

2

Sobre humilhação

2.1 HUMILHAÇÃO POLÍTICA

Os sentimentos e as emoções surgem, dentre outros contextos, em meio a manifestações sociais e políticas, e a análise de um deles, a humilhação (embora sua natureza de sentimento ou emoção seja objeto de discussão entre especialistas), tem contribuído inclusive para o entendimento de determinados fatos históricos.

Considerado por Arthur Schopenhauer (1788-1860) como “*responsável talvez pela maior dor moral*”¹⁷², a humilhação permite abordagem por diversos enfoques, como da psicanálise, das ciências sociais e políticas, da história, da filosofia e da literatura¹⁷³. Todavia,

¹⁷² SCHOPENHAUER, Arthur. *A Arte de ser Feliz*. São Paulo: Martins Fontes Editora, 2001, p. 21.

¹⁷³ Em maio de 2004 foi realizado na Universidade Estadual de Campinas – ‘UNICAMP’ o Colóquio Internacional “*Sobre a Humilhação: sentimentos, gestos e palavras*”, patrocinado pelo “Núcleo História e Linguagens Políticas: Razão, Sentimentos e Sensibilidades” coordenado por Maria

para os fins deste trabalho, serão abordadas apenas suas conexões com a política em tempos recentes, já que a humilhação parece desempenhar importante papel nas relações de poder¹⁷⁴. Os estudos sobre o tema na área das ciências humanas ganharam impulso com a ascensão do nazismo que, segundo alguns, teria sido em grande parte motivada pela humilhação dos alemães com a derrota na Primeira Guerra Mundial (1914-1918) e os termos do Tratado de Versalhes (1919)¹⁷⁵.

A psicanalista e professora da Universidade de Brasília, Ana Vicentini de Azevedo, afirma que a humilhação ‘implica um processo relacional’ no qual estão presentes duas instâncias (não necessariamente pessoas), sendo uma a que pratica e outra a que sofre. Esclarece que na raiz das palavras humilhação e humildade encontra-se o adjetivo latino “*humilis*” que possui, dentre outros, o significado “*baixo*”¹⁷⁶. Recorrendo a fundamentos etimológicos clássicos ensina que:

“Pela via do grego, a ação de humilhar; a ‘humilh-ação’ se bifurca entre ‘práxis’ (prática) e ‘páthos’ (sofrer). Essa bifurcação é iluminadora. Se, por um lado, humilhação é uma conjugação entre práxis e páthos, por outro vemos que o foco semântico recai sobre a instância do que sofre, sobre o páthos e o patológico” (Azevedo, In: Marson, Naxara, 2005, p. 50).

Stella Brescianni, que enfocou este tema e suas diversas manifestações históricas e culturais, e cujos textos discutidos foram reunidos em um livro editado em 2005 sob a coordenação de Izabel Marson e Márcia Naxara.

¹⁷⁴ MARSON, Izabel; NAXARA, Márcia (org). Apresentação. In: _____. *Sobre a Humilhação: sentimentos, gestos, palavras*. Uberlândia: EDUFU, 2005, p. 9-10.

¹⁷⁵ DECCA, Edgar Salvadori de. A Humilhação: ação ou sentimento? In: MARSON, Izabel; NAXARA, Márcia (org). *Sobre a Humilhação: sentimentos, gestos, palavras*. Uberlândia: EDUFU, 2005, p. 105.

¹⁷⁶ AZEVEDO, Ana Vicentini de. Da humilhação à sublimação: A via da fantasia na psicanálise e na literatura. In: MARSON, Izabel; NAXARA, Márcia (org). *Sobre a Humilhação: sentimentos, gestos, palavras*. Uberlândia: EDUFU, 2005, p. 49-83, 455.

Para a professora de História Christina da Silva Roquette Lopreato da Universidade Federal de Uberlândia¹⁷⁷:

“Humilhação é um sentimento moral, fruto de uma relação assimétrica de comportamento depreciativo por parte de quem humilha, que fere a autoestima de quem vivencia a experiência dolorosa de ser tratado com desprezo. Humilhar significa depreciar o outro, afirmar a posição inferior e subalterna do outro. A humilhação é um rebaixamento moral que afeta o bem-estar psicológico e físico, atinge o amor-próprio e viola os princípios de respeito e de dignidade humana” (Lopreato, In: Marson, Naxara, 2005, p. 248, grifo nosso).

O professor de História, Edgard Salvadori De Decca, da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), explica que a humilhação provoca sentimentos de inferioridade ou rebaixamento ao ferir o orgulho, a dignidade e a honra. Como consequência, pode gerar em resposta outros sentimentos como o ódio, a revolta e a vingança, e ser responsável mesmo pela eclosão de guerras. De Decca acredita que, se considerarmos a humilhação um sentimento, retira-se a ênfase sobre a sua intencionalidade e responsabilidade social. Prefere então tratar a humilhação como um ato de ofensa, uma conduta ou uma ação (social) intencional condenável que visa um objetivo. Lembra que a humilhação pode ou não contar com o consentimento do ofendido e até envolver o uso de violência física, sendo dolorosa, porém, em qualquer circunstância. Propõe a observação da atuação das pessoas, considerando os papéis sociais que desempenham, já que a humilhação está presente de forma recorrente na política atual¹⁷⁸.

