

# REVISTA ELETRÔNICA



## ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região  
V.10 - n.102 - Agosto/21

# REVISTA ELETRÔNICA DO TRT-PR

# TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

## **PRESIDENTE**

Desembargador  
SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS

## **VICE-PRESIDENTE**

Desembargador  
CÉLIO HORST WALDRAFF

## **CORREGEDORA REGIONAL**

Desembargadora  
NAIR MARIA LUNARDELLI RAMOS

## **COORDENAÇÃO**

Assessoria de Comunicação Social

## **EDITORA**

Patrícia Eliza Dvorak

## **DESIGN EDITORIAL**

Patrícia Eliza Dvorak

## **COLABORADORES**

Secretaria Geral da Presidência  
Assessoria da Direção Geral

## **FOTOGRAFIAS E IMAGENS**

Assessoria de Comunicação  
Acervos digitais (Creative Commons)  
iStockphoto LP

Catálogo: Sônia Regina Locatelli - Analista Judiciário - CRB9/546

---

R454 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. - n. 1 (out. 2011)- . - Dados eletrônicos. - Curitiba, 2019-

Mensal

ISSN 2238-6114

Modo de acesso: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/>

1. Direito do trabalho - periódicos. 2. Processo do trabalho - periódicos.

I. Título

CDU: 331:347.9(05)

Edição temática - Periodicidade Mensal  
Ano X - 2021 - n.102

# EDITORIAL

---

A edição deste mês da Revista trata do assédio moral no ambiente de trabalho.

Os autores Hugo Fidelis Batista, Cláudio Jannotti da Rocha e Lorena Vasconcelos Porto trazem discussões, análises e dúvidas que podem auxiliar no processo de conscientização e construção da efetiva cura de males psicológicos que tanto açodam o ambiente de trabalho na atualidade.

Adriano Marcos Soriano Lopes e Solainy Beltrão dos Santos trazem a conceituação doutrinária das modalidades de assédio moral e sexual, bem como o tratamento normativo dado.

Margarida Barreto e Roberto Heloani analisam a intolerância e suas manifestações nas sociedades modernas, em particular nos espaços de trabalho.

Ana Claudia Moreira Cardoso e Claudia Rejane de Lima estudam as possibilidades e limites da negociação coletiva para modificar as situações de riscos à saúde dos trabalhadores, considerando seus aspectos sociais, políticos e econômicos

Bruna de Sá Araújo analisa as definições de assédio moral e sexual e como os aspectos culturais e sociais que permeiam o meio artístico influenciam no modo como o assédio é praticado.

Desejamos a todos boa leitura!

# SUMÁRIO

---

## Artigos

- 06 | Assédio moral no meio ambiente de trabalho: causas, consequências e responsabilização - Hugo Fidelis Batista, Cláudio Jannotti da Rocha, Lorena Vasconcelos Porto
- 20 | A prova judicial do assédio moral e sexual nas relações de trabalho - Adriano Marcos Soriano Lopes, Solainy Beltrão dos Santos
- 42 | Violência, saúde e trabalho: intolerância e assédio moral nas relações laborais - Margarida Barreto, Roberto Heloani
- 62 | A negociação coletiva e as possibilidades de intervenção nas situações de risco à saúde no trabalho - Ana Claudia Moreira Cardoso, Claudia Rejane de Lima
- 84 | As peculiaridades do assédio moral e sexual no meio artístico - Bruna de Sá Araújo

---

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

**Hugo Fidelis Batista**  
**Cláudio Jannotti da Rocha**  
**Lorena Vasconcelos Porto**

### **Resumo**

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

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

---

Hugo Fidelis Batista

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

Cláudio Jannotti da Rocha

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

Lorena Vasconcelos Porto

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

## Abstract

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

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

## 1. O ASSÉDIO MORAL

### 1.1. CONCEITOS

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

O conceito jurídico de assédio moral, por sua vez, não se afasta muito dessa noção e sentido, sendo uma forma reiterada de violência psicológica, em geral indireta<sup>3</sup>, por meio da qual determinado indivíduo persegue<sup>4</sup>, cerca, outrem com o fim de destruí-lo psicologicamente.

---

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

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

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

4 Ibid., p. 39.

Para se originar, basta existir vínculo não efêmero entre pessoas, isto é, havendo relações interpessoais, a exemplo das relações familiares<sup>5</sup>, é possível o surgimento do assédio moral. Nesse sentido, Hirigoyen esclarece que:

Essa destruição moral sempre existiu, quer nas famílias, onde permanece oculta, quer nas empresas, onde as pessoas não a levavam em conta na época de muita oferta de emprego porque as vítimas tinham a possibilidade de trocar por outro. Hoje, elas se agarram desesperadamente ao seu trabalho, em detrimento de sua saúde, tanto física quanto psíquica<sup>6</sup>.

Não é, pois, um fenômeno exclusivamente trabalhista.

No círculo familiar psicologicamente adoecido, o assédio moral entre cônjuges ou entre pais e filhos<sup>7</sup> é o mais comum. Por meio de um processo subliminar de perseguição permanente<sup>8</sup>, baseado no desrespeito não evidente - utilização de piadas, ironias, ataques superficiais ou indiretas constantes -, cria-se um ambiente hostil à sinceridade e à liberdade<sup>9</sup>. Com a angústia, raiva e apreensão geradas, o assediado se sente cada vez mais confuso e oprimido, o que pode lavá-lo ao adoecimento. É bastante elucidativo o seguinte relato de assédio moral no ambiente familiar:

Até seu divórcio, os pais de Nádia tinham o hábito de jogar seus filhos uns contra os outros, usando para isso de uma violência subterrânea. Nessa família, lava-se em público a roupa suja, mas de maneira insidiosa. A mãe sabe melhor que ninguém utilizar as frases e as insinuações maldosas. Com seus ataques indiretos, ela deixa traços de veneno na memória dos filhos<sup>10</sup>.

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

6 Ibid., p. 20.

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

8 Ibid., p. 39.

9 Ibid., p. 29-30.

10 Ibid., p. 48.



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

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

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

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

## 1.2 CLASSIFICAÇÕES JURÍDICAS

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

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

---

11 Ibid., p. 65.

12 Disponível em: [http://www3.mte.gov.br/trab\\_domestico/trab\\_domestico\\_assedio.asp](http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_assedio.asp). Acesso em 30 nov. 2017.

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

envergonhá-la<sup>14</sup> e, com isso, adoecê-las ou fazer com que desistam do posto de trabalho.

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

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

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

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

A doutrina classifica o assédio moral no trabalho, ainda, com as seguintes divisões: a) descendente; b) ascendente ou c) horizontal<sup>16</sup>.

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

17 Ibid., p. 75.

18 Ibid., p. 75.

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

que lhe retruca que, se ela não consegue fazer-se respeitar pelas secretárias, é porque não tem envergadura para ser quadro de direção. E sugerem-lhe que se transfira para um cargo de menor responsabilidade<sup>20</sup>.

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

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

Segundo a doutrina, os “grupos tendem a nivelar os indivíduos e têm dificuldade em conviver com a diferença (mulher em um grupo de homens, homem em um grupo de mulheres, homossexualidade, diferença racial ou social...)”, uma vez que o diferente assusta, gera instabilidade e medo, em um verdadeiro processo de mixofobia<sup>22</sup>.

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

Nesse processo perverso, quando “tratamos as pessoas como objetos, nós as desumanizamos” e, com isso, conseguimos não nos culpar pelas atrocidades praticadas com o outro, formatando-se o processo mental que caracteriza e sustenta a prática do assédio pelo assediador<sup>24</sup>. É exatamente o oposto da lição kantiana de que se deve agir de tal maneira que se possa desejar que a máxima de sua conduta se torne lei universal.

---

20 Ibid., p. 74-75.

21 Ibid, p. 70.

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

23 Ibid., p. 18.

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

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

Cercados por um mercado competitivo, os indivíduos sentem medo e, com isso, são levados a outros sentimentos como angústia, inveja, ansiedade e raiva, os quais, por serem vistos como “maus sentimentos”, são simplesmente reprimidos socialmente<sup>25</sup> e, por consequência, internamente.

Em meio a uma sociedade que força à perfeição utópica, por um desenfreado efeito cascata decorrente da comparação excessiva facilitada pelas tecnologia e mídias sociais<sup>26</sup>, a individualidade, como marca de beleza singular do mundo particular que cada um é, se perde<sup>27</sup>.

