

INTRODUÇÃO

O objetivo do estudo é propor a negociação coletiva como uma possibilidade de prevenir o assédio moral organizacional que afeta a saúde dos trabalhadores, e causa danos psíquicos aos afetados.

Abordando os institutos da negociação coletiva, do assédio moral organizacional e do dano psíquico, expondo conceitos científicos e doutrinários, buscando apoio no referencial teórico das obras dos autores: Gilberto Freire, Margarida Barreto, Christophe Dejours, Duílio Antero de Camargo, Júlio Camargo Azevedo, entre outros, para explicar as relações no meio ambiente laboral, às vezes, permeadas pelo símbolo de poder presente nos espaços sociais do meio ambiente laboral, sendo necessário frear e prevenir a prática de assédio moral, com base na autonomia privada coletiva, para sejam incluídas nas cláusulas nas convenções coletivas, com obrigação da empresa de não praticar assédio moral, para que a classe trabalhadora reaja frente a esse ato ilícito, que está causando diversos transtornos mentais e morais, afetando a saúde dos trabalhadores.

Justificamos nossa abordagem devido as consequências do assédio moral organizacional, destacando principalmente, os danos psíquicos causados aos trabalhadores afetados, considerando o aumento das doenças ocupacionais como depressão e síndrome de *burnout*, e afastamentos dos trabalhadores com licença médica, oriundas das relações de trabalho. Por isso, o enfoque na solução através da negociação coletiva, para que possa prevenir os casos de assédio moral, antes que seja instalado o processo coletivo judicial.

A metodologia será fundamentada em estudo descritivo, com levantamento bibliográfico, consulta em sites da Internet, leis e projetos de lei, acerca dos aspectos históricos, conceituais, dos temas assédio moral no trabalho e da negociação coletiva como oportunidade de prevenção e de solução extrajudicial, dentre outras fontes do direito do trabalho.

No plano analítico, serão feitas pesquisas de decisões judiciais, jurisprudências e doutrinas a respeito dos processos coletivos e ações coletivas na Justiça do Trabalho com a ocorrência da matéria pertinente ao assédio moral no trabalho, bem como análise e apreciação de casos concretos de convenções coletivas que possam conter em suas cláusulas a obrigação de não praticar assédio moral.

O assédio moral no trabalho é histórico no Brasil

Para melhor compreender o fenômeno do assédio moral no trabalho é necessário analisar o processo histórico de formação social e cultural do Brasil, no qual se percebem as

situações constrangedoras de maus tratos como: humilhações e perseguições às trabalhadoras, ocorrendo principalmente com as classes mais excluídas, descendentes de índias e negras e menos afortunadas da sociedade brasileira. Tais fatos, não podem ser negados, fazem parte da história desde a época da escravidão, e da colonização do conquistador branco europeu, que com seu autoritarismo e posição elevada na administração pública, exigia a predominância da formação patriarcal, em que as mulheres eram criaturas reprimidas sexual e socialmente e viviam sobre a sombra ou do pai ou do marido. (FREIRE, 1984)

Tal tradição conservadora foi sustentada no poder de mando do colonizador branco, disfarçado de “princípio de autoridade” ou de “defesa da ordem”, tais realidades foram construídas sobre as bases tradicionais antagônicas divididas sempre em senhores e escravos, ou, doutores e analfabetos, foram qualidades sustentadas pela elite da época, com base na ciência, na técnica, e também na ideia de que o pensamento europeu era superior e mais avançado que o nosso. (FREIRE, 1984)

A posteriori, na década de 1930, vivenciaram-se os mesmos maus tratos com as classes imigrantes, com o surgimento das primeiras indústrias, quando empregados e empregadas não possuíam quase nenhum de seus direitos reconhecidos, atuando com extensa carga horária semanal e falta de assistência médica e outras carências. Ademais, verifica-se o trabalho ilegal da mulher e do menor, entre outras formas de precarização no âmbito do direito trabalhista. (FREIRE, 1984)

Com base nesses acontecimentos históricos, entendemos que o combate ao assédio moral no trabalho deve ser compreendido pela sociedade, sob o viés das transformações culturais e jurídicas, pois, geralmente, tal prática envolve o poder político e o econômico que é exercido pela classe dominante organizada sobre os trabalhadores e trabalhadoras, em que muitas vezes tal domínio está alicerçado sobre as hierarquias sociais e preceitos jurídicos mantidos conforme orientações racistas e de gênero, e muitas vezes sustentam a violação de direitos dos mais vulneráveis como: os direitos das mulheres e dos grupos minoritários no ambiente laboral. (CAPRA, 2006)

Outro fator cultural que deve ser combatido juntamente com a prática do assédio moral é o da predominância do poder do patriarcado, em que por milhares de anos, ou pelo menos nos últimos três mil anos, a civilização ocidental e suas precursoras, assim como a grande maioria das outras culturas, basearam-se em sistemas filosóficos, sociais e políticos em que os homens – pela força, pressão direta, ou através do ritual, da tradição, lei e linguagem, costumes, etiqueta, educação e divisão do trabalho – determinaram quem deve ou

não desempenhar seus papéis na sociedade, sendo o poder do patriarcado o único sistema que, até data recente, nunca tinha sido abertamente desafiado em toda a história documentada, e cujas doutrinas eram tão universalmente aceitas que pareciam constituir leis da natureza; na verdade, eram usualmente apresentadas como tal. (CAPRA, 2006)

Nesse contexto, é válido discutir e analisar as relações de poder e suas influências perversas, na prática do assédio moral, abordando o assédio moral no meio ambiente laboral sob o enfoque desta prática constituir uma violação à dignidade dos trabalhadores.

