

O ASSÉDIO MORAL COMO COROLÁRIO DOS SISTEMAS FORDISTA/TAYLORISTA E TOYOTISTA E OS DANOS À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR¹

MOBBING AS COROLLARY TO FORDIST/TAYLORIST/TOYOTIST SYSTEMS AND DAMAGES TO WORKER'S MENTAL HEALTH

Paula Ariane Freire

Professora do Ipej-SP;

Mestre em Direito pela Unesp - campus Franca;

Doutoranda em Ciências Sociais pela Unesp - campus Marília²

RESUMO

A globalização e o neoliberalismo ensejaram a reestruturação produtiva, com consequências em todo o mundo. O “produtivismo”, fundado nos modos de produção taylorista/fordista e toyotista, trouxe novas formas para a gestão de recursos humanos, traduzidas em uma série de exigências, como por exemplo, intensas cobranças por resultados e maior controle do tempo, que promovem radical mudança no ambiente de trabalho. Essas alterações tornam o ambiente de trabalho hostil, desumano e, portanto, qualitativamente desequilibrado, o que afeta abruptamente a saúde mental do trabalhador - visto que o trabalho tem dimensão expressiva em sua vida, na qual se desenvolvem suas relações interpessoais e sociais. Portanto, a qualidade de vida do trabalhador dependerá imediatamente da qualidade do ambiente de trabalho. Nesse ambiente, marcado também pela despersonalização do trabalhador, tratado como objeto de produção, desenvolve-se o assédio moral: um processo de violência psicológica extremado contra o trabalhador, causando-lhe uma série de danos à saúde.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral. Reestruturação produtiva. Saúde mental. Trabalho. Globalização

ABSTRACT

The globalization and the neoliberalism has provoked the productive reorganization, with consequences in the whole world. The “production”, established in the ways of taylorism/fordism and toyotism production, brings new forms of management of human resources. This new management generates a series of requirements, as for example, intense demands for results and intensive time control, bringing radical changes to the work environment. These new settings become the labour environment hostile, therefore, qualitatively unbalanced, what it abruptly affects the worker's mental health, since the work has expressive dimension in his life, in which they develop its interpersonal and social relations. Therefore, the life quality will depend immediately on the quality

¹ Enviado em 14/11/2008, aprovado em 29/7/2009 e aceito em 30/7/2009.

² E-mail: paulariane@yahoo.com.br

of environment at work. In this environment, also marked for the depersonalization of the worker, treated as object of production, mobbing is developed: a process of psychological violence distinguished against the worker, causing to it a series of damages to his health.

KEYWORDS: Mobbing. Productive reorganization. Mental health. Work. Globalization

SUMÁRIO

1 Introdução 2 Conceito de assédio e suas formas de expressão 3 O assédio moral no Brasil 4 A precarização do trabalho e seus corolários 5 Assédio moral como corolário do fordismo, taylorismo e toyotismo 6 Saúde mental e trabalho 6.1 Do dano psíquico 6.2 Assédio moral e transtornos para a saúde mental do trabalhador 7 Acidente de trabalho 8 Considerações finais 9 Bibliografia

1 Introdução

As estratégias de reestruturação produtiva adotadas pelas empresas para sobreviver no atual mercado competitivo trazem à cena uma nova forma de gerir recursos humanos. É nesse ambiente, marcado por pressões pelo desempenho quantitativo, além da despersonalização do trabalhador - tratado como objeto de produção - que acontece o assédio moral, um processo de violência psicológica extremado contra o trabalhador, com relação direta a danos à sua saúde mental.

Podemos afirmar que a violência no ambiente de desenvolvimento das atividades laborais é uma das facetas mais antigas das relações de trabalho. O assédio moral é uma das espécies de violência cotidiana à qual estão submetidos muitos trabalhadores de todo o mundo; e não há, no ordenamento jurídico brasileiro, qualquer previsão que balize ou cuide desse fenômeno. Ademais, doutrina e jurisprudência ainda têm tratado o assunto com bastante timidez.

Intentamos, neste artigo, discutir a hipótese de assédio moral como fator de risco à saúde física, mental e social dos trabalhadores, bem como os danos causados ao ambiente do trabalho, os quais atingem os direitos difusos e coletivos do trabalhador e aviltam seus direitos humanos fundamentais.

2 Conceito de assédio e suas formas de expressão

O trabalho pode ser entendido como atividade de intertransformação da natureza, vendida em troca de meios para subsistência. Apresenta dupla natureza: material e ideológica. Materialmente se define pela atividade intencional, voltada para a produção de um produto útil à sociedade. A natureza ideológica do trabalho poderia ser entendida como modo de transformar e produzir, voltada para os interesses do capital (CODÓ; SAMPAIO, 1995, p. 67). As duas naturezas são complementares e indissociáveis.

Assim, o trabalho na sua nova concepção e significação pós-revolução industrial passa a ter profundas repercussões no modo de viver das pessoas e, por conseguinte, a apresentar forte impacto sobre a saúde mental dos trabalhadores. Destarte, o corpo passa a ter um significado cultural, político e econômico atribuído pela sociedade, que traz nova dimensão ao adoecer e morrer dos trabalhadores. Ou seja, corpo, não é um conjunto de órgãos e sistemas, mas tem, além disso, uma ressignificação social (ROUQUAYROL, 1993, p. 385).

No Brasil, há poucos estudos sobre as relações entre o assédio moral e os consequentes danos à saúde mental do trabalhador, como estresse, depressão e síndrome de *burnout* (ou síndrome do esgotamento profissional ou, simplesmente, estafa), entre outros entendidos como lesões aos direitos humanos.