A esses fatores, somam-se histórias de vida que, às vezes trágicas, apagam crianças livres e criam adultos sisudos, aprisionados, individualistas, destruidores<sup>28</sup> do outro, mas, muitas vezes, de sucesso aparentemente invejável.

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

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

---

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

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

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

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

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

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

Com este “esquema de curto prazo das instituições modernas”<sup>32</sup>, há clara limitação do “amadurecimento da confiança informal”<sup>33</sup>. Por consequência, os laços entre os trabalhadores e entre estes e seus empregadores são cada vez mais fracos e fluídos<sup>34</sup>.

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

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

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

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

---

30 Ibid., p. 21.

31 Ibid., p. 9.

32 Ibid., p. 24.

33 Ibid., p. 24.

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

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

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

37 Ibid., p. 228.

38 Ibid., p. 228.

e a má-fé tornam-se regra<sup>39</sup>. Por consequência, o enfrentamento de obstáculos da vida no trabalho torna-se uma tarefa que exige silêncio; sem apoio e sob a pressão da perda do emprego, o trabalhador aceita o assédio – enquanto consegue, para não ser taxado de fraco -, até que acaba por adoecer ou por desistir do posto de trabalho.

É nesse cenário que a loucura gerada por esse sistema, isto é, os “comportamentos sadomasoquistas, sentimento de onipotência para uns, submissão incondicional para os outros, e muitas outras formas de perversões” devem ser analisados não apenas “como uma patologia”<sup>40</sup>, mas, em verdade, como uma verdadeira forma de violência organizacional adocedora<sup>41</sup>, que atrai e identifica responsabilidades para além da visão simplista ou reducionista que culpa o trabalhador, exclusivamente, seja na condição de assediador, seja na de assediado.

Em meio ao “capital impaciente”, aos modos de gestão adocedores, com uma sociedade excessivamente comparativa e flexível, que torna pessoal a responsabilidade pelo sucesso ou fracasso, máscaras são inevitavelmente criadas, aderem de forma profunda e, não poucas vezes, nos impossibilitam de dizer quem realmente somos ou nos tornamos<sup>42</sup>.

A hipocrisia sistêmica é patente: os regimes de mercado e as formas de gestão altamente competitivas incentivam a competição e o resultado a qualquer custo, corroem o caráter<sup>43</sup>, mas também punem a descoberta ou a demonstração de perversão, a fim de com esta não compactuar publicamente.

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

---

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

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

41 Ibid., 228.

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

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

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

É que, psicologicamente, em meio às situações paradoxais narradas, são criadas verdadeiras bombas-relógio<sup>44</sup> que, se não explodem no outro<sup>45</sup>, se autodestroem por meio de processos de adoecimento emocionais. O sofrimento guardado no íntimo do ser-humano terá de “se reproduzir em outro lugar se não encontrar em si mesmo uma solução. Trata-se de um descolamento do ódio e da destruição”<sup>46</sup>.

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

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

---

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

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

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

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

48 Ibid., p. 138.



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

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

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

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

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

A forma com que essa questão tem sido tratada até o momento, especialmente no campo judicial – enfoque na mera reparação do dano moral, e não na causa do dano -, gera verdadeira perenização deste, o que maximiza, em grau exponencial, o adoecimento no âmbito das relações de trabalho e até externamente a estas, como consequência indireta<sup>49</sup>.

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

---

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

1º, III, da Constituição Federal.

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

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

## **2. CONCLUSÃO**

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

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

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

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

moral no ambiente de trabalho.

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

## **BIBLIOGRAFIA**

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

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

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

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

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

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

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

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

---

## A PROVA JUDICIAL DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

**Adriano Marcos Soriano Lopes**  
**Solainy Beltrão dos Santos**

### Resumo

A prova judicial do assédio moral e sexual é questão tormentosa no processo do trabalho. O presente estudo visa a apresentar alternativas jurídicas que permitem contornar a dificuldade dos meios de prova na referida temática. Utilizando-se do método dedutivo, a pesquisa, primeiramente, pervagará a conceituação doutrinária das modalidades de assédio moral e sexual, bem como o tratamento normativo dado, tanto pela ordem jurídica pátria, quanto pela internacional. Na sequência, será tratada da abordagem doutrinária e legal quanto ao ônus de prova e sua distribuição, bem como será enfocada a dificuldade probatória em hipóteses de assédio moral e sexual e os meios de prova que podem ser utilizados para contornar tal empecilho.

**Palavras-Chave:** Prova judicial. Assédio moral e sexual. Meios de prova

### Abstract

The judicial evidence of psychological and sexual harassment is stormy issue in the labor process. The present study aims to provide legal alternatives that allow to circumvent the difficulty of means of proof in this theme. Using the deductive method, the research, first, will pervade the conceptualization doctrinal foundation of the modalities of psychological and sexual harassment, as well as the regulatory

---

Adriano Marcos Soriano Lopes

Juiz do Trabalho Substituto no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Especialista em Ciências do Trabalho pela Faculdade Lions. E-mail:amslopes@trt3.jus.br

Solainy Beltrão dos Santos

Juíza do Trabalho Substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Especialista em Inovações em Direito Civil e seus Instrumentos de Tutela pela Universidade Anhanguera- Uniderp. E-mail: solainy@trt3.jus.br

treatment given, both by the national legal system, as well as the International. In the sequence, it will be treated in the approach doctrinaire and legal framework regarding the burden of proof and its distribution, as well as the difficulty will be focused on hypotheses of moral and sexual harassment and the means of evidence that can be used to circumvent this obstacle.

**Keywords:** Judicial evidence. Moral and sexual harassment. Means of proof

## 1 INTRODUÇÃO

O empregador deve zelar pelo meio ambiente do trabalho psicologicamente saudável com o intuito de evitar violação aos direitos de personalidade de seus empregados.

Quando isso não ocorre, surgem as figuras do assédio moral e sexual, cujo ônus de prova em Juízo, em tese, incumbe ao empregado, o que não raras vezes se mostra tormentoso, em razão do caráter insidioso e dissimulado de referidas condutas ilícitas.

Com o objetivo de trazer luzes a essa temática, este trabalho busca apresentar alternativas jurídicas quanto à distribuição do ônus probatório e meios de prova eficazes que possam incrementar a aguçada sensibilidade do julgador e elidir eventuais impunidades.

Para tanto, este artigo tratará da matéria em duas etapas, utilizando-se do método dedutivo, abordando, no primeiro capítulo, a conceituação doutrinária das modalidades de assédio moral e sexual, bem como o tratamento normativo dado, tanto pela ordem jurídica pátria, quanto pela internacional. No segundo capítulo, será abordado o tratamento doutrinário e legal quanto ao ônus de prova e sua distribuição, bem como será enfocada a dificuldade probatória em hipóteses de assédio moral e sexual e os meios de prova que podem ser utilizados para contornar tal empecilho.

A importância da temática é processualmente relevante, na medida em que as partes devem ter acesso ao devido processo legal de modo amplo, utilizando-se de meios de prova eficazes para suas alegações, bem como deve o julgador ter condições de decidir o caso concreto de forma justa e razoável.

## 2 O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O meio ambiente, na visão antropocêntrica trazida pela Constituição Federal a partir do seu artigo 225, abarca também o meio ambiente laboral, visando à sadia qualidade de vida e segurança do trabalhador. Compreende, assim, todo o espaço em que o empregado presta seus serviços e a sua proteção reivindica não somente normas de ergonomia, duração de jornada e prevenção de acidentes, mas também condições dignas de saúde psíquica dos trabalhadores.

Nessa ordem de ideias, quando se permite que nas dependências da empresa se instale um terror psíquico de tal monta capaz de macular a honra, a intimidade e a dignidade do trabalhador, está se compactuando com prática deletéria a ser abominada no ambiente laboral.

Dentre as práticas mais comuns violadoras dos direitos às liberdades do empregado pode-se destacar o assédio moral e o assédio sexual que apesar de serem práticas que violam a dignidade do trabalhador por meio de condutas como humilhações e discriminações, diferem-se sobremaneira, haja vista que no assédio moral não há caráter sexual ou retaliação de um convite não aceito.

Pamplona Filho (2011, p. 39) menciona que a diferença entre assédio sexual e assédio moral “reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano”.

No que pertine à ideia de assédio moral, tal expressão foi evidenciada a partir de estudos do psicólogo alemão radicado na Suécia Heinz Leymann que definiu o “moobing” como:

(...) o fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas abandone o local de trabalho (LEYMANN, 1996, p. 121).