Ao longo do tempo estas convenções e codificações naturalizaram os significados, e reproduziram-se historicamente até serem aceitos como a mais pura e incontestável verdade, e foram sendo inseridos na cultura, nos costumes e no campo jurídico, o que fortaleceu a ideia de que a mulher era um ser frágil, incapaz, e deveria ser protegida juntamente com seus filhos por serem vulneráveis. Destaca-se nesse aspecto, a importância exclusiva das funções maternais e reprodutivas, às quais as mulheres deveriam aceitar e obedecer. (SCOTT, 1994).

Nessa mesma linha de pensamento, Caulfield, (2000) ressalta que apesar da Constituição de 1891, haver proclamado que os cidadãos são livres e iguais perante a lei, acabou por não definir o que era igualdade e cidadania, não fazendo menção ao gênero, mas apenas ao povo brasileiro com pronomes masculinos, o que foi interpretado pelos governantes como uma redação que excluía as mulheres, restringindo, assim, a cidadania aos homens alfabetizados maiores de vinte e um anos. Com o objetivo, de preservar a família, a supressão da liberdade da mulher era justificada para harmonizar as relações da vida conjugal. Confirmando, assim, a supremacia do patriarcado.

Tais fatos refletiram logo em seguida com o Código Civil de 1899, o qual reproduziu as diferenças e hierarquia de gênero, sendo o homem capaz, e a mulher e os filhos incapazes, perante a lei, somente o homem era a autoridade e o representante da família, da qual detinha o pátrio poder, dos filhos, dos bens, etc. Cabendo a elas receberem o sobrenome dos maridos e serem sustentadas por eles, pois, poucas profissões eram oferecidas às mulheres. O fato de sustentar a mulher era uma questão de honra e dever para o homem. (CAULFIELD,2000)

Essa herança sociocultural favoreceu o estabelecimento das raízes do assédio moral que se fez presente nas organizações públicas e privadas, e sua sustentação até os dias atuais, caracterizado pelo desrespeito à dignidade da pessoa humana, constituindo uma prática que desumaniza as relações de trabalho.

A influência da tradição histórica de nossa colonização com um modelo escravocrata, talvez tenha deixado marcas profundas nos modelos de gerenciamento adotados até os dias atuais em nosso país. Por outro lado, entre os empresários que aqui se radicaram e

prosperaram, poucos têm se voltado ao aperfeiçoamento do conhecimento teórico em novas abordagens de gestão, julgando o sucesso pessoal como razão suficiente para não aceitar mudanças na maneira de administrar seus negócios.

O predomínio da visão tradicional também se manifesta nas condições precárias de salubridade e segurança do ambiente de trabalho. Tal situação contraria o direito dos trabalhadores em ter um menor risco de trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, “*in casu*”, o assédio moral é um dano à saúde do trabalhador, (art. 7º, XXII, Constituição da República/88).

Depois das políticas neoliberais da década de 1990, que promoveram a abertura do capital, percebe-se que várias mudanças de paradigmas foram impostas pela globalização dos mercados, cresceram com isso as pressões por resultados em todos os âmbitos do mercado laboral, sendo o local de trabalho, o principal foco dos impactos de tais mudanças, devido às altas cobranças de resultados, busca de novas qualificações, gerando assim muita disputa e estresse entre os trabalhadores para que se mantivessem no emprego, os quais foram sendo substituídos pelo avanço rápido das novas tecnologias. Este cenário global e local também é favorável à prática do assédio moral no trabalho.

Nessa perspectiva, ficam evidentes os impactos dessas mudanças, e refletem no tratamento dado aos trabalhadores, que se tornaram ainda mais vulneráveis às formas de humilhação, dando origem aos diversos tipos de sofrimento nas relações humanas. Um exemplo é a exposição do desempenho do trabalhador no cotidiano de algumas empresas, pois o empregado que não atinge a meta de vendas ou de produção, poderá ter seu nome exposto no quadro como o último colocado do mês. Essa prática constitui assédio moral institucional, e ocorre porque as empresas estão cada vez mais exigindo o empenho dos seus colaboradores internos, sendo as relações de trabalho afetadas pelo crescimento da competição empresarial.

Diante deste cenário atual, é necessário lutar para desprecarizar as condições de trabalho, buscando e indagando, quais alternativas dentro do devido processo legal, e quais instrumentos possuímos para lutar contra tal situação, para frear o aumento de trabalhadores com transtornos mentais, segundo a previdência social.

De acordo com os dados estatísticos do site da Previdência Social do Brasil, é necessária a implementação de metodologias para a identificação da natureza acidentária dos transtornos mentais ou comportamentais. De acordo com as estatísticas, o número de auxílios-doença concedidos em razão deste tipo de moléstia tem crescido drasticamente. De 2006 para 2007, por exemplo, o número de auxílios-doença acidentários por transtornos mentais subiu de 615 para 7.695 e, no ano seguinte, passou para quase 13 mil. No total, de

2004 a 2013, há um incremento da ordem de 1964% para esta concessão. A alta demanda de trabalho, o desequilíbrio entre esforço e recompensa, a dedicação exclusiva ao trabalho e o assédio moral, que abrange humilhações, perseguição e agressões verbais são os principais fatores que prejudicam a saúde mental no ambiente corporativo.

No entanto, apesar dos números alarmantes, nós ainda não temos os dados exclusivos, de quantos casos, são de assédio moral, apesar do problema ser antigo, oriundo de um processo histórico, o mesmo só vem sendo enfrentado de forma individual, via processo judicial com reclamações trabalhistas na justiça do trabalho.

A Negociação Coletiva como prevenção do assédio moral

A problemática do estudo reside em verificar a possibilidade da negociação coletiva, como garantia constitucional, para prevenir e combater o assédio moral organizacional, que é um fator de risco nos ambientes laborais, que vem causando danos à saúde dos trabalhadores, com o aumento das doenças ocupacionais como depressão e síndrome de *burnout*.