De Decca sustenta que nas organizações sociais hierárquicas a humilhação é, geralmente, reparada através da vingança, assumindo

¹⁷⁷ LOPREATO, Christina da Silva Roquette. O Respeito de Si Mesmo: humilhação e insubmissão. In: MARSON, Izabel; NAXARA, Márcia (org). *Sobre a Humilhação: sentimentos, gestos, palavras*. Uberlândia: EDUFU, 2005, p. 247-263, 455.

¹⁷⁸ DECCA, Edgar Salvadori de. A Humilhação: ação ou sentimento? In: MARSON, Izabel; NAXARA, Márcia (org). *Sobre a Humilhação: sentimentos, gestos, palavras*. Uberlândia: EDUFU, 2005, p. 105-117.

formas violentas. Por outro lado, nas sociedades igualitárias baseadas em direitos civis, a reparação se dá através do reconhecimento dos direitos do ofendido e da punição do ofensor (embora também nestas sociedades se observe um aumento de violência) e constata que:

“...a humilhação, apesar de dolorosa nas sociedades hierárquicas é rotineiramente aplicada como um meio de rebaixar as pessoas, mas ela torna-se ainda muito mais dolorosa quando aplicada em uma sociedade de direitos humanos. Em uma sociedade de direitos humanos, a humilhação se liga ao cerne da dignidade de cada pessoa enquanto ser humano e adquire assim um potencial explosivo” (De Decca, In: Marson, Naxara, 2005, p. 113, grifo nosso).

O filósofo e professor, Pierre Ansart, da Universidade Sorbonne-Paris VII, analisa as humilhações sociopolíticas resultantes das relações de poder, sofridas por grupos que se encontram em uma relação de dependência, tais como partidos, etnias – o negro representaria¹⁷⁹ “a figura extrema da humilhação” (Déloye, In: Marson, Naxara, 2005, p. 131) – ou nações. Para Ansart várias questões se colocam ao se analisar as diferentes situações concretas de humilhação, mas reconhece que a compreensão de sofrimentos desta natureza não é simples já que não costumam ser declarados, tornando difícil uma avaliação objetiva¹⁸⁰. As humilhações políticas comportariam dois níveis de análise, a saber:

“Em primeiro lugar, entendemos por humilhação uma ‘situação’ particular na qual se opõem, em uma relação desigual, um ator (individual ou coletivo) que exerce uma influência, e, do outro lado, um agente que sofre esta influência. A situação humilhante é, por definição, racional:

¹⁷⁹ DÉLOYE, Yves. Da Sujeição à Obediência: as figuras da servidão em Alexis de Tocqueville. In: MARSON, Izabel; NAXARA, Márcia (org). *Sobre a Humilhação: sentimentos, gestos, palavras*. Uberlândia: EDUFU, 2005, p. 119-139.

¹⁸⁰ ANSART, Pierre. As Humilhações Políticas. In: MARSON, Izabel; NAXARA, Márcia (org). *Sobre a Humilhação: sentimentos, gestos, palavras*. Uberlândia: EDUFU, 2005, p. 15-30, 460.

comporta uma agressão na qual um sujeito (individual ou coletivo) fere, ultraja uma vítima sem que seja possível uma reciprocidade. A ausência de reciprocidade é aqui essencial [...] Além disso, este é o segundo nível de análise, a humilhação é um 'sofrimento'. Ser humilhado é ser atacado em sua interioridade, ferido em seu amor próprio, desvalorizado em sua autoimagem, é não ser respeitado” (Ansart, In: Marson, Naxara, 2005, p.15, grifo nosso).

Dentre as formas de humilhações políticas presentes na história recente, Ansart cita:

- (i) “*as humilhações radicalmente destrutivas*”, que não permitem qualquer resistência e que contam com o auxílio das forças policiais e de um trabalho ideológico, presentes nos regimes nazista e soviético. A carga de humilhações imposta resulta na destruição da identidade da pessoa, transformada em um ser com reflexos mecânicos. Referindo-se a Hannah Arendt e ao regime nacional-socialista, mostra que o objetivo consiste em suprimir qualquer resistência ao poder, ainda que de forma simbólica. Conclui que “*a prática da humilhação é, portanto, uma arma do poder instalado, uma arma estratégica que visa à perfeita docilidade do cidadão*” (Ansart, 2005, p. 18);
- (ii) “*as humilhações superadas*”, que estão presentes na história nos momentos de revolta e rejeição de humilhação. Cita como exemplo as denúncias dos dissidentes soviéticos no período de 1955-1990; e,
- (iii) “*as humilhações instrumentalizadas*” ou “*a humilhação manipulada*”, presentes nas situações em que se invocam sentimentos de humilhação com o intuito de dominação política, utilizado no processo de ascensão do nazismo: a derrota da Alemanha em 1918 e o Tratado de Versalhes exigiriam uma reparação para o restabelecimento do orgulho alemão, legitimando a vingança, a violência e o totalitarismo que se seguiu¹⁸¹.

¹⁸¹ ANSART, Pierre. As Humilhações Políticas. In: MARSON, Izabel; NAXARA, Márcia (org). *Sobre a Humilhação: sentimentos, gestos, palavras*. Uberlândia: EDUFU, 2005, p. 18-21.