Leymann (1996, p.31) ainda distinguiu “mobbing” de “bullying” sugerindo que se reservasse o termo “mobbing” para o comportamento de agressão dos adultos

no trabalho, caracterizado por uma grande violência psicológica e que se utilizasse o termo “bullying” para a violência praticada pelas crianças e jovens na escola, marcada por atos de agressão física.

Desta forma, Leyman foi o primeiro estudioso a aprofundar o evento do assédio moral e a optar pelo uso do termo “mobbing”, cujo vocábulo oferece a denominação precisa à classificação dos relatos feitos pelas vítimas, das situações que tinham passado ou ainda estavam passando devido ao terrorismo psicológico realizado de forma reiterada e continuada no tempo por um indivíduo ou grupo de pessoas.

Jungido a tais contribuições, temos a definição de “mobbing”, que quer dizer assediar, atacar, agredir e revela termo utilizado pelo zoólogo, etólogo e ornitólogo austríaco Konrad Lorenz para definir o comportamento agressivo de certos animais que ao cercarem ameaçadoramente um membro do grupo, o afugentam em razão do medo de ser atacado.

Na mesma linha, a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen fez importante estudo sobre o tema (“le harcèlement moral”) em sua obra Assédio Moral – A Violência Perversa do Cotidiano, tendo forte contribuição para a doutrina brasileira sobre o tema.

Para Hirigoyen (2009, p.32), o termo “assédio” é utilizado como sinônimo de ataques constantes e repetidos que ameaçam a integridade psicológica da pessoa a quem são dirigidos, enquanto que o termo “moral” é cunhado no sentido de posição que pretende assinalar os comportamentos que não são aceitáveis na vida em sociedade, pois afetam o bem-estar psicológico de outra pessoa.

Nesse contexto, a expressão assédio moral remete à ideia de perseguição ao estado de espírito da vítima, com um efeito de desmoralizá-la, fulminando a sua autoestima através de uma atuação que vai de encontro ao que se espera do comportamento em sociedade.

Tal figura é reconhecida mundialmente como “harcèlement moral”, tortura psicológica, psicoterrorismo, “bossing”, dentre outras denominações e cuida de um complexo fenômeno que se realiza sob diferentes modalidades, sendo comumente difundido como uma conduta abusiva, prolongada e repetitiva, por intermédio de grande pressão psicológica, expondo o trabalhador a condições humilhantes e constrangedoras que culminam na ofensa à sua personalidade e à sua dignidade enquanto merecedor de tal garantia.

Nessa ótica, conquanto não uniforme na doutrina, costuma-se enfatizar algumas variantes do assédio moral: “mobbing” que seriam as perseguições coletivas, “bullying” que seriam chacotas ou casos de isolamento, com ofensas individuais e “stalking” que seriam as repetições de condutas por diversas maneiras.

Em tal senda, seus principais critérios definidores seriam o caráter processual, pois consiste em um processo evolutivo que se intensifica; a reiteração, já que consiste numa repetição de condutas abusivas; a duração, pois não é em uma conduta isolada, uma vez que se protraí no tempo.

Ademais, quando se está diante de condutas como impossibilitar a comunicação adequada com a vítima do abuso, isolamento da vítima, ataque à autoestima, degradação das condições de trabalho e violência à saúde do assediado, inarredavelmente estaremos diante da prática vergastada.

Destaca-se ainda a orientação de alvos particulares, pois o comportamento hostil pode se dirigir a uma ou mais pessoas ou a pequenos grupos, além da intencionalidade do assediador mesmo que o objetivo final imediato dele não seja prejudicar o assediado.

Sob este prisma, Parreira *apud* Oliveira (2013, p. 15) ensina que o assédio moral pode ser caracterizado por comportamentos com as seguintes características:

- a) uma perseguição ou submissão da vítima a pequenos ataques repetidos;
- b) constituída por qualquer tipo de atitude por parte do assediador, não necessariamente ilícita em termos singulares, e concretizada de várias maneiras (por gestos, palavras, atitudes, omissões etc.), à exceção de condutas, agressões ou violações físicas;
- c) que pressupõe motivações variadas por parte do assediador;
- d) que, pela sua repetição ou sistematização no tempo;
- e) e pelo recurso de meios insidiosos, subtis ou subversivos, não claros nem manifestos, que visam a diminuição da capacidade de defesa do assediado;
- f) criam uma relação assimétrica de dominante e dominado psicologicamente;
- g) no âmbito da qual a vítima é destruída na sua identidade;
- h) o que representa uma violação da dignidade pessoal e profissional e, sobretudo, da integridade psicofísica do assediado;
- i) com fortes danos para a saúde mental deste;



- j) colocando em perigo a manutenção de seu emprego;
- k) e/ou degradando o ambiente laboral.

Vale ressaltar que o assédio moral não se confunde, por si, com eventuais conflitos profissionais, exigências de metas, excesso de trabalho, labor em situação de risco ou ergonomicamente desfavorável, se não estiverem atreladas a prejuízos à esfera psíquica do trabalhador. Isso porque para que se possa falar em assédio moral, e consequente dano, deve haver afronta cabal aos valores caríssimos ao Estado Democrático de Direito previstos na Carta de Outubro de 1988.

Lado outro, se a cobrança de metas e o excesso patronal transcender os limites daquilo que se espera e se permite na execução normal do contrato, pode haver a ofensa moral ensejadora da reparação.

Destaca-se ainda que o assédio moral, conforme Alkimin (2010, p.61) pode ser classificado em horizontal e vertical ascendente e descendente. Outros, como Pessoa (2010, p.17), apresentam o assédio moral misto. Somam-se também as espécies assédio moral estratégico, conforme palavras de Belmonte (2012), e assédio moral interpessoal e organizacional, consoante, por exemplo, a doutrina de Gosdal & Soboll (2009, p. 28).

O assédio moral horizontal compreende àquele que ocorre entre os próprios trabalhadores (ALKIMIN, 2010, p. 61), i.e, entre colegas de mesmo patamar que praticam a conduta ilícita. Já o assédio moral vertical ascendente é aquele que parte do subordinado em relação ao seu próprio superior hierárquico (ALKIMIN, *op. cit*) e o assédio moral vertical descendente é aquele que parte do superior em relação aos subordinados (ALKIMIN, *op. cit*).

Nesse sentido, Hirigoyen (2010, p. 112) afirma que “o assédio moral vindo do superior hierárquico tem consequências muito mais graves sobre a saúde, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldades para achar a solução do problema” e que “os empregadores, sobretudo nas grandes organizações, não são os únicos causadores do comportamento assediador no quadro de funcionários”.

No que pertine ao assédio moral horizontal, Martins (2004, p.29), por exemplo, afirma que este ocorre quando os empregados não aceitam uma outra pessoa no mesmo ambiente de trabalho, como forma de eliminar competidores. Hirigoyen (2010, p. 113), inclusive, cita que esta modalidade de assédio é frequentemente percebida

quando dois empregados disputam o mesmo cargo ou promoção.

Já no assédio moral misto há uma combinação do assédio das espécies horizontal e vertical descendente. De acordo com Pessoa (2010, p. 17), esse tipo de assédio ocorre:

(...) quando a vítima sofre com ultrajes advindos do superior hierárquico e dos colegas de trabalho, concomitantemente” e que “a situação é de tal maneira perversa que a vítima está fadada a sucumbir num período muito mais curto, pois está cercada ‘por todos os lados’, não possuindo saída. Logo começa a ver defeitos em si mesma e a acreditar ser merecedora da conduta violenta.

Belmonte (2012) define o assédio moral estratégico ou motivado como aquele que visa uma finalidade específica. Caracterizando o instituto, versa que:

(...) costuma verificar-se por meio da utilização de estratégias como: a) vigilância acentuada e constante da prestação de serviços, atos de responsabilização pública por queda de índices de desempenho, de estímulo a desenfreada e desregrada competição e ameaças constantes ao emprego, visando ao aumento de produtividade; e b) zombarias, ironias, desqualificação, menosprezo, difusão de críticas ou rumores, desautorização, inferiorização, exposição de fragilidades, rebaixamento, ridicularização ou submissão a situações vexatórias, negativa de atribuição de tarefas, redução do salário ou da quantidade de trabalho quando medido por produção, visando a fragilizar a autoestima do trabalhador, com a finalidade de retaliar ou tornar insuportável a permanência do trabalhador no cargo ou forçá-lo a pedir demissão.