Sendo imperioso investigar os prejuízos coletivos dessas práticas, em reiteradas decisões individuais, mais que na verdade tal ato ilícito, vem ocorrendo de forma velada e oculta, atingindo vários trabalhadores, da mesma empresa, na maioria dos casos pesquisados. Este comportamento empresarial precisa ser freado e desestimulado.

A grande lógica da questão está no modelo de gestão autoritária, pela obsessão por metas, e aumento da produtividade, com aumento de horas extras, quando o trabalhador não as alcança, passa a ser discriminado e assediado, por não manter o ritmo de produção exigido.

Questionamos, seria eficaz a inserção nas cláusulas das convenções coletivas, a obrigação de não praticar assédio moral, contra o assédio moral organizacional, que é uma prática antiética, institucionalizada, enraizada nas organizações, que pode causar danos psíquicos nos trabalhadores afetados? Nesse sentido, quais seriam os fundamentos jurídicos dessas ações coletivas para combater tal violência?

É necessário investigar a questão em tela, em decisões de processo coletivos e jurisprudências dos TRTs, se existe efetividade nas ações coletivas com tutela jurisdicional específica, por exemplo, as obrigações de fazer e não fazer, no tocante a prevenção de assédio moral organizacional. (Lenza 2008)

A negociação coletiva tem como objeto a realização de convenção ou acordo coletivo de trabalho, onde as partes buscam a conciliação de seus interesses para resolução de conflitos.

De acordo com Alfredo Ruprecht (1995), a negociação coletiva pode ser classificada como: de criação, de modificação, de substituição, ou de esclarecimento. A negociação

coletiva de criação ocorre quando dá origem, solucionando o conflito, a uma convenção coletiva que não existia antes. A de modificação se dá para mudar cláusulas de uma convenção já em vigor. A de substituição acontece quando se substitui uma convenção coletiva vigente por outra nova. A de esclarecimentos tem por objetivo celebrar outra convenção coletiva para esclarecer conceitos ou situações confusas ou ambíguas que se registraram em convenção coletiva anterior.

Poderíamos fundamentar a aplicação ao caso em tela, o entendimento de Sergio Pinto Martins(1999), quanto a funções da negociação coletiva, que permite a criação de normas aplicáveis às relações individuais e coletivas de trabalho, bem como a aplicação da função jurídico-obrigacional, que determina obrigações e direitos para as partes envolvidas, e a função jurídico-compositiva teria como finalidade de superar os conflitos entre as partes, em face dos interesses antagônicos, para equilíbrio e paz entre o capital e o trabalho.

Necessário também destacar a questão da ética na negociação coletiva, considerando que o ato ilícito da prática do assédio moral também é falta de ética, e fere o princípio da boa-fé.

Segundo o princípio da autonomia coletiva, previsto no art. 8º da Constituição Federal, as associações profissionais são livres para negociar com o empregador ou seu respectivo sindicato as condições de trabalho aplicáveis à categoria que representam.

É certo que ainda possuímos vários obstáculos para prática autocompositiva, no entanto, é dever das associações sindicais, que na atual conjuntura estão enfraquecidas e omissas, aperfeiçoarem a sua função mais importante, que é a negociação coletiva, e consolidar seus objetivos nos contratos coletivos através da criação de normas de acordo a realidade trabalhista que no momento está precária, para resolução dos problemas causados pela prática do assédio moral nas empresas.

Nesse cenário de incertezas, é premente que a negociação coletiva de trabalho evolua com o intuito de fortalecer as entidades sindicais, para que as mesmas sejam reconhecidas pelos trabalhadores e pelos empregadores, para que os espaços de negociação sejam ampliados e tenham efetividade, no caso em tela, no combate ao assédio moral organizacional.

Sendo necessário também que a academia jurídica e os operadores do direito contribuam com essa efetividade, pela proteção a dignidade do trabalhador para que este tenha um ambiente de trabalho decente, bem como, pela sustentabilidade empresarial, onde as empresas vêm arcando com inúmeros processos trabalhistas oriundos de dano moral pela prática do assédio moral em quadros.

A negociação coletiva é uma prática reconhecida pela sociedade como alternativa viável para a solução de conflitos trabalhistas, uma vez que pode minimizar os problemas do Judiciário, com redução de ações judiciais que demandam tempo e elevados custos, promovendo a desjudicialização das questões conflituosas sobre assédio moral.

Em tempos sombrios, como os atuais, de recessão e baixo desenvolvimento econômico, talvez, a negociação coletiva seja uma oportunidade para resolver alguns conflitos coletivos, para efetivar e proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores, e fortalecer a luta por melhores condições de vida e de trabalho.

Para reforçar a necessidade da negociação coletiva para solução de conflitos, podemos destacar Pedro Lenza (2008), que entende que, os “novos direitos”, exigem acima de tudo, instrumentos capazes de preservar, ao máximo, o bem transindividual em sua forma específica, seja preventivamente, evitando o dano, ou de forma repressiva, buscando a recomposição do status quo ante.

É necessário provocar novas reflexões e debates referentes ao tema, acerca de uma melhor conscientização a respeito do problema e prevenção do assédio moral nos ambientes de trabalho, especialmente com a inserção da sua proibição nas cláusulas das convenções coletivas, para que se diminua a sobreposição dos interesses econômicos aos direitos sociais, fundamentada na proposta de melhoria da qualidade de vida do trabalhador.

Nesse sentido, José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2007), afirma que a negociação coletiva no Brasil, é um processo dialético de entendimento entre os atores representantes do capital e do trabalho, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos.

A Convenção no 154, da OIT, prevê que a negociação coletiva deve se aplicar a todos os ramos da atividade econômica, sendo ampla e aplicável a todas regiões e formas de organização, em qualquer nível sindical, profissional ou empresarial.