A professora e pesquisadora, Claudine Haroche, do “*Centre National de la Recherche Scientifique*” (CNRS – Paris), analisa a humilhação sob a ótica do operário moderno e a alienação que lhe impõe a sociedade de mercado. Reconhece que, por vezes, a humilhação se apresenta de forma difusa, sem autoria identificável, difícil de ser observada e estudada, porém com enorme impacto social e psíquico. De um lado, a sociedade de consumo conduziria à desvalorização do indivíduo e à destruição da subjetividade, em razão de estímulos incessantes prejudiciais à capacidade de refletir e de escolher, que levariam à passividade e submissão. Acrescente-se a isso a necessidade de exposição contínua do indivíduo (de seus bens e do seu espaço interior que, por vezes, até se confundem) que o transforma em ser automatizado. Observa, ainda, que as exigências do trabalho, geralmente repetitivas e automáticas, esgotam as forças físicas e reduzem a capacidade psíquica do trabalhador, resultando em empobrecimento interior. Dessa forma, fatos gerados tanto dentro quanto fora do trabalho abrem espaço ao isolamento e à alienação e, por consequência, à humilhação que, juntamente com a dignidade, se tornaram uma questão central na atualidade¹⁸².

De Decca ressalta uma forma de humilhação, de natureza corriqueira, difusa, cuja motivação nem sempre é clara, atualmente observável em instituições organizadas (como no trabalho, na escola, na família e em centros de detenção), presente nas sociedades liberais, democráticas. Lembra que nas sociedades hierárquicas, a humilhação tem um fim normativo, visa a manutenção da hierarquia, tem feição verticalizada. Em contraposição, nas sociedades democráticas, assume uma feição horizontal, baseada numa relação de individuação. Nesse cenário, a humilhação teria inúmeros significados e materializa-se através de atitudes repetitivas, intencionais e agressivas de rebaixamento, em um contexto de relação desigual de poder, sendo considerada forma de assédio. Reporta, inclusive, o entendimento de que, não necessariamente, os agentes têm consciência das ofensas que praticam,

¹⁸² HAROCHE, Claudine. Processos Psicológicos e Sociais de Humilhação: o empobrecimento do espaço interior no individualismo contemporâneo. In: MARSON, Izabel; NAXARA, Márcia (org). *Sobre a Humilhação: sentimentos, gestos, palavras*. Uberlândia: EDUFU, 2005, p. 31-43, 456.

deslocando-se, assim, a humilhação da esfera individual para constituir um elemento intrínseco às entidades que a endossam. A humilhação nas sociedades democráticas atinge o que De Decca designa de ‘cidadãos de segunda classe’ pelos mais variados motivos (étnicos, de gênero ou econômicos)¹⁸³.

De Decca apresenta as seguintes importantes considerações adicionais:

“A docilização da violência e a crise das sociedades hierárquicas deslocam o eixo da relação de humilhação para a esfera das pequenas perversidades. A humilhação deixa de existir como conduta ancorada no princípio da honra, como na sociedade de guerreiros e passa a invadir o espaço da intimidade (o território da alienação) como pura agressão e ofensa, como demonstração da total falta de reconhecimento do outro, com uma diferença (todas essas ações ancoradas em instituições da sociedade, como a escola, a família, o escritório e as fábricas)” (De Decca, In: Marson, Naxara, 2005, p. 116, grifo nosso).

E, por fim, alerta:

“Devemos estar atentos para o fato de que apesar da vigência de princípios baseados nos direitos de dignidade da pessoa humana, as instituições da sociedade democrática, como as repartições, as escolas, os escritórios, as fábricas, continuam sendo lugares de atos de humilhação que têm pouca visibilidade pública. Essas ações de humilhação ocorrem no espaço do privado e devem ser expostas publicamente, para que os indivíduos tomem consciência das muitas formas de ofensa e opressão vigentes na vida cotidiana” (De Decca, 2005, p. 116, grifo nosso).

¹⁸³ DECCA, Edgar Salvadori de. A Humilhação: ação ou sentimento? In: MARSON, Izabel; NAXARA, Márcia (org). *Sobre a Humilhação: sentimentos, gestos, palavras*. Uberlândia: EDUFU, 2005, p. 114-6.

2.2 HUMILHAÇÃO NO TRABALHO – ‘ASSÉDIO MORAL’

O ‘assédio moral’ tem sido estreitamente associado à humilhação constituindo, junto com a vergonha, denominador comum nos relatos dessa ofensa no ambiente de trabalho¹⁸⁴. O filósofo Michel Foucault (1926-1984) já havia observado que em todos os sistemas disciplinares funciona um pequeno mecanismo penal e que tanto no trabalho, quanto na escola e no exército, além da repressão, são utilizados processos sutis de punição, como castigos físicos leves, privações e pequenas humilhações¹⁸⁵.