O assédio moral é um velho fenômeno presente em muitos lugares de trabalho, causado pela deterioração das relações interpessoais e pelas disfunções organizacionais. É um fenômeno relacionado à cultura, e pode manifestar-se de varias formas de acordo com o país (OMS, 2004, p. 11). O termo também é a tradução de *mobbing*, utilizado internacionalmente.³

Segundo a OMS, o assédio moral no ambiente de trabalho é um comportamento irracional, repetido, em relação a um determinado empregado, ou a um grupo de empregados, criando um risco para a saúde e para a segurança. Pode-se entender por “comportamento” as ações de um indivíduo ou um grupo. Um sistema de trabalho pode ser utilizado como meio para humilhar, debilitar ou ameaçar. O assédio costuma ser um mau uso ou abuso de autoridade, situação na qual as vítimas podem ter dificuldades para se defender (OMS, 2004, p. 12).

Alguns autores como Marie-France Hirigoyen (2005, p. 17) denominam o assédio moral como “psicoterrorismo”. Definem o fenômeno como qualquer conduta abusiva - como gestos, palavras, comportamentos ou atitudes - que atentem contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa. Acrescentam a isso a necessidade de repetir ou sistematizar, ou seja, o fenômeno faz parte da rotina de trabalho do indivíduo, o que degrada seu ambiente de trabalho.

O sujeito ativo - o assediante - poderá ser o empregador, o superior hierárquico, colegas de serviço e o próprio subordinado. O sujeito passivo - ou assediado - geralmente é o empregado, mas também há casos em que pode ser o superior hierárquico. É necessário também que a conduta do assediador seja consciente; caso contrário, seria uma espécie de ato ilícito, devendo, segundo Maria Aparecida Alkimin, ser “previsível seu efeito danoso sobre o ambiente de trabalho e sobre a integridade psicofísica da vítima” (2005, p. 9-11).

³ *Mobbing* é um termo emprestado da zoologia, que significa encurralar ou formar uma multidão em torno de alguém com o intuito de atacá-lo. Heinz Leymann, psicólogo sueco, foi quem trouxe o termo para a psicologia. *Acoso* ou *hostigamiento* também são termos muito utilizados internacionalmente. (Organización Mundial de la Salud. *Sensibilizando Sobre el Acoso Psicológico en le Trabajo*. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores. n. 4. Ginebra, 2004. p. 11).

Na França, há uma lei que define o assédio moral e seu corolário para a saúde mental. A Lei nº 2.002-73 define o assédio como:

Ações repetidas de acoso psicológico que têm por objetivo ou por efeito uma degradação das condições de trabalho, susceptíveis de causar dano aos direitos e à dignidade, de lesar a saúde física ou mental ou de comprometer o futuro profissional do trabalhador (OMS, 2004, p. 14).

Nota-se que a lei francesa já traz em si os possíveis danos à saúde do trabalhador como corolário do assédio moral.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (NASCIMENTO, 2003, p. 322-323), o assédio moral resulta do dano moral, porém é tipificado de um modo menos amplo, pois exige determinado tipo de conduta. Ou seja, entende-se como assédio moral a situação na qual a vítima é tratada com violência psicológica de forma reiterada ou sistemática, tornando insuportável a continuidade do contrato de trabalho e facultando a rescisão indireta deste, consoante a dicção do artigo 483, “b”, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A agressão, causadora do dano moral, se praticada de forma recorrente, poderá aperfeiçoar esse conceito de assédio.

Martha Schimidt (2002, p. 180-181) afirma que, a modernização das relações de trabalho e a hierarquia rígida das empresas, favorecem situações de assédio moral. O mercado, que busca profissionais qualificados com perfil versátil, competitivo e criativo, pode também pressionar os empregados já lotados na empresa, em busca de um perfil que eles não têm. O estabelecimento de rótulos ou perfis poderá ensejar humilhação, degradação e desvalorização de empregados: mesmo que sejam muito produtivos, esses são considerados de importância diminuída ao empreendimento, por cumprirem funções consideradas de menor relevância em relação aos que têm o aludido “perfil” desejado.

As formas do assédio moral podem ser diversas. Destacamos as que julgamos mais importantes: piadas acerca de atributos físicos ou a respeito da religião ou orientação sexual da vítima; isolamento ou exclusão da vítima; intromissão em sua vida privada; ameaças de violência; humilhação, inferiorização e ridicularização, especialmente perante colegas ou superiores; instigação dos colegas contra a vítima; divulgação de informações falsas; assédio sexual. São, portanto, tentativas de desestabilizar a vítima emocional e profissionalmente, fazendo com que esta perca gradativamente sua autoconfiança e interesse pelo trabalho (REIS, 2006, p. 7). O objetivo é destruir a vítima por meio de uma vigilância acentuada e constante. Em consequência, o trabalhador isola-se do grupo familiar e de amigos, e pode recorrer ao uso e/ou abuso de álcool e drogas. Com isso, o assediador livra-se da vítima, forçada a pedir demissão ou demitida por insubordinação (REIS, 2006, p. 7).

3 O assédio moral no Brasil

Desde a década de 1990, os sucessivos governos têm buscado não resolver todas as questões sociais dentro do estrito âmbito estatal, mas permitir a reativação da sociedade civil reprimida pelo regime militar - nos chamados “anos de chumbo” - para a proposição de conflitos tendentes à radicalização do processo democrático.