A investigação sobre a possibilidade jurídica da negociação coletiva no combate ao assédio moral organizacional é necessária, e contribuirá de forma substancial para uma reflexão crítica e interdisciplinar sobre o tema em tela, proporcionando avanços no conhecimento jurídico das relações trabalhistas, para efetivação dos direitos humanos trabalhistas.

Vale ressaltar que já possuímos de forma isolada uma iniciativa nesse sentido, o sindicato dos bancários de Campinas, incluiu na Convenção coletiva de trabalho, (2015) na cláusula 57^a, um protocolo para prevenção de conflitos no ambiente de trabalho, onde os

bancos assumem o compromisso para que o “monitoramento de resultados ocorra com equilíbrio, respeito e de forma positiva para prevenir conflitos nas relações de trabalho”. Caso isso não aconteça, o bancário poderá apresentar denúncia de assédio moral ao Sindicato que, por sua vez, irá encaminhar ao Banco. A resposta deve ser dada no prazo de até 45 dias. Cabe esclarecer que a CCT prevê o Protocolo; a adesão é por Banco. Hoje, o Sindicato tem aditivo à CCT sobre o Protocolo com 10 Bancos: Itáú, Bradesco, Santander, HSBC, BB, Caixa Federal, Citibank, Safra, BicBanco e Votorantim.

No entanto, é preciso ter claro que não basta incluir o texto na CCT. A construção de um ambiente de trabalho saudável requer mobilização e participação dos bancários. É fundamental que qualquer tipo de abuso seja denunciado ao Sindicato. Só assim é possível colocar em prática as regras previstas na Convenção Coletiva de Trabalho.

Evidências do Assédio moral no trabalho causando transtornos mentais nos trabalhadores

A relação Capital *versus* Trabalho envolve a dimensão do poder e, na maioria das vezes, o assédio moral surge disfarçado pelo discurso de garantir a competitividade empresarial. Nessa intenção emprega-se como estratégia o estímulo à competição entre os empregados no ambiente de trabalho, transformando-o em uma arena onde emergem agravantes à saúde e dignidade do trabalhador, como ressalta Darcanchy(2007):

A prática do assédio moral traz implícitas situações em que a vítima se sente ofendida, menosprezada, rebaixada, inferiorizada, constrangida, ultrajada ou que de qualquer forma tenha a sua autoestima rebaixada por outra. Esse estado de ânimo traz consequências funestas para as vítimas, daí a necessidade de se conhecer bem o quadro e tratá-lo juridicamente defendendo assim aqueles que são vítimas de pessoas opressoras, as quais de alguma forma têm o poder de coagir no seu local de trabalho ou no exercício de suas funções.

Nessa mesma linha de pensamento, André Luiz Aguiar (2006) refere-se ao assédio moral como um constrangimento sofisticado:

A agressão física ao indivíduo desapareceu com o tempo, mas outra forma de atingir o bem-estar do trabalhador - o assédio moral - surgiu, só que mais sofisticada e devidamente adaptada à

exploração do trabalho humano na contemporaneidade, transformando o local de trabalho numa arena de conflitos, divergências, perseguições, sofrimentos e desilusões.

A universalidade do assédio moral no trabalho, por conta da adoção pelo sistema capitalista de novas políticas neoliberais, que, aliadas aos efeitos da globalização da economia e do avanço tecnológico, influenciam diretamente no ambiente laboral causando neste, impactos econômicos, sociais, e conseqüentemente redução de empregos no mundo ocidental, bem como alterações comportamentais nos entes sociais envolvidos.

Segundo a Doutora Valdete Souto Severo, pesquisadora do grupo trabalho e capital, a terceirização das atividades favorece o assédio moral organizacional coletivo, por que as relações trabalhistas foram construídas no tempo pela organização e resistência. Pulverizando os trabalhadores, atrelando cada setor da fábrica a uma empresa prestadora diferente, por exemplo, o capital consegue aniquilar essa “sensação de pertencimento” a uma mesma classe de trabalhadores, promove a concorrência interna e, com isso, elimina a possibilidade de resistência coletiva organizada. Questões salariais, de condições do ambiente de trabalho, de assédio moral coletivo, não serão mais identificadas (isso já ocorre em ambientes invadidos pela terceirização) como questões comuns. Cada grupo travará a sua luta. Esse efeito da terceirização revela outra falácia do contexto de precarização das relações trabalhistas. Todavia, se houvesse mesmo interesse em fortalecer a vontade coletiva, manifestada através do sindicato, a terceirização estaria sendo duramente combatida.

No caso do assédio moral organizacional destaca-se o entendimento da Procuradora do Trabalho Adriane Reis Araújo (2007), que assim o define: [...] *prática sistemática, reiterada e frequente de variadas condutas abusivas, sutis ou explícitas contra uma ou mais vítimas, dentro do ambiente de trabalho, que, por meio do constrangimento e humilhação, visa controlar a subjetividade dos trabalhadores. O controle da subjetividade abrange desde a anuência a regras implícitas ou explícitas da organização, como o cumprimento de metas, tempo de uso do banheiro, método de trabalho, até a ocultação de medidas ilícitas, como sonegação de direitos (registro em Carteira de Trabalho, horas extras, estabilidade no emprego) ou o uso da corrupção e poluição pela empresa. Essa prática resulta na ofensa aos direitos fundamentais dos trabalhadores, podendo inclusive resultar em danos morais, físicos e psíquicos.*

É oportuno ressaltar que as práticas de assédio moral são toleradas, permitidas e continuadas ao longo dos anos, violando o princípio fundamental do Estado Democrático de

Direito, repise-se, que orienta todo o ordenamento jurídico pátrio e as relações jurídicas e sociais, qual o seja o da dignidade da pessoa humana. A par disso, afronta fundamento da República Federativa do Brasil, previsto no art. 1º, III, que constitui objetivo do Estado Democrático de Direito, a saber a proibição de discriminação, através da promoção do bem estar de todos, previsto no art. 3º, IV, bem como viola a honra, imagem e intimidade dos empregados, causando, em decorrência, múltiplas lesões a toda a coletividade de trabalhadores potencialmente atingidas e à sociedade desrespeitada em seus valores fundamentais constitucionalmente traçados.