No que se refere ao assédio moral interpessoal tem-se que é um processo que envolve intencionalmente a ideia de minimizar, destruir ou prejudicar uma ou poucas pessoas escolhidas como alvo do assediador, cuja a conduta hostil pode levar a tornar insustentável o labor. Concretiza-se por ações e omissões que constroem, excluem e expõem o trabalhador.

Por outro lado, o assédio moral organizacional ou coletivo caracteriza-se pelo emprego de condutas abusivas que visam obter a participação ativa de todo o grupo de trabalhadores nas metas da empresa, por meio de ofensas a direitos fundamentais, resumindo-se numa espécie de gratificação-sanção.

Gosdal & Soboll (2009, p. 28) afirmam que “o assédio moral interpessoal normalmente tem como alvo pessoas, ou pequenos grupos de indivíduos específicos. Já o assédio moral organizacional, orienta-se a alvos que não são específicos, mas são

determináveis, podendo alcançar grande parte dos trabalhadores da empresa”.

Neste flanco, tanto no assédio moral interpessoal como no organizacional, há trabalhadores sendo agentes passivos da conduta do agressor (empregador ou preposto). A diferença é que naquele busca-se o prejuízo ao trabalhador, muitas vezes para tentar persuadi-lo a pedir demissão e assim reduzir os custos, no segundo o empregador visa aumentar lucros sacrificando os trabalhadores que possui.

E, nesta vertente, o assédio moral organizacional pode gerar o “straining”, já que os trabalhadores são ameaçados por diversos atos sendo levados ao limite de sua produtividade que resultam em constrangimentos diversos que podem gerar a banalização da violência, na medida em que, para sobreviver diante das práticas deletérias praticadas pelo empregador e/ou seus prepostos, não é incomum que alguns trabalhadores passem a perceber tais práticas como normais e as consentem, podendo até reproduzi-las com outros colegas.

Guedes (2010, p. 170), quanto ao tema, cita a decisão da juíza Mônica Bertoncini do Tribunal de 1º grau de Bergamo no caso P.I x A.T. SRL [711/2002] da Itália proferida em 2005 como uma das primeiras sentenças sobre o assédio moral institucional ou “straining”, destacando que esse processo foi importante para o estudo do fenômeno, visto que nele o Professor Ege que era especialista em assédio moral da Itália fez a distinção entre assédio moral e “straining” ao versar que:

(...) No straining, todo o grupo, indistintamente, é pressionado psicologicamente e apertado para aumentar a taxa de produtividade, atingir metas, bater recordes nas vendas de serviços e de produtos, debaixo de reprovações constrangedoras, como a acusação de “falta de interesse pelo trabalho”, “falta de zelo” e “colaboração” para com a empresa, e a ameaça permanente e subjacente, lançada de modo vexatório, de perder o emprego, ou, ainda, sofrer uma punição ainda mais dura e humilhante. As punições variam bastante: e vão desde o constrangimento de endossar camisas com dizeres depreciativos da própria pessoa; aceitar apelidos abjetos e preconceituosos; e praticar atos, gestos e comportamentos repugnantes e degradantes diante da assistência dos demais colegas. Diferentemente do assédio moral, no straining a vexação é coletiva e o jogo é aberto: gritos, xingamentos, alaridos, músicas depreciativas, ameaças, emprego de apelidos e o “castigo final” são praticados à luz do dia contra todo o grupo, fato, aliás, utilizado na defesa das organizações nos tribunais, que alegam que “tudo” não passava de “brincadeiras” combinadas entre as próprias vítimas.

Em quaisquer de suas formas, o assédio moral gera consequências que podem

refletir em indeléveis máculas à dignidade do trabalhador. Hirigoyen (2009, p. 169 a 185) descreve que as consequências para a vítima encontram-se na fase de enredamento, tais como a renúncia, a confissão, a dúvida, o estresse, o medo e o isolamento e ao longo prazo tem-se o choque, a descompensação, a separação e a evolução.

No ordenamento jurídico pátrio não há previsão legal quanto à punição em face da conduta violadora de direitos analisada. Toda a construção sobre o tema é doutrinária e jurisprudencial. Todavia, há vedação expressa da utilização da prática de assédio moral no item 5.13 do anexo II da NR 17 da Portaria 3214/78 do MTE e há projeto de lei em trâmite para tipificar como crime a prática de *“ofender reiteradamente a dignidade de outro, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental no exercício de emprego, cargo ou função”*, *acrescendo ao Código Penal o art. 146-A*<sup>1</sup>.

É de se destacar, ainda, que o assédio moral não deve ser confundido com dano moral, já que aquele é espécie de ato ilícito e este é sua consequência, de modo que quem agride psicologicamente o outro no ambiente laboral deve ser responsabilizado em arcar com reparação por danos morais.

Nesse sentido, o próprio trabalhador pode buscar a reparação por dano moral pela prática do psicoterrorismo contra ele praticado, bem como pode haver tutela coletiva por meio de Ação Civil Pública, ação coletiva *“lato sensu”* e até mesmo por meio de ação popular, para buscar a eliminação das referidas práticas e manutenção do equilíbrio do meio ambiente laboral.

Noutra banda, há de se ressaltar a figura do assédio sexual que é previsto no artigo 216-A do Código Penal como a conduta de constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico, ou ascendência inerentes a exercício de emprego, cargo ou função.

Os termos assédio sexual, em português, *“acoso sexual”*, em espanhol, *“harcèlement sexuel”*, em francês, *“sexual harassment”*, em inglês, *“molestie sessuali”*, em italiano, segundo Barros (1998, p. 464), são expressões recentes, embora se referiram a um fenômeno antigo.

No âmbito do Direito Internacional há várias normas jurídicas tratando expressamente do assédio sexual no local de trabalho. As legislações da Bélgica,

---

1 PL n. 1521, de 2019 em trâmite no Senado Federal.

Canadá, Espanha, França e Nova Zelândia, por exemplo, trazem a proibição expressa do assédio sexual nas relações de trabalho (PAMPLONA FILHO, 2011, p. 63).

A OIT, todavia, não possui norma específica sobre assédio sexual, mas sendo este uma forma de discriminação no trabalho por motivo de sexo, a Convenção n. 111 costuma ser invocada como fundamento para elidir a prática, visto ser encarado como forma de discriminação sexual.

Drapeau citado por Jucá (1997, p. 176) afirma que assédio sexual é:

Toda conduta de conotação sexual não desejada, tanto verbal como física, geralmente repetida, de natureza a causar um efeito desfavorável no ambiente de trabalho da vítima, a acarretar conseqüências prejudiciais em matéria de emprego ou a trazer atentado à integridade física ou psicológica da pessoa ou à sua dignidade.

Por sua vez, nas lições de Pamplona Filho (2010, p. 37) o assédio sexual consiste em “uma violação ao postulado dogmático da liberdade sexual, não devendo ser encarado como uma simples ‘infração moral’, até mesmo porque, no âmbito das relações sociais, os limites da juridicidade e da moralidade são muito tênues”.

Em tal perspectiva apontam-se como elementos caracterizadores os sujeitos (o agente assediador e o assediado); conduta de natureza sexual, rejeição à conduta do agente e reiteração da conduta (PAMPLONA FILHO, 2010, p. 40).

Nesse contexto, Lippmann (2004, p. 22) descreve ainda que “é fundamental para a sua caracterização a superioridade hierárquica do assediante, que deve ser o chefe, um funcionário superior ao assediado, ou sócio da empresa”. O mesmo autor ainda acrescenta:

É necessário que o assediante tenha poderes para influenciar na carreira, ou nas condições de trabalho do assediado, que passa a ser ameaçado com a dispensa, transferência, perda de oportunidade de promoções, de referências, etc., ou com promessas de obtenção de vantagens e favorecimento caso ceda ao assediante.

Nesta senda, dentre as diversas classificações desse assédio, destacam-se o assédio sexual “quid pro quo” ou “por chantagem”, que possui, segundo Pamplona Filho (2010, p. 47) como pressuposto o abuso de autoridade referido-se a “exigência do superior hierárquico (ou qualquer outra pessoa que exerça poder sobre a vítima) da prestação de ‘favores sexuais’, sob a ameaça de perda de benefícios ou, no caso da relação de emprego, do próprio posto de trabalho” e o assédio sexual “por intimidação”

ou assédio sexual “ambiental” que segundo o mesmo autor é caracterizado por incitações inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente em que é intentado.