As empresas em geral trabalham com metas de produção preestabelecidas, cuja execução destina-se a todos os empregados; a dicção do trabalho, bem como o seu processo, incontestavelmente pertencem à autonomia gerencial do empregador. Por conseguinte, no ambiente de execução do trabalho, geralmente há uma divisão parcelar das atividades, desenvolvida em equipe, com vistas à consecução da meta comum estipulada pelo empregador (CLOT, 1998, p. 225).

Entretanto, a subordinação jurídica - elemento caracterizador e traço distintivo da relação de emprego - em não raras ocasiões permite que o empregado venha a sofrer assédio moral, sobretudo no que tange à sua honra e dignidade, engendrando prejuízos graves, muitos deles definitivos, à saúde física e, principalmente, psíquica do trabalhador.

O assédio moral é apenas um dos vários sintomas da violência psicológica que acomete a sociedade hodierna. E os exemplos dessa violência são muitos, como a violência doméstica que sobrecarrega os plantões policiais; o *bullying*⁴ nas escolas, etc.

Desse modo, os problemas na organização do trabalho mostram grande discrepância entre a concepção do trabalho e sua prática cotidiana. Tais falhas são sentidas na saúde mental dos trabalhadores, pois cobra-se dos empregados o prejuízo advindo dessas deficiências organizacionais, ao mesmo tempo em que esses erros geram o medo, que, dependendo da estrutura emocional de cada indivíduo, pode causar muitos danos psicoemocionais. A fim de evitar erros - na verdade, decorrência de uma precária organização do trabalho, e não o resultado dos “erros pessoais” - os profissionais buscam manter rotinas e estratégias individuais. Isso instaura entre eles um clima de competição, gerando a perda da capacidade de desenvolverem estratégias coletivas para se enfrentar o problema.

O assédio moral afeta o equilíbrio emocional da pessoa e altera seu modo de se relacionar com o mundo e com os demais indivíduos. A insegurança, a baixa autoestima e o sentimento de impotência geram comportamentos de intolerância, frustração, isolamento e agressividade nas relações afetivas do indivíduo, como, familiares, por exemplo (CAMPOS, 2006, p. 40). A autoestima obtida por meio das inserções e dos papéis desenvolvidos pela pessoa nos grupos sociais dos quais participa. A repetição e intensidade das agressões psicológicas, direcionadas tanto para o desempenho profissional como para os aspectos pessoais, transforma a maneira como a pessoa se percebe,

⁴ *Bullying* significa valentia, tirania, intimidação. Refere-se à agressividade entre estudantes, expressa por chacotas, contrangimentos e discriminações. Ainda não há tradução apropriada para a língua portuguesa.

como avalia seus comportamentos e como desenvolve os afetos que sente para consigo mesma (CAMPOS, p. 44).

Dessa forma, o assédio moral transforma a autopercepção e a autoestima, dando sentido e coerência às agressões, pois o indivíduo - com autoestima baixa - passa a acreditar no que a ele é atribuído pelo agressor. Assim, o próprio indivíduo sente culpa, insegurança e se julga incompetente. Quando a agressão se repete e se protraí, a estrutura psicológica do profissional é progressivamente afetada. Sua estabilidade emocional é alterada, assim como a autoconfiança, e funções psíquicas superiores (como atenção, raciocínio e memória) igualmente são abaladas - isso tudo afeta efetivamente o profissional (CAMPOS, 2006, p. 44).

O problema não se restringe ao âmbito individual. Quando um trabalhador é humilhado, todos os que se identificam com ele sentem-se também desprezados e ameaçados - percebem-se como “a próxima vítima”. Portanto, a agressão não se limita a destruir a pessoa alvo (vítima direta), mas afeta e ameaça igualmente as testemunhas dessas situações (vítimas indiretas) - dissemina-se o medo no ambiente do trabalho.

Ainda não há, em nosso ordenamento jurídico, qualquer balizamento que discipline o assédio moral. As necessidades são supridas pela doutrina e jurisprudência, ainda bastante incipientes. É, portanto, premente uma previsão jurídica que esquadrinhe os contornos do conceito de assédio moral. Já há projetos de lei que visam a coibir o assédio moral, mas nenhum deles, até o presente momento, tornou-se lei. O Projeto de Lei (PL) nº 4.742/01 pretende tipificar a prática como crime, como uma variante do crime de maus-tratos. Há também o Projeto nº 5.970/01, que visa a dar tutela estritamente trabalhista ao tema, inserindo-o na CLT, além do Projeto nº 2.369/03, que - assim como o anteriormente citado - pretende dar tratamento justralhista ao tema, conferindo-lhe, porém, caráter de lei autônoma.

O estudo do assédio moral é relativamente incipiente na doutrina nacional e alienígena. E até a presente data, ainda não se viram as alterações ao ambiente de trabalho como um fator pré-patogênese para o desenvolvimento de doenças relacionadas à saúde física, mental ou social do trabalhador.

Sendo o ambiente do trabalho meio social favorável à boa saúde do trabalhador ou um ambiente pré-patogênico - com todos os fatores de risco para o desenvolvimento de doenças ocupacionais -, devemos considerá-lo, um indicador de fundamental importância da qualidade da saúde do trabalhador.

Ademais, a busca pela dignidade dentro das relações de trabalho, com maior ênfase na prevenção do assédio moral do que à repressão a ele, num momento em que tais relações ainda encontram-se em desenvolvimento contratual, é, a nosso ver, forma de prestigiar a já aludida busca em consonância com a manutenção dos contratos de emprego.