O PL-7202-A/2010, em tramitação no Congresso Nacional, pretende alterar o art. 21 da Lei nº 8.213/1991 incluindo o assédio moral como acidente de trabalho, na alínea *b*, ofensa física ou moral intencional, por extensão do conceito de assédio moral, equiparado ao acidente de trabalho. A justificativa deste projeto é de que a ofensa moral no trabalho vem sendo reconhecida como fator de risco nos ambientes de trabalho, destacando-se o assédio moral e outras formas de violência, que vem se intensificando, e ocorrendo a banalização do fenômeno, sendo necessária a realização de estudos e novas abordagens do problema tentam estabelecer o nexu causal com a organização do trabalho e tratá-lo, considerando que a violência psicológica, pode causar danos à saúde física e mental, não somente daquele que é atingido, mas de todo o coletivo que testemunha esses atos.

Segundo o Presidente do CSJT, Dr. Ives Granda, durante o I Simpósio sobre Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho, do trabalho seguro, declarou que: “Temos uma pressão muito grande de exigência de produtividade, de qualidade e de competição. Isso faz com que empresas exijam cada vez mais metas, e assim, começam a aparecer novas doenças,” por isso, a ideia é promover debates no sentido de adotar medidas de prevenção e de detecção das causas destas moléstias, devido o crescimento de ações, por afastamentos por transtornos mentais causados pelas condições laborais,”.

O problema dos transtornos mentais nos trabalhadores, causados por assédio moral é globalizado, vale destacar, a contribuição do jurista europeu, Doutor Giuseppe Ludovico, leciona em sua obra intitulada “Reflexos psicossociais das transformações do trabalho” que aborda, os riscos psicossociais, estresse relacionado ao trabalho e seus efeitos, devido as profundas transformações do mercado de trabalho, as mudanças radicais dos modelos de organização do trabalho e os novos processos tecnológicos e produtivos, geraram o surgimento de novos fatores de risco para a saúde do trabalhador. Além das doenças derivadas dos tradicionais riscos do trabalho industrial, em tempos mais recentes foram surgindo outras graves patologias que não vêm da ação exclusiva de fatores de risco profissionais, mas da

combinação de fatores sociais e profissionais. Estudos recentes que descrevem um fenômeno em constante aumento, que já afeta 28% dos trabalhadores europeus, revelando-se como causa de mais da metade das jornadas de trabalho perdidas todo ano. Os custos relativos representariam 3% do PIB europeu, totalizando, todo ano, cerca de 617 bilhões de euros (272 bilhões dos quais por faltas ao trabalho, 242 bilhões por perda de produtividade, 63 bilhões por tratamentos de saúde e 39 bilhões por pensões por incapacidade). Segundo a Organização Mundial da Saúde, em 2020, a depressão será a principal causa de incapacidade no trabalho.

O Ilustre jurista supracitado acrescenta ainda que, o Tribunal de Justiça da Itália, esclarece que o conceito de “ambiente de trabalho” deve ser interpretado de forma a incluir “todos os fatores, físicos ou outros, susceptíveis de afetar a saúde e a segurança do trabalhador no seu ambiente de trabalho”, acrescentando, também, que os empregadores são obrigados a prevenir “todos os riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores” e que “os riscos profissionais que devem ser avaliados pela entidade patronal não ficam definitivamente determinados, antes evoluindo constantemente em função, designadamente, do desenvolvimento progressivo das condições de trabalho e das investigações científicas em matéria de riscos profissionais”.

A prevenção dos riscos psicossociais tornou-se, assim, um dos objetivos principais da estratégia comunitária em matéria de saúde e segurança no trabalho (2002-2006), que destacava como “as transformações da organização do trabalho (obrigação de resultados e maior flexibilidade) têm uma incidência profunda nos problemas de saúde no trabalho e, em termos mais gerais, no bem-estar dos trabalhadores”, com a consequência de que “a política comunitária de saúde e segurança no trabalho deve promover um verdadeiro “bem-estar no trabalho”, não só físico, mas também moral e social. A Comissão propunha, portanto, que se aprovasse uma nova legislação relativa aos riscos emergentes: assédio moral e violência no trabalho, entre outros.

O assédio moral passa a constituir uma maneira de pressionar o trabalhador a dedicar toda sua capacidade física e mental para as finalidades da empresa, mas coagido pelo medo, mediante situações de ameaça sobre a perda do emprego, humilhação, exposição de sua imagem, entre outros constrangimentos que não levam em conta sua humanidade enquanto pessoa merecedora de respeito e portadora de dignidade, ou seja, é a “coisificação” do ser humano, visto como mero objeto.

É oportuno salientar que, os processos julgados no Brasil vêm reconhecendo o assédio moral como fator de risco nos ambientes de trabalho, e danos à saúde dos trabalhadores, sem, no entanto, verificar e investigar seus prejuízos com nuances coletivas nas

organizações, uma vez que em determinadas situações coletivas, estas práticas estão dissimuladas e ocultas em várias reclamações individuais, na maioria das vezes, dos mesmos grupos empresariais.

Margarida Barreto (2000), afirma ainda, que um ambiente de trabalho onde as condições são cada vez mais precárias, mesmo não tendo baixos salários, mas pela sobrecarga do trabalho e por pressão intensa por produção, constitui um ambiente favorável aos assediadores.