Um dos primeiros estudos que ganhou notoriedade no Brasil acerca do ‘assédio moral’ no trabalho é o da médica Margarida Maria Barreto Silveira. Sensibilizada com as narrativas em seu consultório de humilhações, decidiu tomá-las como ponto de partida para refletir e compreender o seu sentido na relação saúde-doença e seu nexos com a vida e o trabalho dos indivíduos. Realizou uma pesquisa com trabalhadores de empresas de porte de setores variados em São Paulo, que resultou em uma Dissertação de Mestrado em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) em 2000, transformada em livro. A pesquisa apurou, dentro de um universo de 2.072 trabalhadores entrevistados, que 42% reportaram humilhações e constrangimentos¹⁸⁶. Com respeito aos sentimentos e

¹⁸⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 172; DECCA, Edgar Salvadori de. A Humilhação: ação ou sentimento? In: MARSON, Izabel; NAXARA, Márcia (org). *Sobre a Humilhação: sentimentos, gestos, palavras*. Uberlândia: EDUFU, 2005, p. 115; ZIMMERMANN, Silvia Maria; SANTOS, Teresa Cristina Dunka Rodrigues dos; LIMA, Wilma Coral Mendes de. “O Assédio Moral e o Mundo do Trabalho”. Agosto 2002. Disponível em: <www.prt12.mpt.gov.br/prt/ambiente/arquivos/assedio_moral_texto.pdf>. Acesso em: 14/09/2009.

¹⁸⁵ FOUCAULT, Michel. *Vigiar e Punir*. 33ª ed. Petrópolis: Vozes, 1987, p. 149.

¹⁸⁶ BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, Saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: Ed. PUCSP EDUC, 2006, p. 27-33.

reações dos entrevistados relata: “*perguntava-lhes o que isso significava, e a resposta reafirmava o anterior: ‘Humilhado’*. *Sentir-se humilhado era a ‘chave’ para a continuidade de conversa*” (Barreto, 2006, p. 29, grifo nosso). E apresenta ainda as seguintes considerações em suas conclusões:

“A análise dos dados encontrados nas conversas clínicas prolongadas evidenciou que a humilhação constitui um indicador importante na avaliação das condições de trabalho e saúde de trabalhadores e trabalhadoras, revelando uma das formas mais poderosas de violência sutil nas relações organizacionais e na sociedade, mais frequente com as mulheres e os adoecidos” (Barreto, 2006, p. 197, grifo nosso).

A advogada e doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (‘USP’), Sônia Mascaro Nascimento, faz referência a um relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT), apresentado na Conferência Internacional de Traumas no Trabalho de 2000, que apurou que 53% dos empregados na Grã-Bretanha informaram ter sofrido alguma forma de humilhação no trabalho, enquanto que 78% foram testemunhas de tais práticas¹⁸⁷.

O termo ‘assédio’ origina-se do latim (“*obsidio*”) e significa o “*ato de adiantar-se para sitiar ou tomar*”, sendo utilizado também para se referir ao ato de perseguir com insistência, importunar ou molestar com perguntas ou pretensões insistentes¹⁸⁸. A palavra ‘moral’, por sua vez, foi associada para retratar o constrangimento psicológico, distinguindo-o de outras formas de assédio, como o físico e o sexual, que também podem surgir nas relações de trabalho¹⁸⁹. A psicanalista francesa, Marie-France Hirigoyen, acrescenta que o termo

¹⁸⁷ NASCIMENTO, Sonia Mascaro. *Assédio Moral*. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 34.

¹⁸⁸ SIDOU, J. M. Othon. *Dicionário Jurídico*. Academia Brasileira de Letras Jurídicas. 7ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001, p. 72; e, NOVO Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa. 3ª ed. Curitiba: Ed. Positivo, 2004, p. 210.

¹⁸⁹ THOME, Candy Florêncio. *O Assédio Moral nas Relações de Emprego*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 32-3.

‘moral’ envolve, inclusive, uma tomada de posição de cunho ético com relação ao que é ou não aceito socialmente¹⁹⁰.

Presente nas relações familiares, nas empresas, assim como na vida política e social, o ‘assédio moral’ não constitui fato novo. Todavia, estudos quanto aos seus efeitos deletérios no ambiente de trabalho, na saúde dos funcionários e na produtividade surgiram tão apenas no final do século passado. O pesquisador e psicólogo, Heinz Leymann (1932-1999), é considerado pioneiro na análise do fenômeno na década de 1980 e cunhou o termo ‘psicoterror’. A obra de Marie-France Hirigoyen “*Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*” também constitui marco no debate e na conscientização desse tema, cada vez mais atual¹⁹¹.

O ‘assédio moral’ representa importante questão nas relações de trabalho, constituindo violação à ‘dignidade humana’ e a outros direitos fundamentais já referidos anteriormente na Introdução, incluindo-se o direito ao trabalho e à saúde¹⁹². A juíza e doutora em direito do trabalho, Candy Florencio Thome, logo de início declara que constitui o fio condutor de sua obra¹⁹³ o estudo desta prática considerada “*um atentado à dignidade do trabalhador presente em todas as histórias de assédio moral, atingindo os direitos da personali-*

¹⁹⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 15-6.

¹⁹¹ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano*. 11ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009, p. 9, 66-7.

¹⁹² BRASIL. Constituição Federal (1988). “*Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.*”; “*Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.*”. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 28/03/2010, grifo nosso.

