivelar os indivíduos e têm dificuldade em conviver com a diferença (mulher em um grupo de homens, homem em um grupo de mulheres, homossexualidade, diferença racial ou social...)”, uma vez que o diferente assusta, gera instabilidade e medo, em um verdadeiro processo de mixofobia²².

Com maestria, Bauman esclarece que, para aqueles que se sentem indesejáveis e que “suspeitam ter chegado ao fundo do poço, a descoberta de outro fundo abaixo daquele em que eles próprios foram lançados é um evento de lavar a alma, que redime sua dignidade humana e recupera o que tenha sobrado de autoestima”²³.

Nesse processo perverso, quando “tratamos as pessoas como objetos, nós as desumanizamos” e, com isso, conseguimos não nos culpar pelas atrocidades praticadas com o outro, formatando-se o processo mental que caracteriza e sustenta a prática do assédio pelo assediador²⁴. É exatamente o oposto da lição kantiana de que se deve agir de tal maneira que se possa desejar que a máxima de sua conduta se torne lei universal.

20 Ibid., p. 74-75.

21 Ibid, p. 70.

22 Trata-se do “medo provocado pelo volume irrefreável do desconhecido, inconveniente, desconcertante e do incontrolável”. In BAUMAN, Zygmunt. *Estranhos à nossa porta*. 1ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2017. p. 15.

23 Ibid., p. 18.

24 Pode ser caracterizado como assediador aquele que, por um processo de adoecimento grave, não mais questiona seus momentos de comportamentos perversos – raiva, histeria, fobia, obsessão –, tornando-se um indivíduo “permanentemente perverso”, isto é, sem qualquer sensação de culpa pelos atos praticados. In HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. 15ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014. p. 11.

1.3. AS POSSÍVEIS CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: A GESTÃO, O MERCADO, A SOCIEDADE E O INDIVÍDUO

Cercados por um mercado competitivo, os indivíduos sentem medo e, com isso, são levados a outros sentimentos como angústia, inveja, ansiedade e raiva, os quais, por serem vistos como “maus sentimentos”, são simplesmente reprimidos socialmente²⁵ e, por consequência, internamente.

Em meio a uma sociedade que força à perfeição utópica, por um desenfreado efeito cascata decorrente da comparação excessiva facilitada pelas tecnologia e mídias sociais²⁶, a individualidade, como marca de beleza singular do mundo particular que cada um é, se perde²⁷.

A esses fatores, somam-se histórias de vida que, às vezes trágicas, apagam crianças livres e criam adultos sisudos, aprisionados, individualistas, destruidores²⁸ do outro, mas, muitas vezes, de sucesso aparentemente invejável.

Richard Sennet, em “A corrosão do caráter”, aponta que vivemos momentos em que a dinamicidade do mercado, o domínio do capital, a maximização do poder decorrente de operações em bolsa de valores, o desejo de rápido retorno e o denominado “capital impaciente”, impõem que não haja nas relações de trabalho “longo prazo”²⁹. Tudo é para ontem e amanhã pode ser que já não sirva mais às necessidades empresariais.

Nessa impaciência econômica, é que “um jovem americano com pelo menos

25 “Quando reconhecemos, aceitamos e integramos o nosso lado sombrio, criamos respiradouros naturais dentro de nós”. In FORD, Debbie. Como entender o efeito sombra em sua vida: por que as pessoas boas fazem coisas ruins. São Paulo: Cultrix, 2010. p. 19.

26 “A revolução [tecnológica] não está modificando apenas ‘o que’ e o ‘como’ fazemos as coisas, mas também ‘quem’ somos”. In SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. São Paulo: Edipro, 2016. p. 13.

27 Nesse sentido, cumpre trazer à baila a lição de Boaventura de Sousa Santos: “as pessoas e os grupos sociais têm o direito a ser iguais quando a diferença os inferioriza, e o direito de ser diferentes quando a igualdade os descaracteriza”. In SANTOS, Boaventura de Sousa. Uma concepção multicultural de Direitos Humanos. Lua Nova Revista de Cultura e Política, Governo e Direitos – CEDEC, n. 39, 1997, p. 122.

28 “A repressão aos maus-tratos sofridos no passado leva algumas pessoas, por exemplo, a destruir a própria vida e a vida dos outros, incendiar casas de estrangeiros, promover vinganças, tudo em nome de um ‘patriotismo’, a fim de ocultar a verdade de si mesmas e sentimentos de desespero da criança torturada (...)”. In MILLER, Alice. O drama da criança bem dotada: como os pais podem formar (e deformar) a vida emocional dos filhos. São Paulo: Summus, 1997. p. 16.