A necessidade de cumprir metas e assumir a responsabilidade de realizar diversas tarefas criou uma reorganização do ambiente de trabalho nos últimos anos com maior probabilidade de rotatividade da mão-de-obra. Quem continua no emprego internaliza essa lógica e passa a lutar pela manutenção do seu emprego, numa competição com os demais parceiros de trabalho, perfazendo o chamado “individualismo”. Essa situação vem contribuindo para ampliar os índices de depressão no país decorrentes do assédio moral. Margarida Barreto (2000)

O assédio moral é composto de formas de microviolências que se reproduzem e se reverberam no meio ambiente laboral, pelas desigualdades sociais e precarização do trabalho presentes na atual conjuntura da economia capitalista, que pela busca incessante do aumento e concentração dos lucros, adota meios para reduzir custos e otimizar o uso da mão-de-obra, sujeitando muitas vezes os trabalhadores à humilhação e pressão psicológica sob a ameaça de perderem o emprego caso não aceitem as condições. (COMPARATO 2013)

Nesse sentido é válido destacarmos a conclusão de Francisco Milton Araújo Junior (2009), o qual entende que a coação moral decorre do não cumprimento pelo empregador de suas obrigações contratuais, ocorrendo principalmente quando há: violação do dever de proporcionar trabalho ao empregado, ao transformar o pacto laboral em contrato de inação, afetando incisivamente a integridade física e psíquica do empregado, que passa a ser ridicularizado e menosprezado no ambiente de trabalho, familiar e social; violação do dever de conceder os equipamentos de proteção, ao constranger o trabalhador e submeter-se a condições laborais degradantes e incompatíveis às regras mínimas de prevenção ao acidente de trabalho, elevando seus níveis de tensão psicológica; violação do dever de respeitar a dignidade do empregado, ao realizar atos que o humilhem, inferiorizem e o ofendam; que passa a ser tratado pelo empregador como mero objeto em detrimento dos valores sociais do trabalho garantidos constitucionalmente; violação do dever de agir de boa-fé, ao proceder de forma desleal e arbitrária, obrigando o empregado a realizar atividades que não foram pactuadas com o intuito de lhe causar sofrimento físico e mental; violação do dever de não

discriminar, ao estabelecer tratamento diferenciado entre os empregados, desestruturando as relações psicoafetivas mantidas entre os trabalhadores através do isolamento daquele que está sofrendo o assédio moral.

Ao analisarmos a conclusão acima, entendemos que o ilustre autor tem razão, ao abordar a questão do tratamento degradante dado aos empregados, citando que esse tratamento é incompatível com as regras mínimas de prevenção de acidente de trabalho, quando eleva os níveis de tensão psicológica do trabalhador, violação do dever de respeitar a dignidade do empregado, ressaltamos, nesse ponto, que reside aqui, mais um liame entre os conceitos de assédio moral e acidente de trabalho, ou no mínimo, que o assédio moral possa causar acidente de trabalho.

Colacionamos para embasar a nossa tese, a decisão do magistrado trabalhista Francisco Milton Araújo Junior (2009), que colocou em prática os conceitos expostos em sua obra quando proferiu a sentença do Processo: 0256/2003-1 que tramitou na MM 4ª Vara do Trabalho de Belém, onde condenou o reclamado por prática de assédio moral em R\$ 104.102,00 (cento e quatro mil e cento e dois reais), extraio parte da sentença: “Verifica-se que o assédio moral possui aspectos peculiares, haja vista que pode ser cometido por meio da prática de agressões sutis, como olhares, gestos, silêncio, suspiros, dentre outras, e por agressões expressas, como coações públicas, difamatórias, rebaixamento de função, não fornecimento de equipamento de proteção individual, divulgação dos problemas particulares aos companheiros de trabalho, dentre outras.

A psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen (2002), pioneira nos estudos sobre assédio moral, define que o assédio moral, ou ainda, a manipulação perversa, ou o terrorismo psicológico, caracteriza-se pela conduta abusiva, de forma repetitiva e prolongada, de natureza psicológica, durante a jornada de trabalho do trabalhador e no exercício das suas funções, capaz de causar ofensa à sua personalidade, à sua dignidade, ou à sua integridade psíquica. Geralmente, acontece em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigida a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego, tal prática é antiética, é prejudicial à sociedade como um todo e deve ser combatida.

A democratização e a divulgação de informações a respeito do tema e o seu enquadramento na negociação coletiva, com o fito de esclarecer os danos que tal prática poderá causar na classe trabalhadora, poderá constituir assim, ações favoráveis à redução dos casos de assédio moral no ambiente de trabalho.

Analisando o dano psíquico oriundo de assédio moral

Nesse cenário, destacamos Duílio Antero de Camargo (2011), que leciona que os diagnósticos das doenças não são feitos nas empresas (SESMT) e tampouco nos serviços conveniados com as empresas, pois as mesmas têm a explícita intenção de ocultar os adoecimentos, para não sofrerem aumento das alíquotas de acidente do trabalho - para não terem a imagem social “arranhada”.

O autor afirma ainda a necessidade de interface do Direito e suas contribuições com a Psiquiatria Ocupacional e Medicina do Trabalho, abordando temas como papel do profissional médico na esfera judicial, responsabilidade civil, responsabilidade extracontratual subjetiva e objetiva, ação ou omissão voluntária, dano, dano moral, dano patrimonial, **dano psíquico**, nexos causal ou relação de causalidade e culpa. Com relação aos aspectos periciais em Psiquiatria Ocupacional e Psiquiatria Forense são discutidos temas como insalubridade, periculosidade, situações hostis à saúde física e mental no trabalho, a importância da prática pericial junto a Medicina e Justiça do Trabalho. Camargo (2011)