¹⁹³ THOME, Candy Florencio. *O Assédio Moral nas Relações de Emprego*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 21-8, 36, 67.

dade em suas várias facetas” (2009, p. 21) e, remete à definição apresentada por Heinz Leymann¹⁹⁴:

“Terror psicológico ou ‘mobbing’ no trabalho envolve uma comunicação hostil e não ética que é dirigida de forma sistemática por uma ou mais pessoas, geralmente a um indivíduo, que, em razão do ‘mobbing’ é levado e mantido em posição indefesa e de desamparo por meio de atividades continuadas de ‘mobbing’ [...]. Em virtude da alta frequência e longa duração do comportamento hostil, o maltrato resulta em considerável sofrimento social, mental e psicossomático” (Leymann, 12100e, grifo nosso).

Para Marie-France Hirigoyen, é preciso ser cauteloso já que nem todos os sofrimentos advindos do trabalho podem ser considerados ‘assédio moral’, e apresenta a sua conceituação¹⁹⁵:

“O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (Hirigoyen, 2006, p. 17, grifo nosso).

O juiz Alexandre Agra Belmonte conceitua ‘assédio moral’ como “o conjunto de reiteradas atitudes abusivas, degradantes do relacionamento digno no ambiente de trabalho” (2008, p. 1330)¹⁹⁶. E, para a doutora em Direito do Trabalho, Sônia Mascaro Nascimento¹⁹⁷:

¹⁹⁴ LEYMANN, Heinz. The Definition of Mobbing at Workplaces. *The Mobbing Encyclopaedia. Bullying; Whistleblowing*. 12100e. Disponível em: <www.leymann.se/English/00001E.htm>. Acesso em: 19/09/2009.

¹⁹⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 10-11; 19-36.

¹⁹⁶ BELMONTE, Alexandre Agra. O Assédio Moral nas Relações de Trabalho – uma tentativa de sistematização. *Revista LTr.*, São Paulo, v. 72, n. 11, Novembro, 2008, p. 1329-1337.

¹⁹⁷ NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. *Jus Navigandi*. Teresina, ano 8, n. 371, 13 de julho de 2004.

“Já o assédio moral (*‘mobbing, bullying, harcèlement moral’* ou, ainda, *manipulação perversa, terrorismo psicológico*) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções” (Nascimento, 2004, grifo nosso).

Marie-France Hirigoyen observa que da conjugação do desejo de poder com a perversidade nascem na empresa a violência e a perseguição, nas quais estão presentes cotidianamente as pequenas (ao invés de grandes e destruidoras) perversões. As vítimas, no mais das vezes, são pessoas escrupulosas, dedicadas, trabalhadoras e não possuem quaisquer patologias no início das agressões, que não raro surgem quando reagem ou recusam o autoritarismo e a submissão.

O assédio se manifesta inicialmente de forma inofensiva, mas se propaga de forma insidiosa. Em um primeiro momento, as desavenças e maus-tratos tendem a ser relevados pela vítima. Esses, porém, se intensificam até que a vítima seja acuada, colocada em posição de inferioridade e exposta a atos hostis e degradantes, que a exaurem, humilham e deprimem. Sustenta que o ‘assédio moral’ no trabalho tem como denominador comum a recusa da comunicação e cita como exemplos atitudes de desqualificação permanentes, nas quais quem agride não explica ou discute suas ações, impedindo o debate; agressões veladas (muitas vezes através da comunicação não verbal) que impedem a defesa; além de outras manobras para desacreditar a vítima e induzi-la ao erro e ao isolamento.

O fenômeno é destruidor na medida em que as humilhações e vexames são repetitivos, sem qualquer iniciativa do empregador para detê-las¹⁹⁸:

Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 16/09/2009.

¹⁹⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano*. 11^a ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009, p. 63-68, 76-80.

“O assédio é sempre resultante de um conflito. Resta saber se esse conflito provém do caráter das pessoas nele envolvidas, ou se está inscrito na própria estrutura da empresa. Nem todos os conflitos degeneram em assédio. Para que isso aconteça, é preciso a conjunção de vários fatores: desumanização das relações de trabalho, onipotência da empresa, tolerância ou cumplicidade para com o indivíduo perverso” (Hirigoyen, 2009, p. 102-3).

A submissão ao ‘assédio moral’ decorre não só do medo do desemprego, mas também do uso de técnicas psicológicas que inibem a reação as quais, conforme apontado por Marie-France Hirigoyen, também foram utilizadas em campos de concentração nazistas e por regimes totalitários¹⁹⁹.

Nesse tocante, Candy Florencio Thome relata que, embora nas sociedades democráticas a violência física não seja geralmente aceita, outras formas de violência costumam ser toleradas, o que constituiria uma das razões de aumento do ‘assédio moral’ no trabalho. Refere-se à obra do psicólogo do trabalho francês Christophe Dejours, “*Souffrance em France*”, e sua alusão à Hannah Arendt e à banalidade do mal no totalitarismo, para fazer um paralelo com este fenômeno nas sociedades democráticas. Reporta o entendimento de Dejours segundo qual, embora os objetivos difiram, o processo de banalização do mal seria o mesmo, gerado pelo medo diante da violência e da ideia de que esta e o sofrimento são incontornáveis, causando, assim, reações como calar-se diante das injustiças por medo ou a clivagem, na medida em que o indivíduo cria dois mundos nos quais se comporta de forma distinta, conforme esteja dentro ou fora do trabalho²⁰⁰.