Assim como no assédio moral, o assédio sexual pode gerar consequências indeléveis para a vítima com marcas psicológicas e até físicas que podem levar a transtornos mentais, tais como ansiedade e depressão, bem como pode, nos dizeres de Pamplona Filho (2011, p. 101) ser “do ponto de vista do direito positivo brasileiro, uma hipótese de despedida indireta (ou demissão forçada) do (a) trabalhador(a)”.

E, visando tornar indene a vítima do assédio sexual, assim como no assédio moral, o ordenamento pátrio permite que haja a compensação do dano por meio de uma reparação que pode, inclusive, transcender a questão pecuniária como pode ser feita através, por exemplo, de um desagravo público.

Desta forma, cabendo ao empregador zelar pelo meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de assédio de qualquer forma, cabe a ele a adoção de medidas que visem elidir práticas ultrajadoras da personalidade de seus empregados.

### **3 A DIFICULDADE PROBATÓRIA DO ASSEDIO MORAL E SEXUAL**

Questão tormentosa quando se está diante do tema assédio nas relações de trabalho é a prova em processo judicial. Isso porque, na maioria das vezes, a conduta assediadora não é feita em lugares públicos, mas sim a portas fechadas, quase sempre na presença apenas do autor e vítima.

Especificamente quanto à temática do assédio moral, Hirigoyen (2010,p. 347) assesta que: “por sua natureza muito sutis e ocultas, não é fácil apresentar prova. Com muita frequência, o empregado só toma consciência de sua situação quando já sofreu os efeitos e se encontra de licença médica”.

Lippmann (2004, p. 50), sobre o tema da dificuldade probatória do assédio moral e sexual, aduz que “as mesmas regras que servem para provar o assédio sexual se prestam à demonstração do assédio moral. Apenas o enfoque deve mudar. No assédio sexual a demonstração deve ir no sentido de comprovar a tentativa de conquista. Já no assédio moral a ênfase deve ser na discriminação e na humilhação”.

Dallegrave Neto (2013, p. 24), em artigo, demonstra a dificuldade da prova do assédio e conclama a sensibilidade do Juiz na análise das provas apresentadas pela vítima ao afirmar que:

A prova em juízo da prática do assédio sexual e moral é de extrema dificuldade para a vítima, posto que, na maioria das vezes, o assediante, em manifesta conduta pusilânime, “age às portas fechadas”. Mediante essa situação, o meio eficaz, disponível à vítima, geralmente é a gravação das conversas abusivas, devendo o julgador admiti-la sem maiores receios. E nem se cogite da invalidade dessa prova supostamente obtida “por meios ilícitos” (art. 5º, LVI, CF), sob pena de beneficiar o réu em detrimento da vítima assediada.

Neste aspecto, sendo a prova o meio destinado a mostrar a verdade dos fatos, cuja finalidade é formar a convicção do Juiz acerca de tais fatos, a parte sempre tem o direito de produzi-la, participar e manifestar-se sobre a sua produção, conforme ditames insculpidos no art. 5º, LV e LVI da CRFB, estes erigidos, inclusive, como direitos fundamentais individuais.

É mister o destaque que a prova no processo trabalhista pode ser produzida por todos os meios previstos em lei, bem como pelos meios que não sejam vedados, desde que moralmente legítimos, conforme dicção do art. 369 do CPC.

São considerados meios diretos de prova os depoimentos das partes, interrogatório, confissão judicial ou extrajudicial, testemunhas, documentos, perícia e inspeção judicial. Já os meios indiretos de prova podem ser a presunção e os indícios.

Convém salientar que a presunção é fonte de prova do fato jurídico (art. 212, IV, do CC) por meio do qual se inverte o ônus da prova, ao passo que os indícios são vestígios dos quais decorrem, em raciocínio lógico-formal, a suposta existência de outro fato; mas, em ambos os casos, não há elementos probatórios robustos acerca da comprovação dos fatos.

Nery Jr & Nery (2015, p. 994), versando sobre o objetivo da prova e seu ônus, afirmam que o primeiro “é a formação do convencimento do juiz” e o segundo é “uma regra de juízo, isto é, de julgamento, cabendo ao juiz, quando da prolação da sentença, proferir julgamento contrário àquele que tinha o ônus de prova e não se desincumbiu”.

Dinamarco (2009, p.73) conceitua o ônus de prova como “o encargo atribuído pela lei a cada uma das partes, de demonstrar a ocorrência de fatos de seu próprio interesse para as decisões a serem proferidas no processo”.

O ônus da prova, portanto, pode ser conceituado como a incumbência das partes de demonstrar a veracidade das suas alegações trazidas a Juízo. No direito

processual civil está previsto no art. 373 do CPC que prevê a distribuição estática, fixa ou apriorística do “onus probandi” (teoria rosenberg-chiovendiana do ônus de prova). Já no processo do trabalho, a previsão consta no art. 818 da CLT, com alterações trazidas pela Lei da Reforma Trabalhista em 2017.

A previsão versada do Codex processual civil assim dispõe: “Art. 373. O ônus da prova incumbe: I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor”. Na mesma linha, andou o legislador reformista na CLT quando regulamentou a redação do art. 818 da seguinte forma: “Art. 818. O ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante”.

Tal elemento que contribui para a formação da convicção do Juiz pode ser visto como regra de procedimento – ônus da prova subjetivo em que a parte tem o encargo de produzir a prova; e regra de julgamento – ônus da prova objetivo em que a parte suporta, na sentença, as consequências desfavoráveis da falta de produção da prova.

Todavia, com fulcro nos direitos de acesso à justiça, da jurisdição efetiva, do devido processo legal substancial e da paridade de armas, a doutrina e jurisprudência pátrias têm defendido a teoria da carga dinâmica da prova ou da distribuição do seu ônus, impondo ao julgador o dever de atribuí-la a quem tem maior facilidade de produzi-la, evitando, conseqüentemente a prova diabólica, ou seja, impossível ou difícil de ser produzida.

Sobre o tema, Romar (2015, p. 879) afirma que “o fundamento da teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova é, portanto, o equilíbrio processual entre as partes, que é alcançado a partir da eliminação das diferenças de capacidade de produção probatória existente entre elas”.

O CPC em vigor deixa claro que a inversão do ônus de prova deve ser fundamentada, dando oportunidade que a parte possa se desincumbir do encargo que lhe foi atribuído (art. 373, §§1º e 2º), sob pena de afronta à segurança jurídica e ao devido processo legal. Dispõe o dispositivo “in verbis”:

Art. 373. O ônus da prova incumbe:

(...)

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá



dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão prevista no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

Na mesma linha, suprimindo a lacuna normativa outrora existente quanto à temática na CLT, a Lei da Reforma Trabalhista de 2017 sistematizou no art. 818 o procedimento para a inversão do ônus de prova no processo do trabalho dispondo que:

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

(...)

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

A previsão legal não especifica qualquer limitação para a aplicação da inversão do ônus da prova, seja em prol do empregado ou do empregador, mesmo porque se entende que o direito processual do trabalho não detém a mesma principiologia protetiva do direito material do trabalho.

Apesar disso, Lima (2015, p. 206) afirma que “é possível afirmar que, considerando que os direitos trabalhistas são em regra indisponíveis e que só o empregado é juridicamente hipossuficiente, a técnica da inversão do ônus da prova no processo do trabalho só pode ser aplicada ao trabalhador”.

Nesse contexto, há casos de alegações de assédio sexual e moral em que a desigualdade entre empregado e empregador é tamanha que se clama, na ausência de provas ou quando há excessiva dificuldade de cumprir o encargo probatório pela vítima que, com fulcro no art. 818, §1º, da CLT, possa-se fazer a distribuição dinâmica do ônus de prova.

Romar (2015, p. 887) destaca a importância da inversão ao mencionar que:

(...) a ampliação de poderes do juiz do trabalho com a atribuição ao mesmo da distribuição dinâmica do ônus da prova é salutar e visa a reequilibrar as forças entre os litigantes, conferindo ao trabalhador o acesso as provas que antes eram impossíveis que produzisse e, conseqüentemente, instaurando um processo mais igualitário e paritário, mas, todavia, deve ser usada com cautela e prudência, sempre de acordo e com respeito às garantias constitucionais da ampla defesa, do contraditório e do devido processo legal.

Desta forma, no momento de avaliar a prova do assédio o julgador deve ser sensível para não cometer injustiça diante de uma infundada alegação que por vezes é trazida em reclamações trabalhistas, como também deve ter essa característica para aplicar a justiça ao caso concreto garantindo o acesso a uma ordem jurídica justa à vítima que sofreu com o ato ilícito e pode ter sido prejudicada na produção de prova.