4 A precarização do trabalho e seus corolários

Nos anos 1990, iniciou-se uma série de mudanças estruturais na economia brasileira. A abertura comercial foi um capítulo especial dessas mudanças. Iniciada no Governo Collor e ampliada no Governo FHC, essa abertura rompeu com a política de substituição das importações, vigente desde o Estado Novo (COSTA, 2005, p. 111). Essas mudanças estruturais na economia brasileira forçaram as empresas à reestruturação produtiva, para adaptação competitiva ao mercado global.

O corolário disso foi o fechamento de fábricas, redução de pessoal e de hierarquias, terceirização, modernização tecnológica, mudanças nos processos produtivos, subcontratações, entre outras estratégias de competitividade (COSTA, 2005, p. 111). Os esforços foram concentrados na redução de custos trabalhistas, o que - junto a outros fatores como medidas liberais de privatização, abandono de políticas públicas voltadas para o aumento da demanda, etc. - acarretaram demissões em massa, numa escala sem precedentes no país (COSTA, 2005, p. 120). Sob o argumento de que a obsoleta legislação trabalhista - da Era Vargas - impedia ou dificultava a criação de empregos, iniciaram-se, - no 2º mandato de Fernando Henrique Cardoso, as medidas de “flexibilização” do estatuto trabalhista (COSTA, p. 121).

Houve, então, dois tipos de flexibilização - tanto dos regimes de trabalho (jornadas, salários, turnos, etc.), quanto à flexibilização dos direitos trabalhistas, assegurados pela CLT - sendo esta um tipo de desregulamentação (ibid., p. 111). Isso tornou ainda mais abrupta a vulnerabilidade do trabalhador, trazendo nefastas consequências às relações de trabalho. O ambiente de trabalho passou a se tornar, não somente precário, mas também hostil, graças à permanente ameaça do desemprego e aos novos processos produtivos e de métodos de recursos humanos. Nesse mesmo diapasão, José Roberto Heloani (REIS, 2006, p. 9), obtempera que a situação do trabalhador se tornou mais frágil, pois este se tornou mais descartável e a maior oferta de mão-de-obra qualificada tornou-se um “convite” ao assédio moral.

As consequências para a saúde do trabalhador são inexoráveis. Estima-se que o assédio é uma das causas mais importantes de estresse laboral. Em Santiago, 25% dos trabalhadores padecem de estresse, o que provoca 12% das licenças por mais de uma semana de trabalho naquele país⁵. Em Porto Rico, um estudo feito para identificar comportamentos de assédio revelou que tais consequências são deletérias para a saúde humana: 72% disseram sofrer de ansiedade e nervosismo; 69% tiveram problemas de memória e irritabilidade; 68%, dores musculares; 64% manifestaram dificuldades de concentração, depressão, sono interrompido, tristeza, entre outros sintomas.⁶

⁵ Dados do governo chileno, disponíveis em: <http://www.el-refugioesjo.net/casos_mobbing/acoso-en-chile.htm>. Acesso em: 3 ago. 2007.

⁶ Dados do governo porto-riquenho, disponíveis em: <http://usuarios.lycos.es/mobbinglat/1008.doc>. Acesso em: 3 ago. 2007.

5 Assédio moral como corolário do fordismo, taylorismo e toyotismo

A manutenção ou a expansão do capitalismo - permitidas pelas conquistas tecnológicas - necessitam de um processo de transformação das relações de produção para lhe dar suporte. Essas mudanças nas relações de produção são notadas nas transformações das formas de trabalho, tornando-as adequadas à referida expansão capitalista. (BATISTA, 2007, p. 20).

As ideias de “gestão científica” do taylorismo - que inspiraram a transformação da produção fabril - estenderam-se também à gestão escolar: foi instaurado nas escolas o “paradigma da eficiência” (CARLLOTO, 2002, p. 22).

A principal ideia de Taylor foi subdividir as atividades, para não haver acúmulo de conhecimentos e habilidades além do mínimo tolerável. Para tanto, seria necessário cronometrar cada movimento para que a gerência pudesse exigir dos trabalhadores a quantidade “ideal” de produtividade (PINTO, 2007, p. 30).

A cronometragem dos movimentos é uma forma de aumentar o controle sobre a produção. Isso pressupõe um aumento da subordinação, que agora é levada às últimas conseqüências. Taylor define essa ideia como uma metodologia - pretensamente neutra e imparcial -, a fim de aproveitar ao máximo o trabalho físico e mental dos trabalhadores. Na verdade, visa ao controle do ritmo de trabalho e sua intensificação para aumentar a extração de mais-valia. O controle do tempo - cronometragem - do taylorismo foi substituído pelo ritmo das máquinas que desloca os materiais e objetos de trabalho, de modo que os operários tenham de seguir a cadência dessas máquinas.

Resultado: intensificação do trabalho, pois as máquinas delineavam limites ainda mais estreitos de tempo. Esses elementos constituem importantes fatores desencadeantes de sofrimento psíquico no trabalhador. O fordismo/taylorismo tem por desiderato a especialização extrema do trabalho e a sua ultrassimplificação, de modo que o trabalhador seja uma extensão da máquina (PINTO, p. 45). Essa simplificação exacerbada traz consigo corolários importantes. O operário precisa ser adestrado, o que dispensa qualquer aprendizado. Suas qualidades individuais e habilidades são dispensáveis, o que implica uma despersonalização que inviabiliza o exercício da atividade por largos períodos da vida do trabalhador - assim explica-se a alta taxa de absenteísmos. Ademais, a possibilidade de substituição direta e rápida dos trabalhadores, sem custos para o sistema produtivo, já constitui, *de per se*, uma forma de pressão ou ameaça ao trabalhador, o que se pode denominar de assédio moral coletivo.