29 SENNETT, Richard. A corrosão do caráter. 2ª ed. Rio de Janeiro: BestBolso, 2016. p. 21.

dois anos de faculdade pode esperar mudar de emprego pelo menos onze vezes no curso do trabalho, e trocar sua aptidão básica pelo menos outras três durante os quarenta anos de trabalho”³⁰. “É bastante natural que a flexibilidade cause ansiedade: as pessoas não sabem que riscos serão compensados, que caminhos seguir”³¹.

Com este “esquema de curto prazo das instituições modernas”³², há clara limitação do “amadurecimento da confiança informal”³³. Por consequência, os laços entre os trabalhadores e entre estes e seus empregadores são cada vez mais fracos e fluídos³⁴.

A insegurança decorrente dos laços de curto prazo, o medo gerado, as exigências de flexibilidade, adaptação e aprimoramento constantes, em um mercado altamente competitivo, corroem qualidades de “caráter, como lealdade, compromisso, propósito e resolução, que são de longo prazo na natureza”³⁵.

Por esses fatores, Gaulejac conclui que comportamentos assediadores no trabalho, “tanto do lado de quem o faz como do lado das vítimas, são a consequência de uma pressão generalizada que se desenvolve no mundo do trabalho”³⁶, no formato da flexibilidade atual.

São os modos de gestão empresarial que favorecem “o cerco moral, ou seja, relações de violência, de exclusão, de ostracismo”³⁷, pois “quando o conjunto do sistema de organização se torna paradoxal, quando ele se apresenta como perfeitamente racional, os empregados enlouquecem”³⁸.

Em contraponto, Dejour e Bègue esclarecem que o assédio moral em si não é um fenômeno recente. O problema é que, em meio à solidão de um sistema largamente competitivo, “a solidariedade mesma que está sendo esmigalhada, triturada e, por fim, destruída. No lugar do convívio e do saber-fazer, a duplicidade, a dissimulação

30 Ibid., p. 21.

31 Ibid., p. 9.

32 Ibid., p. 24.

33 Ibid., p. 24.

34 É que laços fortes dependeriam, necessariamente, de associações de longo prazo. (Ibid., p. 24).

35 SENNETT, Richard. A corrosão do caráter. 2ª ed. Rio de Janeiro: BestBolso, 2016. p. 31.

36 GAULEJAC, Vicent de. Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida-SP: Ideias&Letras, 2007. p. 228.

37 Ibid., p. 228.

38 Ibid., p. 228.

e a má-fé tornam-se regra³⁹. Por consequência, o enfrentamento de obstáculos da vida no trabalho torna-se uma tarefa que exige silêncio; sem apoio e sob a pressão da perda do emprego, o trabalhador aceita o assédio – enquanto consegue, para não ser taxado de fraco -, até que acaba por adoecer ou por desistir do posto de trabalho.

É nesse cenário que a loucura gerada por esse sistema, isto é, os “comportamentos sadomasoquistas, sentimento de onipotência para uns, submissão incondicional para os outros, e muitas outras formas de perversões” devem ser analisados não apenas “como uma patologia”⁴⁰, mas, em verdade, como uma verdadeira forma de violência organizacional adocedora⁴¹, que atrai e identifica responsabilidades para além da visão simplista ou reducionista que culpa o trabalhador, exclusivamente, seja na condição de assediador, seja na de assediado.

Em meio ao “capital impaciente”, aos modos de gestão adocedores, com uma sociedade excessivamente comparativa e flexível, que torna pessoal a responsabilidade pelo sucesso ou fracasso, máscaras são inevitavelmente criadas, aderem de forma profunda e, não poucas vezes, nos impossibilitam de dizer quem realmente somos ou nos tornamos⁴².

A hipocrisia sistêmica é patente: os regimes de mercado e as formas de gestão altamente competitivas incentivam a competição e o resultado a qualquer custo, corroem o caráter⁴³, mas também punem a descoberta ou a demonstração de perversão, a fim de com esta não compactuar publicamente.

Em meio a esse paradoxo, não se fala sobre o medo, a inveja, a raiva, pois não se pode demonstrar fraqueza em um ambiente de trabalho de clara hostilidade à confiança. O que sobra é uma prática não ostensiva, subliminar, de episódios de

39 DEJOUR, Cristophe; BÈGUE, Florence. Suicídio no trabalho: o que fazer. Brasília: Paralelo 15, 2010. p. 46-47.

40 GAULEJAC, Vicent de. Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida-SP: Ideias&Letras, 2007. p. 228.

41 Ibid., 228.

42 “(...) por que você não reconhece a totalidade de quem é? a resposta é simples: porque foi treinado na infância a não ser você mesmo. Você foi condicionado a acreditar que, se se apresentar aos outros com o seu eu autêntico e inteiro, expressando todas as partes do seu eu (tanto as iluminadas quanto as sombrias, tanto as boas quanto as ruins), você será rejeitado, marginalizado e rotulado. Portanto, antes mesmo de aprender a ler e escrever, você já tinha iniciado o doloroso e lamentável processo de separação da totalidade do seu eu integral, tudo em nome do desejo de ser amado, de ser aceito e de pertencer ao seu grupo”. In FORD, Debbie. Como entender o efeito sombra em sua vida: por que as pessoas boas fazem coisas ruins. São Paulo: Cultrix, 2010. p. 19.