Nesta ordem de raciocínio, entende-se que a parte pode provar a prática do assédio, em regra, através de documentos (cartas, mensagens, e-mails, cartazes, fotos), áudios, vídeos, presentes, ligações telefônicas ou registros em redes sociais como Facebook, WhatsApp, Instagram, etc., também por meio de testemunhas que tenham conhecimento dos fatos narrados pela vítima.

Sob este ângulo impende o destaque para a utilização de gravações como prova do assédio moral e sexual. Hodiernamente, está sedimentado pelo E. STF (RE 583.937-QO-RG, rel. min. Cezar Peluso, j. 19/11/2009) que a gravação de conversa feita por um dos interlocutores ainda que sem o conhecimento do outro para fins de comprovação de direito não é ilícita e pode ser usada como prova em ação judicial, desde que um dos interlocutores faça a gravação (gravação clandestina) que pode ser pessoal, telefônica ou ambiental.

Tal espécie difere da interceptação telefônica que é captação da comunicação por terceiro sem o conhecimento dos interlocutores sendo válida apenas quando “por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal”, conforme os exatos termos do art. **5º, XII**, da CRFB.

Cabe registrar que a gravação clandestina tem sido assegurada pelo STF desde que observados os limites legais, por exemplo, ausência de causa legal de sigilo ou reserva decorrente de relações profissionais ou ministeriais, de tutela da intimidade ou de outro valor jurídico.

Desta forma, não há vedação para que a vítima do assédio possa levar a Juízo

uma gravação clandestina unilateral que ela própria produzira para fins de demonstrar o ato atentatório à sua dignidade que tenha ocorrido no seu local de trabalho, cabendo ao julgador avaliar tal prova em conjunto com o caderno processual.

Noutras linhas, o depoimento da vítima também é um importante meio de prova, principalmente diante das dificuldades de se provar o assédio e mormente ante o fato de que, muitas vezes, a conduta assediadora deixou marcas na vítima que são visíveis ao magistrado.

A parte também pode valer da utilização da prova emprestada que segundo Grinover (1996, p. 62) “é aquela que é produzida num processo, para nele gerar efeitos, sendo depois transportada documentalmentemente para outro, visando a gerar efeitos em processo distinto” como fito à comprovação do assédio moral ou sexual.

Dispõe o art. 372 do CPC que “O juiz poderá admitir a utilização de prova produzida em outro processo, atribuindo-lhe o valor que considerar adequado, observando o contraditório” e sob essa “mens” é indubitável que o regular uso da prova emprestada pode contribuir para impulsionar o processo, desde que se respeite o contraditório tanto no processo originário em que a prova foi produzida quanto no processo em que é usada como emprestada, buscando-se assegurar o devido processo legal e o princípio da vedação de provas ilícitas, ainda porque se tiver havido a violação de direitos fundamentais essenciais no processo primeiro não se pode permitir a utilização deste meio de prova.

Pode-se destacar, portanto, que os requisitos para a utilização da prova emprestada são: a colheita noutro processo no qual uma das partes tenha figurado nessa condição; a observância do devido processo na produção da prova e a identidade entre os fatos que se pretende provar.

Vale o destaque que a concordância da parte contrária para a utilização da prova emprestada não é requisito previsto em lei. Todavia, ante o requerimento de sua utilização pela vítima do assédio, impende a verificação pelo julgador se no processo que originou a prova houve o respeito ao contraditório e ao devido processo legal, sob pena de sua inutilização. Nesse mesmo sentido são as lições de Bebbber (2016, p. 672/673), para quem:

(...) não basta que o contraditório seja oportunizado à parte contra quem se deseja utilizar a prova apenas nos autos do processo em que será utilizada por empréstimo. O que é imprescindível é que o contraditório tenha sido oportunizado, também, nos autos do

---

processo em que a prova foi produzida. É preciso que a parte contra quem se deseja utilizar a prova tenha tido a oportunidade de participar (interferir) da sua produção.

Noutra banda, a doutrina e a jurisprudência têm valorizado a prova indireta, i.e, a prova por meio de indícios e circunstâncias de fato que devem ser admitidas ante a sua importância visando a elidir que o assediador se beneficie de sua conduta.

Cabe registrar que se considera indício, conforme dicção do art. 239 do CPP, “a circunstância conhecida e provada, que, tendo relação com o fato, autorize, por indução, concluir-se a existência de outra ou outras circunstâncias”.

Com precisão Mittermaier (2004, p. 421) leciona que “indício é um fato em relação tão precisa com um outro fato que de um o juiz chega a outro, por uma conclusão toda natural.”

E, havendo *indícios contundentes apontando para a conduta abusiva do assediador que sinalizem o evidente o constrangimento reiterado sofrido pela vítima, pode-se concluir pela caracterização do assédio.*

A esse respeito, Silva (1991, p. 558) comenta:

(...) a falta de prova direta pode ser suprida também pela prova de atos similares, isto é, de que o empregador assediante já teria tido conduta idêntica em relação a outras empregadas, o que tende a demonstrar um certo comportamento típico em face das mulheres, reforçada assim a possibilidade de que a queixosa dele tenha sido vítima.

Tal técnica de origem italiana chamada de constelação de indícios aponta que quando da análise do caso, ante a ausência de provas robustas, o julgador possa reunir indícios e assim embasar a condenação por assédio.

Feliciano (2017, p. 158) assesta que a teoria da constelação de indícios “baseia-se na ideia de que um conjunto coerente de fatos laterais tendentes ao fato principal (objeto da prova) satisfaz o respectivo ‘onus probandi’ e permite atribuir à contraparte processual o ônus de provar a inoccorrência do fato principal ou a imprestabilidade dos indícios para a inversão no caso concreto”.

Malgrado não seja tratada de forma específica pela ordem jurídica pátria, a constelação de indícios, é regulamentada pela legislação italiana, Legge n. 125, de 10.04.1991, art. 5º, item 04, nos seguintes termos:

Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto - desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti - idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione<sup>2</sup>.

Essa mesma teoria já foi abordada pelo Eg. TRT da 3ª Região no seguinte aresto, em que o caso concreto versava exatamente sobre assédio:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS – ASSÉDIO SEXUAL – CONSTELAÇÕES DE INDÍCIOS – CARACTERIZAÇÃO. Para a indenização por danos morais tendo como causa de pedir o assédio sexual é incabível a exigência de prova cabal e ocular dos fatos, uma vez que o assédio sexual, por sua natureza, é praticado, estrategicamente, às escondidas. Se houver fortes e diversos indícios apontando para a conduta abusiva do ofensor, deixando evidente o constrangimento reiterado sofrido pela vítima, pode-se concluir pela caracterização do assédio sexual, ou seja, a partir da constelação de indícios tem-se por configurada a prática do ilícito e o conseqüente deferimento do pleito indenizatório (TRT da 3ª Região, RO 01302-2010-129-03-00-9, 2ª T., Rel. Des. Sebastião Geraldo de Oliveira, j. 05.07.2011, DEJT 12.07.2011).

Neste âmbito, quanto mais indícios houver, maior a probabilidade do reconhecimento do direito alegado, independentemente da aplicação das regras apriorísticas do ônus de prova, mormente ante as dificuldades de se identificar uma prova convincente para a configuração do assédio moral e sexual, devendo o magistrado, conquanto a imparcialidade que lhe é inerente, valer-se do princípio da investidura fática e com isso colocar-se no lugar da vítima, entendendo sua perspectiva psicológica, visando prolatar uma decisão justa e razoável.

É como conclui Stoco e Franco (1999, p. 1887):

o indício pode gerar a certeza; assim, diante do sistema da livre convicção do juiz, abraçado pelo Código, a prova indiciária ou circunstancial tem o mesmo valor que as demais, pois o indício vale como qualquer outra prova e impossível o estabelecimento de regras práticas para apreciação do quadro indiciário. Em cada caso concreto, incumbe ao juiz sopesar a valia desse contexto e admiti-lo como prova. Uma coleção de indícios, coerentes e concatenados, pode gerar a certeza reclamada para a condenação.

---

2 Tradução livre: quando o requerente fornece evidência – também derivada de informações estatísticas relativas a recrutamento, esquemas de remuneração, a atribuição de tarefas e qualificações, transferências, progressão na carreira e a despedimentos – adequada para estabelecer, em termos de informações precisas e consistentes, a presunção da existência de atos ou comportamentos discriminatórios, em razão do sexo, é ao demandado o ônus da prova sobre a ausência de discriminação.