Nesse mesmo diapasão, o toyotismo requer do sujeito um novo tipo de envolvimento, que se traduz numa subordinação formal-intelectual do trabalho ao capital. Por ser uma forma de organização pós-fordista, é também parte da chamada segunda revolução industrial. Apresenta, então, uma continuidade do taylorismo/fordismo no que diz respeito ao controle ao sujeito - trabalhador - no processo produtivo.

O toyotismo, então, pressupõe a usurpação da subjetividade do trabalhador para o desenvolvimento da nova etapa do capital.

Portanto, o assédio moral - caracterizado por uma forma de controle desrespeitosa, marcada por pressões abusivas, manifestadas por humilhações e ridicularizações contra a dignidade do trabalhador - pode ser entendido como um corolário, ou seja, um pressuposto dessa nova forma de organização e gerenciamento do trabalho, engendradas tanto no taylorismo/fordismo quanto no toyotismo.

Se essas formas de controle da produção têm como principal característica maior controle do trabalhador e a captação de sua subjetividade, devem, portanto, cobrar do trabalhador os resultados cuidadosa e detalhadamente estudados e esperados pelos empresários. Essa cobrança deve ser extrema, exaustiva, esgotando todas as suas possibilidades, incluídas as formas mais perversas, agressivas e desrespeitosas - o assédio moral. Assim, o assédio pode ser entendido como uma extensão dos modelos gerenciais ou um pressuposto para esses sistemas funcionarem, um escopo à nova materialidade do capital.

Trata-se do assédio moral coletivo ou indireto, derivado do fordismo/taylorismo e toyotismo, os quais assumem suas formas mais radicais nesse cenário de reestruturação produtiva, pois contêm em suas essências uma forma de “violência branca”, pois - em grande parte dos casos - podem não ter por desiderato direto humilhar o trabalhador e tratá-lo de forma desrespeitosa, e sim um controle da produção. Contudo para atingir esse fim produtivo e exigir produtividade do trabalhador, perpassa-se a esfera individual do trabalhador de forma desrespeitosa, violando-lhe seus direitos humanos fundamentais.

6 Saúde mental e trabalho

O trabalho requer um grande investimento afetivo, além de ter lugar de destaque na vida das pessoas, pois é fonte de subsistência e de posição social. Por isso, a falta de trabalho ou mesmo as ameaças de perda de emprego - inculpidas pela possibilidade de substituição iminente do empregado, na lógica fordista - geram sofrimento psíquico e abalam o valor subjetivo que a pessoa se atribui, provocam angústia, insegurança, desânimo e desespero. Isso pode caracterizar quadros depressivos e/ou ansiosos (MS; OPAS, 2001, p. 161).

Ou seja, a reestruturação produtiva mitigou a significação do trabalho, que passou a ser fonte de ameaça, de significativo sofrimento psíquico, à integridade física e/ou mental do trabalhador.

Por isso, a cultura organizacional é um elemento de fundamental importância no processo saúde-doença, pois delinea as formas de comunicação dentro do ambiente de trabalho, decisivas para a saúde mental do trabalhador. Portanto, em ambientes onde a comunicação é precária, ou seja, sem liberdade para a expressão das insatisfações dos trabalhadores, bem como suas sugestões, há fortes tensões e, por conseguinte, muito

sofrimento psíquico e transtornos mentais. E o sofrimento e a insatisfação do trabalhador independem de um quadro nosológico, ou seja, aparecem muito antes da manifestação de um transtorno mental e respondem por grande parte do absenteísmo (MS; OPAS, op. cit.).

A exigência de concentração e de atenção, o controle excessivo, a despersonalização, típicos das formas de organização do trabalho fordista/taylorista e toyotista, estão diretamente relacionados à fadiga crônica e ao *burnout* - síndrome caracterizada pela exaustão emocional, despersonalização e autodepreciação, própria de profissões que lidam diretamente com o sofrimento humano e do profissional.

A violência urbana também está relacionada diretamente com síndromes pós-traumáticas relacionadas ao trabalho dos bancários, por exemplo, que lidam com metas excessivas de produção e podem sofrer com assaltos em agências.

As doenças mentais relacionadas ao trabalho têm causas multifatoriais. Podem ter como agente etiológico substâncias químicas como chumbo, mercúrio ou tolueno ou, no que nos interessa, ter como causa as formas de organização e gestão do trabalho, ou até mesmo a ausência de trabalho.

Segundo o CID-10 (Classificação Internacional das Doenças) e a Portaria do Ministério da Saúde nº 1.339/1999, os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho são (ibid, p. 164):

- a) demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais (f02.8)
- b) delírium, não sobreposto à demência, como descrita (f05.0)
- c) transtorno cognitivo leve (f06.7)
- d) transtorno orgânico de personalidade (f07.0)
- e) transtorno mental orgânico ou sintomático não especificado (f09.-)
- f) alcoolismo crônico (relacionado ao trabalho) (f10.02)
- g) episódios depressivos (f32.-)
- h) estado de estresse pós-traumático (f43.1)
- i) neurastenia (inclui síndrome da fadiga) (f48.0)
- j) outros transtornos neuróticos especificados (inclui neurose profissional) (f48.8)
- k) transtorno do ciclo de vigília-sono devido a fatores não orgânicos (f15.2)
- l) sensação de estar acabado (síndrome de *burnout*, síndrome do esgotamento profissional) (z73.0)