As modalidades de agressão no trabalho e mesmo a configuração do ‘assédio moral’ variam conforme o setor profissional e o ambiente sociocultural²⁰¹. A juíza Candy Florencio Thome ressalta a re-

¹⁹⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano*. 11ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009, p. 75-76.

²⁰⁰ THOME, Candy Florêncio. *O Assédio Moral nas Relações de Emprego*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 26-35.

²⁰¹ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 18.

levância da influência de fatores culturais com respeito a tais práticas e compartilha as lições de André Luiz Souza Aguiar, auditor fiscal e professor de administração, que dedica parte de sua obra à análise de aspectos da cultura brasileira no ‘assédio moral’. Para Aguiar, “*As formas de dominação surgidas no passado ainda estão vivas nas organizações atuais e alimentam-se, sobretudo, do imaginário brasileiro: figura paterna, plena de autoridade, poder*” (Aguiar, 2005, p. 67). Invoca não só fatos históricos, mas também comportamentais para explicar porque algumas destas condutas seriam culturalmente aceitáveis como²⁰²: “*A forte concentração de poder, o personalismo, a postura de espectador, o evitamento de conflitos, a lealdade às pessoas, o formalismo, o preconceito, a impunidade...*” (Aguiar, 2005, p. 67). Conclui, ademais, que:

“Os traços típicos e característicos da cultura brasileira não estão distantes do cotidiano organizacional: o estilo paternalista e autoritário de administrar foi gerado no engenho, na casa-grande e na senzala, fortalecido pelo coronelismo e solidificado pela gerência empresarial” (Aguiar, 2005, p. 61).

Não há unanimidade acerca dos elementos que compõem o ‘assédio moral’. De modo geral, o ‘assédio moral’ nas relações laborais caracteriza-se pela abusividade e repetição da conduta (uma agressão moral isolada não constitui ‘assédio moral’, embora também possa ensejar indenização por danos morais) e pela natureza psicológica da ofensa. Opera-se através de uma série de atos ou omissões que resultam em danos à saúde física ou psíquica do trabalhador ou mesmo na degradação do ambiente do trabalho.

Pode atingir um grupo ou comunidade de trabalhadores (e.g. vendedores sujeitos a penalidades pelo não cumprimento de metas) ou um funcionário individualmente e, quanto à finalidade, pode ser motivada de forma explícita (e.g. pressão visando o aumento de vendas ou a demissão) ou não.

Quanto às pessoas contra as quais é dirigida, tem sido classificada nas seguintes categorias: (i) vertical descendente: praticada pelo

²⁰² AGUIAR, André Luiz Souza. *Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho*. São Paulo: Ltr. 2005, p. 56-69.

empregador ou superior hierárquico contra o empregado ou subordinado; (ii) vertical ascendente: praticada contra o superior hierárquico; e (iii) horizontal: praticada pelos colegas; e, na medida em que conta com a tolerância do superior hierárquico ou do empregador estaria caracterizado o assédio misto. O ‘assédio moral’, não raro, surge em razão de rivalidades, práticas individualistas ou até discriminatórias, envolvendo aspectos étnicos, opção sexual, idade, doenças ou necessidades especiais²⁰³. Convém atentar para a discriminação racial, frequentemente presente nos casos de ‘assédio moral’, considerando-se a herança escravocrata do País, e que atinge predominantemente as mulheres²⁰⁴.

Dentre as condutas submetidas aos tribunais brasileiros podem ser citadas, a título exemplificativo: o isolamento do funcionário, não raro em salas designadas por nomes pejorativos; a realocação do funcionário para funções incompatíveis com sua condição ou qualificação técnica ou até a determinação para que permaneça inativo; a fixação de metas inatingíveis; o impedimento de participação em reuniões; o uso de apelidos, expressões preconceituosas ou que desqualificam o funcionário; a falsa imputação de crimes; a divulgação de desempenho negativo através da outorga de “prêmios”; a imposição ao funcionário de se fantasiar, desfilhar ou dançar; a repreensão grosseira na frente de colegas; o rebaixamento de função; e a revista física²⁰⁵.

O ‘assédio moral’ provoca distúrbios físicos e psíquicos, podendo ser a causa de doenças do trabalho, dentre as quais o estresse, a síndrome de “*burn-out*”, a depressão, distúrbios cardíacos, endócrinos e digestivos, o alcoolismo e a dependência a drogas e, por vezes, leva ao suicídio. Além de causar o afastamento, o empregado pode reivindicar outros direitos, como a estabilidade e a readmissão, bem como a responsabilização do empregador por danos patrimoniais e morais. E, no

²⁰³ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 95-117.

²⁰⁴ BELMONTE, Alexandre Agra. O Assédio Moral nas Relações de Trabalho – uma tentativa de sistematização. *Revista LTr*. São Paulo, v. 72, n. 11. Novembro, 2008, p. 1331-1332; e, THOME, Candy Florêncio. *O Assédio Moral nas Relações de Emprego*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 38, 58-63, 117-122.