Assim, ainda que exista carência legal, a constelação de indícios pode ser utilizada como técnica alternativa de solução da contenda posta em Juízo, permitindo que um ou mais fatos concretos relevantes para a causa, provado(s) ou tornado incontroverso(s), seja(m) utilizados para apreciação de demandas que envolvam o assédio moral ou sexual, de modo a garantir às partes o devido processo legal e o amplo acesso a uma decisão jurídica justa.

#### 4 CONCLUSÃO

O ônus de prova do assédio moral e sexual deve ser analisado pelo julgador de forma percuciente para não cometer injustiças, seja por alegação infundada da vítima que não suportou qualquer ato danoso, seja para garantir o acesso a uma ordem jurídica justa ao ofendido que sofreu com o ato ilícito e pode ser prejudicado na produção de prova.

Nesse sentido, a distribuição dinâmica do ônus de prova contribui para facilitar a prova em Juízo dos casos de assédio moral e sexual em que há relevante desigualdade entre empregado e empregador na produção da prova e a inversão do encargo probatório mostrar-se eficiente no reequilíbrio processual.

Para garantir o devido processo legal substancial, deve ser considerado qualquer meio direto e lícito de prova, bem como a prova emprestada para suprir eventual falta de prova direta por semelhança, quando a mesma ilicitude já tiver sido praticada contra outros empregados.

Além disso, em caso de dificuldade de identificar prova convincente para configuração do ilícito, deve-se dar especial atenção aos meios indiretos de prova, mormente os indícios por meio da técnica italiana da constelação de indícios, atribuindo ao empregador o ônus da prova quando da existência de contundentes vestígios do assédio, de modo a colocar o julgador no lugar da vítima, entendendo a perspectiva psicológica desta, visando prolatar uma decisão justa, imparcial e razoável.

#### REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *O assédio sexual no direito do trabalho comparado*. In: **Revista de Direito do Trabalho**. V.70, Curitiba: Gênese, 1998.

BEBBER, Júlio César. Prova emprestada no Novo CPC e o Processo do Trabalho. In: MIESSA, Élisson (coord.). **O Novo Código de Processo Civil e seus reflexos no processo do trabalho**. 2ed rev., ampl. e atual. Salvador: Juspodivm, 2016.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Assédio moral no trabalho**. Disponível em: <<https://www.editorajc.com.br/assedio-moral-no-trabalho-2>>. Acesso em: 10.abr.2020.

BRASIL. **Código Civil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm)>. Acesso em: 14.abril.2020.

BRASIL. **Código de Processo Civil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm)>. Acesso em: 13.abril.2020

BRASIL. **Código Penal**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm)>. Acesso em: 13.abril.2020

BRASIL. **Código de Processo Penal**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del3689.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689.htm)>. Acesso em: 13.abril.2020

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 13.abril.2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 15.abril.2020.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O assédio sexual e moral e sua prova na justiça do trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 2, n. 16, mar. 2013.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de Direito Processual Civil**. Tomo III, 6ed. São Paulo. Malheiros, 2009.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Assédio e inversão do ônus da prova: breves

considerações. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 2, abr./jun. 2017.

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea (Org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009.

GRINOVER, Ada Pelegrini. **O processo em evolução**. São Paulo: Forense Universitária, 1996.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio moral e straining**. Revista LTr, 74-02/165, v. 74, n. 2, fev. 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral. A violência perversa no cotidiano**. 8ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. 5ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

ITÁLIA. **Legge n. 125, de 10.04.1991**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1824/LEGGE%2010%20APRILE%201991.pdf>>. Acesso em: 14.abril.2020

JUCÁ, Paulo Viana de Albuquerque. **O assédio sexual como justa causa típica**. LTr, São Paulo, v. 61, n. 2, fev. 1997.

LEYMANN, Heinz. **The Definition of Mobbing at Workplaces**. Disponível em: <<http://www.leymann.se/English/frame.html>>. Acesso em: 04.03.2020.

LEYMANN, Heinz. The content and development of mobbing at work. In: **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2.1996.

LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. **Lições de Direito Processual do Trabalho: Teoria e prática**. 3.ed. São Paulo: Ltr, 2015.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas relações de trabalho**. 2ed. São Paulo: Ltr, 2004.



MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 34.ed. Atlas, São Paulo, 2004.

MITTERMAIER, Carl Joseph Anton. **Tratado da prova em matéria criminal**. Tradução Herbert Wüntzel Heinrich. 4ed. Campinas: Bookseller, 2004.

NERY JR., Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. **Comentários ao Código de Processo Civil**. Novo CPC - Lei 13.105/2015. São Paulo: RT, 2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. 2.ed. São Paulo, 2011.

PARREIRA, Isabel Ribeiro. **O assédio moral no trabalho**. Separata da Obra *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2003. p. 213-214. citada por Oliveira, Paulo Eduardo Vieira de Assédio moral no trabalho: caracterização e consequências / Paulo Eduardo Vieira de Oliveira. — São Paulo: LTr, 2013.

PESSOA, Rosana Santos. Assédio moral nas relações de trabalho e o sistema jurídico brasileiro. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 15, n. 2446, 13 mar. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/14520>>. Acesso em: 10 abr. 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Distribuição Dinâmica do ônus da prova no Direito Processual do Trabalho. In: DIDIER JR., Fredie (coord.). **Grandes Temas do Novo CPC**. v. 5: *Direito probatório*. Salvador: Juspodvm, 2015.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. A reparação do dano moral no direito do trabalho. In: **Revista LTr**, São Paulo, v. 55, maio/1991.

STOCO, Rui; FRANCO, Alberto Silva. **CPP e sua interpretação jurisprudencial**. v. 2. São Paulo: RT, 1999.

\* Artigo publicado originalmente na Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3. Região, v. 66, p. 105-129, 2020.

---

## VIOLÊNCIA, SAÚDE E TRABALHO: INTOLERÂNCIA E ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS

Margarida Barreto

Roberto Heloani

### Resumo

O artigo analisa a intolerância e suas manifestações nas sociedades modernas, em particular nos espaços de trabalho. Vários autores vinculam a intolerância a raízes biológicas, outros a processos sociais. O artigo dialoga criticamente com esses referenciais e propõe uma perspectiva dialética apontando que a intolerância nas relações de trabalho tem se expressado por meio de atitudes violentas, discriminatórias, irônicas, doentias e recorrentes, que configuram o assédio laboral estimulado pela forma de o capitalismo organizar o trabalho na contemporaneidade.

Palavras-chave: Intolerância. Assédio. Trabalho.

### Abstract

In the article it is analyzed intolerance and the ways it manifests itself in modern societies, particularly in workplaces. Several authors link intolerance with biological roots, others link it with social processes. We talk about such references critically and propose a dialectical perspective showing that intolerance manifests itself through violent, discriminatory, ironic, morbid and recurrent attitudes in labor relationships, and they show the bullying in workplaces is stimulated by the way labor is organized in capitalism in the contemporary times.

Keywords: Intolerance. Bullying. Labor.

---

Margarida Barreto

Médica do trabalho, Doutora em Psicologia Social – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), São Paulo/SP, Brasil. E-mail: megbarreto@uol.com.br.

Roberto Heloani

Professor Titular na Fac. de Educação e no Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Docente conveniado à Université Paris X. E-mail: rheloani@gmail.com

## 1. INTRODUÇÃO

Talvez o leitor considere uma questão desnecessária falarmos em intolerância social se nos propomos a refletir sobre violência, saúde e trabalho. De certo modo, é compreensível. Contudo, a intolerância social não para de crescer nas diferentes nações, muitas vezes sob o manto do medo e do ódio. Paixões tristes, que negam a humanidade do outro, diminuindo-o, desqualificando-o ou perseguindo-o. Enquanto para alguns autores a intolerância está no início do ódio (Wiesel, 2000), para outros ela tem raízes biológicas, instintivas, manifestando-se como marcas do território e reações emocionais superficiais, como vemos nos animais não racionais (Lorenz, 1973). Entre os humanos, contudo, a intolerância tem raízes mais complexas, sendo uma construção histórica e um produto cultural, uma vez que a intolerância inexistente fora do social, não estando alheia à consciência.