O comprometimento global na vida do indivíduo, decorrente de transtornos mentais e de comportamento - independentemente de estarem relacionados ao trabalho -, é difícil de definir. Contudo, há alguns critérios, estabelecidos como parâmetros, que dividem as incapacidades e disfunções causadas pelos transtornos mentais e do comportamento em quatro categorias (Idem, p. 163):

- a) *comprometimento do exercício de funções sociais*: diz respeito à capacidade de interação e comunicação. Engloba a convivência com família, amigos, vizinhos, colegas de trabalho, supervisores, supervisionados, atendentes do comércio, etc., sem alterações ou agressões e sem o isolamento do indivíduo.
- b) *limitações em atividades da vida diária*: envolvem o autocuidado, higiene pessoal, deambulação, comunicação, viagens, repouso e sono, atividades sexuais, atividades recreativas e sociais.
- c) *comprometimento de concentração, persistência e ritmo*: capacidade de concluir tarefas iniciadas. Avaliam a capacidade de manter a atenção por tempo suficiente, para chegar a bom termo a tarefa - seja do lar, da escola, ou do trabalho.
- d) *deterioração ou descompensação no trabalho*: consiste em falhas repetidas na adaptação a circunstâncias estressantes no ambiente de trabalho. Essas situações podem levar a saírem, desaparecerem ou agravarem transtornos mentais do profissional.

6.1 Do dano psíquico

Trata-se de modalidade inserida na categoria geral dos danos morais para fins indenizatórios. Pressupõe modificação de personalidade, com sintomas concretos decorrentes por conduta praticada por terceiro.

Por definição, o dano psíquico seria “uma doença psíquica nova na vida do sujeito, causada por um evento traumático (acidente, doença, delito), que tenha resultado em um prejuízo das aptidões psíquicas prévias e que tenha caráter irreversível ou, ao menos durante longo tempo” (MORAES, 2002, p. 478).

Em princípio, todo prejuízo emocional ocasionado por um acontecimento expressivo - seja uma doença profissional, acidente, delito, ou injúria emocional em que haja um responsável legal - pode ser suscetível de indenização (SILVA, 2002, p. 36).

De acordo com a OMS, os transtornos mentais menores acometem cerca de 30% dos trabalhadores ocupados; já os mais graves atingem de 5 a 10% deles. E os transtornos mentais - com destaque para o alcoolismo crônico - estão em 3º lugar entre as causas de concessões do auxílio-doença, de acordo com o INSS.⁷

6.2 Assédio moral e transtornos para a saúde mental do trabalhador

Os transtornos mentais relacionados ao trabalho foram responsáveis por 14,2% das aposentadorias por invalidez e por 9,1% das causas de auxílio-doença na década de 1980 (ROUQUAYROL, 1993, p. 392).

⁷ Ministério da Saúde do Brasil e Organização Pan-Americana da Saúde. *Doenças relacionadas ao trabalho*: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, 2001. p. 161.

O assédio moral pode causar ou agravar muitos transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais. Contudo, ainda não se tem uma estimativa estatística de quantos trabalhadores, vítimas de assédio, sofreram algum tipo de transtorno em sua saúde. Isso depende da duração e da intensidade dos estímulos agressores e também das capacidades idiossincrásicas de cada indivíduo, as denominadas “predisposições” ou “fatores intrínsecos” (ROUQUAYROL, 1993, p. 10).

Segundo a OMS, os sintomas podem ser psicopatológicos, psicossomáticos ou comportamentais (OMS, 2004, p, 16).

a) *psicopatológicos*: incluem-se todos os sintomas ou síndromes de ansiedade e/ou depressão (apatia, insônia, pensamento introvertido, problemas de concentração, humor depressivo, perda de interesse, introversão, insegurança, falta de iniciativa, melancolia, pesadelos), mudanças de humor (ciclotimia) e irritabilidade (distímia).

b) *psicossomáticos*: incluem todos os sintomas físicos, com gênese psíquica, como hipertensão arterial, asma, úlceras estomacais, enxaqueca, labirintite, torcicolos, lombagos, queda de cabelo, dores musculares e/ou articulares de origem tensional, estresse.

c) *comportamentais*: reações agressivas (consigo mesmo ou com outras pessoas do convívio social), transtornos alimentares, aumento no consumo de álcool e/ou drogas, aumento do tabagismo, disfunção sexual e isolamento social.

A depressão, o estresse pós-traumático⁸ e a ansiedade generalizada são as doenças psiquiátricas mais frequentemente diagnosticadas em pacientes que sofreram assédio moral, segundo a OMS. A organização assinala que há também o chamado “transtorno adaptativo”, que consiste em uma condição psiquiátrica decorrente de uma resposta individual a estressores, juntamente com algumas mudanças sociais na vida do indivíduo afetado. Os sintomas são sinais de aflição e incapacidade para trabalhar ou desempenhar outras atividades (OMS, 2004, p. 17).

7 Acidente de trabalho

A Lei nº 8.213/91, art. 19, define o acidente de trabalho como “aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que provoque redução ou perda (temporária ou permanente) da capacidade para o trabalho” (MARTINS, 2002, p. 432). Conforme o art. 20 da Lei 8.213/91, as doenças do trabalho e as doenças profissionais também são consideradas

⁸ Segundo a OMS, o diagnóstico de estresse pós-traumático como consequência de maus tratos sofridos no ambiente de trabalho não seria adequado, pois é critério a presença de um evento traumático e agudo, o que não corresponde ao assédio moral, que é uma situação de agressão repetida, sistemática e se protraí.

acidentes de trabalho: são as chamadas “tecnoptias” ou “ergopatias”, que constam no anexo II do Decreto nº 3.048/99.