Segundo Camargo na obra “Psiquiatria Ocupacional”, trata os transtornos mentais relacionados ao trabalho, alerta que é necessária a realização de estudos multidisciplinares em Saúde Mental e Trabalho, a partir do enfoque dos efeitos nocivos de situações hostis do ambiente de trabalho na saúde do trabalhador, na sua qualidade de vida e o estresse ocupacional, bem como os aspectos psicossociais e trabalho do sujeito. Camargo (2011)

Segundo Christophe Dejours em sua obra “A banalização da injustiça social”, que a noção de responsabilidade e de justiça concerne à ética e não a psicologia, analisando as causas e os efeitos do assédio moral, percebemos que ele elas não são uma causalidade do destino, e sim, uma causalidade sistêmica. DEJOURS (1999)

Christophe Dejours afirma ainda que a psicodinâmica do trabalho, que tem implicações nos campos psicológico e sociológico, pode viabilizar algumas luzes. Em suma, a psicodinâmica do trabalho sugere que a adesão ao discurso economicista seria uma manifestação do processo de "banalização do mal". DEJOURS (1999)

A banalização do mal passa por várias fases intermediárias, cada uma das quais depende de uma construção humana. A aceleração ou a “freagem” desse processo depende de nossa vontade e de nossa liberdade. O poder de controle sobre o processo pode ser aumentado pelo conhecimento de seu funcionamento. Aqui aponto a necessidade da ação coletiva sindical como instrumento que possa frear e prevenir a prática de assédio moral organização. DEJOURS (1999)

No entendimento de Fernando Gajardoni, no caso de assédio moral organizacional, com a aplicação da técnica processual coletiva. Será que é possível se obter tutela conjunta a uma série de pretensões individuais repetidas (ações repetitivas)? com os seguintes ganhos: a) *molecularização dos conflitos*: enfrentamento do litígio pelo conjunto dos conflitos individuais, (molécula), e não um a um (átomo), o que permite uma visão global do fenômeno e das suas consequências sociais e econômicas. GAJARDONI (2012).

Diante dos fatos compreende-se a necessidade de definir uma reação. Entretanto, verifica-se na atualidade que a autonomia privada coletiva está unicamente a serviço do poder econômico, com retração de direitos e divisão da classe trabalhadora, com tendência de se agravar a ampliação ilimitada da terceirização, que elimina os direitos sociais e o poder político da classe trabalhadora, com o “império da lei do mais forte”, com isso é necessário que um novo Direito Sindical passe a ser construído na doutrina e na jurisprudência, superando, inclusive, as amarras de uma legislação que apenas considerava o fator econômico da força de trabalho, afastando a legislação das relações de trabalho, para favorecer aos interesses do capital, baseados na jurisprudência e na doutrina, e ainda se fundamentam na “necessidade de se garantir a ética nas relações laborais” e garantir a “dignidade do trabalhador”.

Conclusão

Segundo Nelson Saldanha, em sua obra “Ordem e Hermenêutica: sobre as relações entre as formas de organização e o pensamento interpretativo, principalmente no direito”, a perspectiva hermenêutica não pode deixar de estar radicalmente associada ao ponto de vista histórico, e por ele de certa forma envolvida, isso se refere a tese do direito como ordem e hermenêutica, que só se compreende quando se sabe que a referência à ordem inclui as suas metamorfoses, e que o componente hermenêutico é uma variável histórica, que leva em consideração a consciência da vida grupal e se articula com mais complexidade quanto mais complexas forem as próprias formas políticas, e com isso, variam as modalidades com a ordem: da mera constatação passa-se à explicação das origens, à justificação das escolhas, à aplicação organizada das normas, à crítica e a formulação de projetos de transformação. SALDANHA (1992)

Com base no exposto acima, vislumbramos no momento histórico atual, uma nova reflexão sobre a dignidade da pessoa humana, neste aspecto, com foco nos trabalhadores, sendo necessária a mudança nas atividades sindicais. Diante dos índices elevados de todo tipo de violência, da corrupção, da ausência da ética nas relações. O assédio moral é um dos tipos de violência presente na sociedade atual, manifestado nas organizações, sejam elas públicas

ou privadas, e viola a dignidade humana, que deve ser reconhecida e protegida de forma universal, condição fundamental no combate ao assédio moral no meio ambiente de trabalho.

Isto posto, acreditamos que devemos refletir sobre os dados da OIT e a Organização Mundial da Saúde, que estamos nas décadas do 'mal estar na globalização', em que predominam as depressões, as angústias e outros distúrbios de saúde mental relacionados com as novas políticas de gestão e que estão vinculadas às políticas neoliberais, devido a universalidade do assédio moral no trabalho, por conta da adoção pelo sistema capitalista de novas políticas neoliberais, que, aliadas aos efeitos da globalização da economia e do avanço tecnológico, influenciam diretamente no ambiente laboral causando neste, impactos econômicos, sociais, e conseqüentemente redução de empregos no mundo ocidental, bem como alterações comportamentais nos entes sociais envolvidos.

Defendemos a legitimidade das Confederações, Federações e Sindicatos para atuarem na negociação coletiva de maneira ampla, sob pena de negligenciar a vigência ao art. 8º, III, da Constituição Federal, seja pela sua natureza, seja pela relevância social do bem jurídico coletivo tutelado, que é a saúde e o meio ambiente de trabalho hígido dos trabalhadores.

Infere-se que nesse contexto que estamos muito longe de adequar a negociação coletiva ao estado democrático, alinhando-o às garantias constitucionais. Poderíamos também contar com a participação mais constante do Ministério Público do Trabalho nessas rodadas de negociação com o intuito de orientar os entes envolvidos e destacar a possibilidade de algumas ações preventivas, com tutela específica, que poderiam ser aplicadas aos caso de prevenção do assédio moral, com o foco atuação preventiva/inibitória, como a participação nas comissões e programas de trabalho nas empresas, na elaboração de protocolos de prevenção do assédio moral, para tentar inibir a prática do ato ilícito.