43 SENNETT, Richard. A corrosão do caráter. 2ª ed. Rio de Janeiro: BestBolso, 2016.

assédio moral: como um inicial remédio para o assediador, o assediado recebe-o como veneno direto; para se curar, tomará da mesma droga do seu anterior assediador e, com isso, também causará desorganização, desestabilização e destruição do ambiente de trabalho; ao final, o próprio trabalhador, seja o assediador ou o assediado, acabará por desfalecer, seja pelo veneno ministrado, seja pela dose excessiva do suposto remédio.

É que, psicologicamente, em meio às situações paradoxais narradas, são criadas verdadeiras bombas-relógio⁴⁴ que, se não explodem no outro⁴⁵, se autodestroem por meio de processos de adoecimento emocionais. O sofrimento guardado no íntimo do ser-humano terá de “se reproduzir em outro lugar se não encontrar em si mesmo uma solução. Trata-se de um descolamento do ódio e da destruição”⁴⁶.

Por isso, neste mundo flexível, a inflexibilidade toma conta dos indivíduos, endurece e instaura processos de adoecimento: aquele que causa o assédio enxerga no outro a cura momentânea de sua doença, pois pode repassar o ódio e o sofrimento; aquele que, ao ser assediado, sofre, poderá, então, repassá-lo a outrem ou simplesmente guardá-lo, enquanto o suportar. Quando não mais aguentá-lo, adoecerá.

“Culpa, fofocas, favoritismo, apelidos pejorativos e assédio são comportamentos indicadores de que a vergonha impregnou a cultura de um lugar”⁴⁷. Ao contrário do que se pode imaginar, o assédio moral, ao produzir medo por meio da vergonha alheia, destrói a tolerância à imperfeição do ser humano, “diminui a tolerância à vulnerabilidade e com isso atrofia a motivação, a inovação, a criatividade, a produtividade a confiança”⁴⁸, tornando-nos menos humanos.

44 “Enquanto estamos ocupados com os nossos negócios, criando os filhos ou cuidando daqueles que amamos; quando estamos ocupados demais para prestar atenção nas nossas emoções, temos que esconder os nossos impulsos sombrios e defeitos dos quais nos envergonhamos, e isso nos deixa à mercê de uma explosão externa” In FORD, Debbie. Como entender o efeito sombra em sua vida: por que as pessoas boas fazem coisas ruins. São Paulo: Cultrix, 2010. p. 19.

45 “Há em todos nós uma pulsão de morte destruidora. Um dos meios de livrar-se dessa pulsão de morte interna consiste em projetá-la no exterior, sobre outra pessoa”. In HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 15ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014. p. 38.

46 HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 15ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014. p. 48.

47 BROWN, Brené. A coragem de ser imperfeito. Rio de Janeiro: Sextante, 2016. p. 139.

48 Ibid., p. 138.

1.4. A NECESSIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO PELA CAUSA, E NÃO APENAS PELO DANO

O assédio moral é instrumento que, por meio da vergonha, cria medo no indivíduo assediado. Com isso, formata-se um meio ambiente de trabalho hostil à sinceridade e à liberdade, que mata a produtividade, a confiança e o poder de criar e inovar, uma vez que a falha será, nesses ambientes, fatalmente tratada como vergonha e incapacidade, e não como processo comum de qualquer construção.

O assédio moral adocece o meio ambiente de trabalho, os indivíduos que nele laboram e as demais pessoas ligadas a esses indivíduos. Com esses adoecimentos, o indivíduo assediado passa a projetar o mal sofrido no outro, por meio de novas práticas assediadoras, de meras transferências episódicas de ódio ou, ainda, quando não o projeta, introjeta-o, adoecendo-se psicologicamente (síndromes de pânico, depressão, ansiedade).

As causas que ensejam o assédio moral no trabalho são diversas, embora várias – senão todas - contribuam, de modo concausal, para sua formatação. A gestão empresarial agressiva, o próprio mercado flexível e concorrencial, questões psicológicas do próprio indivíduo são fatores que, somados, ampliam – se é que não incentivam - a possibilidade de adoecimento no meio ambiente do trabalho por meio da formação de assediadores e assediados.