Doença profissional é a causada exclusivamente pelo exercício de um de uma profissão, como as causadas por agentes físicos, químicos ou biológicos. As doenças do trabalho são mais genéricas, pois estão relacionadas às condições nas quais o trabalho é realizado e com ele se relacionam diretamente, independentemente da profissão (MARTINS, 2005, p. 434). Conforme o art. 20, § 1º, não são considerados acidentes de trabalho a doença degenerativa; a inerente a grupo etário; a que não produz incapacidade laborativa; e a doença endêmica - salvo se esta resultar de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

8 Considerações finais

Há muitos custos sociais por causa do assédio moral. Primeiro, atinge a vítima em todos os domínios de sua vida, inclusive a sua família. Afeta também seu círculo de amizades e relações sociais, pois a vítima tende a abandonar seus compromissos sociais e a se distanciar das pessoas próximas, além de se tornar intolerante, o que provoca rupturas em amizades e problemas conjugais. A vítima também poderá arcar com altos custos de tratamentos médicos, devido às suas incapacitações e dificuldades de se readaptar ao trabalho, trazendo-lhe uma diminuição de renda. Há também evidências de que o desempenho escolar dos filhos dessas vítimas se reduza significativamente (OMS, 2004, p, 20).

Não somente a vítima é prejudicada, mas também o governo e a sociedade, pois esse trabalhador tende a perder participação em projetos (de qualquer natureza) e sofre uma queda no seu rendimento profissional. Além disso, os custos com benefícios previdenciários são muito altos: como o indivíduo pode desenvolver enfermidades e doenças diversas (psicossomáticas e psiquiátricas) ou incapacidades (temporárias ou permanentes) devido ao assédio, pode haver também despesas com aposentadorias prematuras, hospitalizações e tratamentos médicos. E, mais que isso, há também a perda de recursos humanos e de potencial produtivo, que constituem, muitas vezes, prejuízo incalculável à sociedade.

9 Bibliografia

ALBERTI, Verena. *Manual de História Oral*. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2005.

ALVES, Paulo César; MINAYO, Maria Cecília de Souza. *Saúde e doença: um olhar antropológico*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 1994.

BAYEH, Sarkis Joud. O Professor e o assédio moral. *PUC Viva Revista*. Ano 6, n. 22. São Paulo, Apropuc, out./dez. 2004).

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: Educ, 2003.

BATISTA, Érika. *A Fantástica fábrica de dinheiro na trilha do empowerment: o discurso gerencial no Banco do Brasil*. 2007. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Faculdade de Filosofia e Ciências da Unesp. Marília, 2007.

BBC MUNDO. *México contra el acoso sexual*. Disponível em: <http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/latin_america/newsid_4788000/4788844.stm>. Acesso em: 3 ago. 2007.

BERLINGUER, Giovanni. A relação entre saúde e trabalho do ponto de vista bioético. *Saúde e Sociedade*, n. 2, v. 2, São Paulo, 1993, p. 101-134.

BUSNELLO, Ronaldo. Mudanças do Mundo do Trabalho e as perspectivas do Direito. *Revista Direito em Debate*, v. 7, n. 11, Ijuí, jan./jun. 1998, p. 73-84.

CAIXETA, Sebastião Vieira. O assédio moral nas relações de trabalho. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, v. 13, n. 23, Brasília, mar. 2003, p. 90-98.

CAMPOS, Rose. Assédio moral e constante. *Psique: ciência e vida*, n. 4, São Paulo, Escala, 2006, p. 40-46.

CARLLOTO, Mary Sandra. A síndrome de burnout e o trabalho docente. *Psicologia em Estudo*. v. 7, n. 1. Maringá, jan./jun. 2002. p. 22.

CHAHAD, José Paulo Zeetano; CACCIAMALI, Maria Cristina (Org.). *Mercado de Trabalho no Brasil: novas práticas trabalhistas, negociações coletivas e direitos fundamentais no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

CLOT, Yves. *Le travail sans l'homme: pour une psychologie des milieux de travail et de vie*. Paris: La Découverte, 1998.

CODO, Wanderley (Org.). *O Trabalho Enlouquece? Um encontro entre a clínica e o trabalho*. Petrópolis: Vozes, 2004.

_____.; SAMPAIO, José Jackson Coelho (Org.). *Sofrimento psíquico nas organizações: saúde mental e trabalho*. Petrópolis: Vozes, 1995.

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. São Paulo: Saraiva, 2003.

COSTA, Márcia da Silva. O Sistema de Relações de Trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. v. 30, n. 59, 2007. p. 111-170.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Assédio e contrato de trabalho. *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho*, v. 12, n. 12, 2004, p. 63-72.

DALGALARRONDO, Paulo. *Psicopatologia e semiologia dos transtornos mentais*. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

DEJOURS, Cristophe. *A Loucura do trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

_____. *A Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Org.). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007.

E-MÉXICO. *Acoso Sexual*. Disponível em: <http://www.e-mexico.gob.mx/wb2/eMex/eMex_Acoso_Sexual>. Acesso em: 2 ago. 2007.