²⁰⁵ NASCIMENTO, Sonia Mascaro. *Assédio Moral*. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 52-81.

caso de ‘assédio moral’ coletivo, tanto o Sindicato quanto o Ministério Público do Trabalho são competentes para ajuizar Ação Civil Pública, visando a cessação do assédio e condenação por danos morais²⁰⁶.

Alguns países possuem legislação própria sobre o ‘assédio moral’. A legislação federal brasileira não regulamenta especificamente o ‘assédio moral’, mas existem leis esparsas em âmbito da administração pública estadual e municipal que contemplam a matéria²⁰⁷. Nem por isso os ofendidos estão desprotegidos, pois é lhes facultado invocar dispositivos constitucionais e legais específicos²⁰⁸, além de normas e convenções de organismos internacionais (como da Organização Internacional do Trabalho – OIT e da Organização Mundial da Saúde – OMS), bem como convenções coletivas de trabalho que em muitos casos regulam o ‘assédio moral’²⁰⁹. Porém, conforme aponta o advogado, psicólogo social e professor, Roberto Heloani, da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)²¹⁰, “a maior dificuldade no que

²⁰⁶ THOME, Candy Florêncio. *O Assédio Moral nas Relações de Emprego*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 63-7, 92, 114-123, 131, 141; BELMONTE, Alexandre Agra. O Assédio Moral nas Relações de Trabalho – uma tentativa de sistematização. *Revista LTr*. São Paulo, v. 72, n. 11. Novembro, 2008, p. 1332, 1336-7.

²⁰⁷ NASCIMENTO, Sonia Mascaro. *Assédio Moral*. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 6.

²⁰⁸ Por exemplo: (a) Constituição Federal (1988): Arts. 5º, V e X; 6º, 196 e 200; (b) Arts. 186, 949 e 950 da Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil; (c) Art. 483 do Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943, na sua redação vigente, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho; (d) Arts. 19 a 23 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefício da Previdência Social e dá outras providências, (e sua regulamentação). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>; <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm>; <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>; e, <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em 28/03/2010.

²⁰⁹ THOME, Candy Florêncio. *O Assédio Moral nas Relações de Emprego*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 37, 106-113; BELMONTE, Alexandre Agra. O Assédio Moral nas Relações de Trabalho – uma tentativa de sistematização. *Revista LTr*. São Paulo, v. 72, n. 11. Novembro, 2008, p. 1332-3.

²¹⁰ HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE eletrônica*. São Paulo, v. 3, n. 1, jan-junho 2004.

concerne à penalização do assédio moral é justamente a sua ‘invisibilidade’ e, portanto, o alto grau de subjetividade envolvido na questão” (Heloani, 2004, grifo nosso).

Convém assinalar, mesmo brevemente, que o ‘assédio sexual’, também um ilícito na esfera trabalhista e mesmo penal, é passível de indenização por danos patrimoniais e morais. Sônia Mascaro Nascimento leciona que ele se caracteriza pela “conduta de natureza sexual, a qual deve ser repetitiva, sempre repelida pela vítima e que tenha por fim constranger a pessoa em sua intimidade e privacidade”²¹¹ (Nascimento, 2004). Para o magistrado Alexandre Agra Belmonte pode ser conceituado como “o conjunto de atos reiterados, de pressão psicológica, praticados por superior hierárquico para dominar, persuadir ou constranger a vítima à obtenção de favores sexuais”²¹². O Código Penal Brasileiro assim o tipifica:

“Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. [...]”²¹³

Em determinadas circunstâncias a violência sexual constitui um reforço à violência moral, à ofensa, à humilhação e ao isolamento²¹⁴. Na opinião de Marie-France Hirigoyen o ‘assédio sexual’ na empresa é

Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-56482004000100013>. Acesso em: 03/04/2010.

²¹¹ NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. *Jus Navigandi*. Teresina, ano 8, n. 371, 13 de julho de 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 16/09/2009.

²¹² BELMONTE, Alexandre Agra. O Assédio Moral nas Relações de Trabalho – uma tentativa de sistematização. *Revista LTr*. São Paulo, v. 72, n. 11. Novembro, 2008, p. 1329-1337.

²¹³ BRASIL. Decreto-Lei Nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Artigo 216-A. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848.htm>. Acesso em: 28/03/2010.

²¹⁴ THOME, Candy Florêncio. *O Assédio Moral nas Relações de Emprego*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 34.

um prolongamento do ‘assédio moral’, que visa mais a afirmação do poder, do que a obtenção de um favor sexual propriamente dito²¹⁵. Para Hirigoyen, alvejar a intimidade da vítima constitui uma das táticas do assediador:

“E o que poderia ser mais íntimo que o sexual?!?”

As agressões machistas ou sexistas contra as mulheres se manifestam essencialmente pelos ataques à feminilidade delas: insultos e grosserias designando os órgãos genitais femininos, descrição de atos a que se pode submeter a mulher, pseudocumprimentos sexuais, abusos imitando possibilidades de sedução da mulher.

Os insultos proferidos aos homens vítimas de assédio moral compreendem muito frequentemente ataques à identidade sexual e à virilidade: ‘Bicha, veado, mulherzinha...’, basta que o homem não participe das brincadeiras obscenas do grupo ou que seja um pouco diferente” (Hirigoyen, 2006, p. 57, grifo nosso).