Sendo assim, é importante a superação da cultura da mera responsabilização monetizada – condenação ao pagamento de indenizações por danos morais -, buscando-se a noção e o dever de cura, de tratamento, de responsabilidade focada na cessação da causa do adoecimento, e não na mera reparabilidade do dano causado.

A forma com que essa questão tem sido tratada até o momento, especialmente no campo judicial – enfoque na mera reparação do dano moral, e não na causa do dano -, gera verdadeira perenização deste, o que maximiza, em grau exponencial, o adoecimento no âmbito das relações de trabalho e até externamente a estas, como consequência indireta⁴⁹.

Afinal, é importante ter em vista que o assediador e o assediado não deixaram de ser pessoas humanas, que, como tais, são destinatários da proteção inscrita no art.

49 Nesse sentido, é importante ressaltar a atuação do Ministério Público do Trabalho que possui, entre suas metas prioritárias, o combate ao assédio moral no meio ambiente de trabalho. A atuação extrajudicial e judicial do Parquet Laboral busca, primordialmente, fazer cessar a prática de assédio moral e prevenir a sua ocorrência ou a sua repetição futura, visando à concretização de um meio ambiente de trabalho saudável e livre de adoecimentos.

1º, III, da Constituição Federal.

A sinalização de que o assediador merece ser simplesmente punido, ao invés de tratado, é confortável, uma vez que, por meio do mesmo processo por ele utilizado, lhe atribuímos a condição de objeto, de ser do mal, que, portanto, deve ser simplesmente punido. É uma visão, todavia, simplista, reducionista e pouco efetiva, como se pode atualmente notar.

Com esse processo perigosamente simplificador, apagamos – ao delas esquecer - a diversidade de causas que geraram a natureza hostil do meio ambiente de trabalho e, pior, deixamos de buscar a efetiva cura da(s) origem(ns) dos males, contribuindo indiretamente para o surgimento, dia a dia, de novos adoecimentos no trabalho, os quais criam, de um lado, assediados, e, de outro, assediadores, todos vítimas de um sistema que, por ter sido criado por seres humanos, pode – e deve - ser por eles alterado. Essa mudança passa pela imprescindível conscientização das pessoas na sociedade e no mundo do trabalho.

2. CONCLUSÃO

O assédio moral é forma reiterada de violência psicológica, em geral indireta, por meio da qual determinado indivíduo persegue e cerca outrem com o fim de destruí-lo psicologicamente. Trata-se de fenômeno que atinge relações humanas, em suas mais diversas formas, sendo as relações familiares e trabalhistas exemplos em que há incidência do assédio moral.

No artigo, após adequadas classificações jurídicas sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, trouxe-se a lume a discussão sobre os processos internos e externos que levam à causação do deletério evento nas relações de trabalho.

Nesta linha, a gestão empresarial agressiva, o mercado flexível e concorrencial e questões psicológicas do próprio indivíduo são apontados como possíveis fatores de amplificação ou causa de adoecimento no ambiente de trabalho atingido por práticas assediadoras.

A busca da(s) origem(ns) dos males psicológicos que acometem o ambiente do trabalho foi o norte deste artigo, que, sem a intenção de trazer uma conclusão específica, traz apontamentos, suscita dúvidas e discussões, as quais são o início do processo de debate da cura imprescindível à diminuição e, quiçá, à cessação do crescente número de adoecimentos psicológicos decorrentes de processos de assédio

moral no ambiente de trabalho.

Com a análise apresentada, buscou-se, por fim, demonstrar a necessidade de amplificação da discussão e conscientização das causas e efeitos do assédio moral no ambiente de trabalho, a fim de que o problema seja tratado para além de deveres meramente monetários ou indenizatórios, inaugurando-se o debate sobre deveres de tratamento da doença e de seu processo de aparecimento, de modo preventivo e, também, curativo.

BIBLIOGRAFIA

AURÉLIO, **Dicionário de Português Online**. 2008. Disponível em <<https://dicionariodoaurelio.com>>. Acesso em 30 nov. 2017.

BARRETO, Margarida; GERVAISEAU, Maria Benigna Arraes. **Assédio moral no trabalho**. 2001-2013. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article99>>. Acesso em 30 nov. 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Assédio Moral ou Sexual**. 1997-2008. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_assedio.asp>. Acesso em 30 nov. 2017.

BAUMAN, Zygmunt. **Estranhos à nossa porta**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2017.

BROWN, Brené. **A coragem de ser imperfeito**. Rio de Janeiro: Sextante, 2016.

DEJOUR, Cristophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio no trabalho: o que fazer**. Brasília: Paralelo 15, 2010.

MICHAELIS. **Dicionário**. Editora Melhoramentos Ltda, 2017. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br>>. Acesso em 30 nov. 2017.

* Artigo publicado originalmente na Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, SP, v. 44, n. 190, p. 63-77, jun. 2018