FARÍAS, Pamela; GÓMEZ, Marcela. *Acoso sexual en el trabajo: de la impunidad a la acción*. Santiago: Dirección del Trabajo: Gobierno de Chile, 2007.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da Língua Portuguesa*. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. Campinas: Russell, 2004.

FOUCAULT, Michel. *Microfísica do Poder*. 5. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1993.

_____. *O Nascimento da clínica*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1987.

_____. *A Verdade e as Formas Jurídicas*. 7. ed. São Paulo: Nau, 2003.

_____. *Vigiar e Punir: nascimento da prisão*. 21. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

FREIRE, Paula Ariane. O assédio moral e a saúde mental do trabalhador. *Revista Trabalho, Educação e Saúde*. v. 6, n. 2, jul./out. 2008. p. 367-380.

GUEDES, Márcia Novaes. *Mobbing: violência psicológica no trabalho*. *Revista LTr*, v. 67, n. 2, fev./2003, p. 162-165.

_____. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

GIDDENS, Anthony. *Para além da esquerda e da direita*. São Paulo: Unesp, 1996.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

KAPLAN, Harold I., SADOCK, Benjamin J., GREBB, Jack A. *Compêndio de psiquiatria: ciências do comportamento e psiquiatria*. 7. ed. Porto Alegre: Artmed, 1997.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. O assédio moral e os representantes unitários e não sindicais de trabalhadores. *Revista LTr*, v. 68, n. 10, out./2004, p. 1198-1210.

KOLB, Lawrence. *Psiquiatria Clínica*. 9. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1977.

LAPÉROU-SCHENEIDER, Béatrice. Lês mesures de lutte contre le harcèlement moral. *Droit Social*, n. 3, Paris, mar. 2002, p. 313-320.

LUDEMIR, Ana Bernarda. Associação dos transtornos mentais comuns com a informalidade das relações de trabalho. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*. v. 54, n. 3, Rio de Janeiro: IPUB, 2005, p. 198-204.

LEBRUN, Gérard. *O que é poder*. 14. ed. São Paulo: Brasiliense, 2001.

LESSA, Sérgio. *Lukács: ética e política: observações acerca dos fundamentos ontológicos da ética e da política*. Chapecó: Argos, 2007.

_____. *Trabalho e proletariado no capitalismo contemporâneo*. São Paulo: Cortez, 2007.

LEYMAN, Heinz. *Mobbing*. Paris: Seuil, 1996.

LUKÁCS, György. *Ontología del ser social: el trabajo*. Buenos Aires: Herramienta, 2004.

LUNA, Manuel. *Acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: GPS-Madrid, 2003.

MARX, Karl. *Crítica da Filosofia do Direito de Hegel*. São Paulo: Boitempo, 2005.

MELHADO, Reginaldo. *Poder e sujeição: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação*. São Paulo: LTr, 2003.

MÉSZÁROS, István. *A teoria da alienação em Marx*. Tradução: Isa Tavares. São Paulo: Boitempo, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito da Seguridade Social: custeio da seguridade social. Benefícios - Acidente do trabalho - Assistência social - Saúde*. São Paulo: Atlas, 2005.

MORAES, Irani Novah. *Erro médico e a Justiça*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

MOREIRA, Marilda Maria da Silva. *Assédio sexual feminino no mundo do trabalho: algumas considerações para reflexão*. Disponível em: <http://www.ssrevista.uel.br/c_v4n2_marilda.htm>. Acesso em: 24 maio 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Observações sobre os direitos morais do trabalhador e suas formas de configuração e violação. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, v. 28, n. 51, Curitiba, jul./dez. 2003. p. 322-323.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. *Revista LTr*, v. 68, n. 8, ago. 2004, p. 922-930.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DA SAÚDE. CID-10: Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde. 10ª revisão. 9. ed. v. 1. São Paulo: Edusp, 2003.

PINTO, Geraldo Augusto. *A Organização do Trabalho no Século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo*. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

POCHMANN, Marcio. *O Emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo, 2001.

_____. *O trabalho sob fogo cruzado*. São Paulo: Contexto, 1999.

RAVISOY, Philippe. *Le harcèlement moral au travail*. Paris: Dalloz, Demas Express, 2000.

REL-UITA. *El acoso sexual en el trabajo, cada vez menos "invisible"*. Disponível em: <http://www.rel-uita.org/sociedad/acoso_sexual.htm>. Acesso em: 3 ago. 2007.

ROUQUAYROL, Maria Zélia. *Epidemiologia & saúde*. 4.ed. Rio de Janeiro: Medsi, 1993.

SCHIMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no Direito do Trabalho. *Revista do TRT da 9ª Região*, v. 27, n. 47, Curitiba, jan./jul. 2002, p. 177-226.

SELIGMANN-SILVA, Edith. Saúde Mental e automação: a propósito de um estudo de caso no setor ferroviário. In: *Cadernos de Saúde Pública*, v. 13, (supl. 2). Rio de Janeiro: Fiocruz, 1997. p. 95-109.

SILVA, Américo Luís Martins da. *O dano moral e sua reparação civil*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

THOMPSON, Paul. *A voz do passado: história oral*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

TONET, Ivo. *Democracia ou Liberdade?* Maceió: Edufal, 2004.

_____. *Educação, Cidadania e Emancipação Humana*. Ijuí: Unijuí, 2005.

ZIMMERMANN, Sílvia Maria; SANTOS, Teresa Cristina Dunka R. dos; LIMA, Wilma Coral Mendes de. O assédio moral e mundo do trabalho. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, v. 13, n. 23, Brasília, mar. 2003, p. 99-112.