Necessitamos não só de leis severas no combate, mas também prevenir as situações de assédio moral, e cabe também a imediata intervenção dos sindicatos juntamente com as empresas, avaliar e reelaborar os planos de gestão desenvolvidos pelos órgãos de planejamento para a reeducação das organizações, visando promover melhorias qualitativas nas relações sociais no trabalho. É preciso escutar e dialogar com as partes envolvidas, democratizando as tomadas de decisões através da ação sindical coletiva de prevenção, juntamente com MPT e demais legitimados.

Por fim, verificamos que é factível a possibilidade da negociação coletiva, com o apoio do MPT, vir a ser um instrumento válido e regulador das condições de trabalho, no tocante a obrigação de não permitir o assédio moral no trabalho, concretizando tal proibição

em convenção coletiva, a nosso ver seria uma solução mais célere, menos dispendiosa e desgastante, de pacificar o conflito existente entre o capital e o trabalho, através da criação de protocolos de prevenção de assédio moral no trabalho, sendo os mesmos fiscalizados pelos trabalhadores e empregadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr editora, 2006, p.20.

ARAÚJO JUNIOR, Francisco Milton. **Doença Ocupacional e acidente de Trabalho: Análise multidisciplinar**. São Paulo: LTr editora, 2009.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC- Editora da PUC-SP, 2000.

BOBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1995.

BOUCQUILLON, Fabrice. **Harcèlement moral ao travail: une loi en trompe L'oeil?** 2002.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. **Discriminação no trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

BRITO Filho, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2ª edição, 2007, p. 147.

CAMARGO, Dd. A.; CAETANO, D.; GUIMARÃES, L. A. M. e cols. **Psiquiatria Ocupacional: Aspectos conceituais. Diagnósticos e periciais dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho**. São Paulo: Editora Atheneu. 2011.

CAPRA, Fritijof. **O Ponto de Mutação**. Tradução: CABRAL, Álvaro. São Paulo: Cultrix, 2006, p. 27.

CAULFIELD, Sueann. **Em defesa da honra: moralidade, modernidade e nação no Rio de Janeiro (1918-1940)**, Campinas, SP, Ed. Da Unicamp, 2000.p.63

COMPARATO, Fábio Konder. **A Civilização Capitalista: para compreender o mundo em que vivemos**. São Paulo: Saraiva, 2013

DARCANCHY, Maria Vidigal. **Assédio moral no meio ambiente de trabalho**. Disponível em: www.jus.com.br. Acesso em 05 mar 2007, p.35.

DEJOURS, Christophe. **A Banalização da Injustiça Social**. Trad. Luiz Alberto

Monjardim. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

FREIRE, Gilberto. **Casa-grande e senzala**: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal. 23 ed. Rio de Janeiro. Livraria José Olimpo Editora, 1984.

GAJARDONI, Fernando da Fonseca. **Direitos difusos e coletivos I** (teoria geral do processo coletivo) São Paulo: Saraiva, 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LENZA, Pedro. **Teoria geral da ação civil pública**, 3. Ed. -São Paulo, Revista dos Tribunais, 2008, p. 324

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 1999

REIS, Adriane. **Assédio moral organizacional e abuso do poder diretivo do empregador**. Texto elaborado para a Abrapso, 2007.

RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

SALDANHA, Nelson. **Ordem e Hermenêutica: sobre as relações entre as formas de organização e o pensamento interpretativo, principalmente no direito**. Rio de Janeiro. Renovar, 1992, p. 55.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil para análise histórica**. Cadernos Pagu, nº. 3, Campinas/SP 1994.

SIMM, Zeno. **Acosso psíquico no ambiente de trabalho**: manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008.

SOBOLL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio moral interpessoal e organizacional**: em enfoque interdisciplinar. São Paulo: LTr, 2009.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de Direito do Trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. Vol. I – Parte I. São Paulo: LTr, 2011.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Temas de processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Direito processual do trabalho: efetividade, acesso à justiça e procedimento oral**. São Paulo: LTr, 1998

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Petição Inicial: no processo civil e no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 199

TUPINAMBÁ NETO, Hermes Afonso. **A solução jurisdicional dos conflitos coletivos no direito comparado**. São Paulo: LTr, 1993.

Vitorelli, Edilson. **O devido processo legal coletivo**, Editora Revista dos tribunais, pag 96

Acesso à internet:

Disponível em:<<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/125347954/recurso-ordinario-ro-381020135020314-sp-00000381020135020314-a28/inteiro-teor-125347963>

Acesso em: 31-12-2016

Disponível em: O Microsistema de processo coletivo brasileiro: uma análise feita à luz das tendências codificadoras Júlio Camargo de Azevedo. Acesso em: 21-04-2017

Disponível

em:<http://www.esmp.sp.gov.br/revista_esmp/index.php/RJESMPSP/article/viewFile/43/26>

Acesso em: 28 out 2016

http://www.jorgesoutomaior.com/blog/o-stf-em-materia-trabalhista-e-o-curioso-caso-de-benjamin-button#_edn16. Acesso em: 31-12-2016

<https://www.mte.gov.br> Acesso em 05 setembro 2016.

<http://www.trt8.jus.br/trabalhoseguro> Acesso em: 31-12-2016

[Anuário Estatístico da Previdência Social de 2015](#) Acesso em: 31-12-2016

[Seminários - TST http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/seminarios](http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/seminarios) Acesso em: 21-04-2017

<http://www.sindicatocp.org.br> Acesso em: 21-04-2017

<https://grupodepesquisatrabalhoecapital.wordpress.com/2016/11/08/na-onda-liberal-em-que-o-direito-do-trabalho-> Acesso em: 21-04-2017

<http://www.tst.jus.br/documents/1199940/aad6deff-b2f5-4e39-b8ce-05c84d3e7a13>
Acesso em: 21-04-2017