O ‘assédio sexual’ é particularmente delicado no contexto da cultura brasileira, considerando alguns de seus traços marcantes descritos por Maria Ester de Freitas, pesquisadora e professora da Fundação Getúlio Vargas (FGV), dentre os quais: a sinuosidade, a linguagem com entrelinhas; o erotismo e a sensualidade nas roupas, na música, na dança e nas conversas ambíguas; a busca de intimidade, a mania de tocar o outro, a informalidade, a confiança fácil; e a saída ou os escapes para evitar o confronto. Não obstante, acredita que a mulher brasileira distingue uma tentativa de sedução de uma proposta imoral, e que se sai com humor desta última²¹⁶. Observa que o ‘assédio sexual’ constitui uma questão organizacional já que requer uma estrutura de poder para se manter, mas nem por isso é culturalmente endossada:

²¹⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. 11^a ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009, p. 16, 80-1; HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral*. 3^a ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 55-8.

²¹⁶ FREITAS, Maria Ester de. Assédio Moral e Assédio Sexual. In: *Gestão Empresarial: o fator humano*. WOOD Jr., Thomaz (Coord.) 1^a ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 131-153.

“acreditamos que a cultura brasileira, com sua riqueza erótica e sensual, sua malícia assumida e seu deslavado bom humor picante, trata o assédio como algo nocivo e condenável, além de colocar em risco um traço cultural extremamente valorizado, considerando-o como o lado sujo da cantada” (Freitas, 2007, p. 147, grifo nosso).

As denúncias envolvendo o ‘assédio moral’ nas empresas, forma de violência no trabalho, se avolumam a cada dia. Roberto Heloani lembra, no entanto, que o ‘assédio moral’ é prática tão antiga quanto o homem e o trabalho e que índios e negros, no Brasil Colônia (1500-1822), foram sistematicamente assediados e humilhados²¹⁷.

De maneira geral, conforme apontado por Dal Rosso e Freitas, a violência no trabalho no Brasil não é novidade, mas decorrência das relações de emprego arraigadas na nossa história. Cita o trabalho escravo que perdurou por séculos (extinto oficialmente em 1888) e que envolve ‘o grau máximo de violência’, o ‘trabalho servil’, bem como outras formas de abuso em relação à classe trabalhadora, perpetradas inclusive pelos governos durante o Estado Novo e o Regime Militar.

E, quanto às relações de trabalho assalariado, embora não tenham a violência como premissa, ela, não obstante, se manifesta de diversas maneiras, através de doenças, acidentes, castigos e punições, que atingem não só a esfera física, mas também a psíquica, e assume, inclusive, formas simbólicas²¹⁸:

“a violência é um elemento estrutural na sociedade de trabalho no Brasil, desde a implantação dos primeiros empreendimentos de acumulação no período colonial até a acumulação capitalista dos anos recentes. Vale lembrar que,

²¹⁷ HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE eletrônica*. São Paulo, v. 3, n. 1, jan-jun de 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-56482004000100013>. Acesso em: 03/04/2010.

²¹⁸ DAL ROSSO, Sadi; FREITAS, Carlos Eduardo Soares de. A violência na história brasileira do trabalho. In: SILVA, José Fernando da; LIMA, Ricardo Barbosa de; DAL ROSSO, Sadi (org.). *Violência e trabalho no Brasil*. Goiânia: Ed. da UFG; Brasília: MNDH, 2001, p. 31-45.

além da violência que grassa em nossos locais de trabalho, existe também aquela que se derrama da sociedade para o interior deles” (Dal Rosso; Freitas, 2001, p. 33, grifo nosso).

Dal Rosso observa que as novas circunstâncias laborais decorrentes de ‘estratégias de reorganização’ e da tecnologia resultaram na intensificação das relações de trabalho, as quais convivem com a herança da violência. Os principais mecanismos envolvidos na intensificação incluem o aumento do ritmo e da velocidade, a polivalência e a gestão de resultados, que acabam refletindo sobre a saúde física e mental dos trabalhadores²¹⁹: *“pode estar aparecendo todo um perfil distinto de problemas de saúde, decorrentes da inserção da população em formas de trabalho imaterial e da crescente exigência por maiores resultados no trabalho”* (Dal Rosso, 2008, p. 147, grifo nosso).

Sônia Mascaro Nascimento reporta-se à reestruturação empresarial iniciada a partir da década de 1970 que requer um comprometimento do trabalhador com as metas e objetivos das empresas e recomenda²²⁰:

“Se antigamente o poder diretivo do empregador era considerado quase como que ilimitado, a realidade atual impõe limites importantes para empresas que pretendem manter-se competitivas. Metas e resultados devem ser fixados e devidamente cobrados. Mas, em um cenário ideal, metas devem ser fixadas em comum acordo com os trabalhadores envolvidos e de forma clara. E eventuais advertências pelo descumprimento de metas devem ser feitas de acordo com a proporcionalidade da falta e de forma respeitosa, uma vez que o trabalhador não perde a sua condição de ser humano ao entrar na empresa” (Nascimento, 2009, p. 179, grifo nosso).

²¹⁹ DAL ROSSO, Sadi. *Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008, p. 135-147, 189-201.

²²⁰ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Assédio Moral*. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 179-180.