Ao longo da história, temos exemplos variados de recusa ao outro, sendo o mais conhecido a intolerância às ideias de Sócrates. Este foi acusado de blasfêmia e tal fato culminou com um evento histórico: sua morte por suicídio. Alguns pensadores atribuem a isso um significado especial, ou melhor, uma virada na história mundial, assinalando mudanças nas atitudes humanas frente à moral e à ética. Séculos depois, na Idade Média, a desconfiança em relação às mulheres e a consequente doutrina de perseguição e caça às bruxas deixam sua marca. Se retrocedermos alguns degraus temporais do século passado, constataremos que Hitler, por exemplo, perseguiu judeus, negros, gays e comunistas à procura da raça pura. Em sua busca, aniquilou milhões de pessoas em nome de uma crença. Se olharmos o que está por trás desse núcleo da intolerância, encontraremos uma matriz étnica/racial, de gênero e classe, que valoriza as diferenças biológicas entre os seres humanos e afirma a superioridade de alguns sobre outros. Aqui, o biológico não fica subsumido no social; ao contrário, inverte-se e toma o lugar dele. E, nesse sentido, nada é mais característico dos movimentos totalitários que a rapidez com que os atos de violência são esquecidos, banalizados e até naturalizados (Arendt, 1994), constatação que fazemos nos dias atuais, em que as velhas formas de intolerância e atos de violência continuam presentes. Mesmo quando se apresentam em novas configurações e manifestações, algumas vezes explícitas, outras sutis, banalizadas e apresentadas imagetivamente de forma

---

espetacular. A intolerância pode revelar-se pelas xenofobias, medo ao estrangeiro, fundamentalismo religioso e/ou ódio cultural. E usa-se o medo como uma ameaça constante, quer socialmente, quer no trabalho.

Igualmente, a violência no trabalho desponta em múltiplas configurações, de forma intensa e viva; apresenta contornos sutis que nos confundem e nos levam a cogitar sobre a possível multiplicidade de atos individualizados, mal-intencionados e até perversos. São relações laborais que explicitam a plenitude das relações sociais competitivas, individualistas, consumistas, sem respeito ou reconhecimento ao fazer do outro. Se na aparência parecem distintas, na essência nos falam do mesmo fenômeno: da relação antagônica entre capital e trabalho. Dimensão que amplia nossa compreensão sobre as causas dos atos de violência e assédio moral no local de trabalho. Também nos impõe um novo olhar investigativo, voltado para os espaços confinados do intramuros, em contraposição aos espaços públicos. Por que afirmamos isto? Porque o mundo do trabalho mudou de forma significativa nesses últimos trinta anos, a tal ponto que as certezas que antes faziam parte da vida de um trabalhador foram substituídas por incertezas, medos e angústias. Ter bom desempenho ou ser leal às normas e princípios éticos não é garantia de permanência no emprego. O mais importante é ultrapassar a meta e dar produtividade, não importa como, ou melhor: não se tolera os improdutivos, independentemente das causas. Não se tolera os críticos das jornadas extenuantes. Não se admite que adoeçam. Os dirigentes sindicais e até os filiados são recusados ou mesmo negados como categoria. São novos tempos que impõem mudanças de comportamento, mentalidade e cultura. Entretanto, uma hierarquia rígida, mesmo que travestida de autonomia, subsiste.

## 2. **A INTOLERÂNCIA SOCIAL PARA ALÉM DO TRABALHO**

A intolerância pode ser conceituada como a expressão de uma vontade de assegurar a coesão daquilo que é considerado como saído de si, idêntico a si, que destrói tudo o que se opõe a essa proeminência absoluta. Não se trata, jamais, de mero acidente de percurso; existe uma lógica da intolerância em nossas sociedades. Ela serve aos interesses que se julgam ameaçados (Héritier, 2000). Aqui, os atos de violência encontram ambientes propícios para nascer quando, por exemplo, separam-

se as pessoas em grupos distintos, concebidos como desiguais àqueles que estão adoecidos em virtude do trabalho e não alcançam a meta imposta, o que “ameaça” uma maior lucratividade. Nessa lógica, os adoecidos e improdutivos são categorizados e considerados “não confiáveis”, e, por isso, se tornam indesejáveis no espaço laboral. São rejeitados mediante o mais ultrajante escárnio da nossa época, ou seja, junto aos “mais velhos”, aos “críticos”, aos “dirigentes combativos”, aos que “não se submetem às práticas ilícitas” etc., compõem o “time” que ameaça o *status quo*.

A intolerância possibilita e permite atitudes e comportamentos que prejudicam grupos e pessoas tanto no mundo do trabalho quanto socialmente, em qualquer setor ou ramo de atividade, países e/ou continentes. Um bom exemplo são as agressões perpetradas contra homossexuais, negros, judeus, os sem-teto e imigrantes haitianos ou bolivianos nas ruas dos grandes centros urbanos, originando um ciclo de terror que silenciosamente avança entre os jovens brasileiros ante a omissão sistemática das autoridades (Dias, 2013). No outro extremo está o “politicamente correto” americano, que nasce da necessidade de tolerância a todas as diferenças e, no entanto, na medida em que assume uma forma ritualista de linguagem cotidiana, se torna uma modalidade de fundamentalismo (Eco, 2000). Seria politicamente correto sermos tolerantes ante os atos que discriminam, maltratam, constrangem, ignoram, isolam e excluem o outro, seja socialmente, seja no mundo do trabalho? E, de forma contrária, devemos ser tolerantes perante atos de intolerância religiosa, racial/étnica e violência de gênero, quando praticados socialmente? Qualquer que seja a base da intolerância (fundamentalismos, integralismos, racismos e outros atos de violência), são construções sociais que implicam a existência de uma doutrina de sustentação, mesmo quando estamos diante de práticas que exploram e cultivam, embora sutilmente, o ódio às diferenças (Eco, 2000). Poderíamos dizer o mesmo da discriminação de gênero, da violência psicológica, do assédio sexual e moral, respeitando suas múltiplas e diferentes configurações, conjunturas e ocorrências.

Socialmente, por exemplo, é prática comum reduzir os habitantes do Nordeste brasileiro ao status de preguiçosos, vagabundos, incapazes, analfabetos. O mesmo pode ocorrer com as mulheres latinas em países do continente europeu, quando vão à procura de emprego. São vistas como prostitutas, levianas, por serem simpáticas, comunicativas e capazes de fácil verbalização. Humberto Eco (2000) lembra que, na Itália, nesses últimos anos, imigraram muitos albaneses. Alguns dos que entraram

no país se tornaram ladrões ou prostitutas, é certo. No entanto, mediante processo de simplificação e estereótipo, deduz-se que todos os albaneses são ladrões e prostitutas. E assim tem sido a intransigência com relação às opiniões, atitudes, crenças, modo de ser que reprovamos ou julgamos falsos. A intolerância reprime, por meio da coação ou da força, as ideias que reprova, na medida em que outra convicção pode se voltar contra as minhas. Clássica é a história de Martinho Lutero no século XVI, fervoroso monge agostiniano que se insurge contra a Igreja Católica, sendo posteriormente excomungado.

Não é difícil constatar que na contemporaneidade a intolerância continua sendo, infelizmente, “uma ferramenta mental” poderosa e se manifesta em diferentes espaços sociais, quer via práticas discriminatórias e racistas, preconceitos, humilhações, ou mesmo em atos de insultos morais que podem se concretizar em agressões físicas. Portanto, não nos causa estranheza, ao analisarmos o mundo do trabalho, a constatação que, em todos os continentes, e em especial em nossa América, desde o México até a Argentina, são as grandes empresas que geram os piores empregos, imprimindo, ideologicamente, uma sistemática corporativa (Klein, 2008). Isso ocorre graças ao aumento das terceirizações e às novas formas de contrato que visam menores gastos. Situação semelhante vivem os mais jovens em nosso país, na medida em que persiste a pobreza e onde a marca dominante em nossa região é a baixa penetração de bens públicos de qualidade (Monteiro e Rocha, 2013), seja nas favelas, seja nos bairros periféricos dos grandes centros urbanos. Isso significa escolaridade de baixa qualidade frente a uma alta taxa de desemprego estrutural. A falta de perspectiva ante o mundo do trabalho globalizado em constante mutação e que exige múltiplas competências, pode determinar o aparecimento de uma geração sem confiança no futuro, insegura, solitária e com medos; sem emprego ou com emprego de baixa remuneração. Na sociedade japonesa, por exemplo, milhares de jovens vivem isolados de tudo e de todos, incapazes de manter um verdadeiro diálogo com seus pais. Evitam o contato com o exterior como uma estratégia de resistência à excessiva dominação e vivem centralizados no seu quarto, sendo seu único contato externo a televisão e a internet, lugar de infelicidade, vergonha e destino. Como se não bastasse esse tormento, são vistos como mensageiros da síndrome Hikikomori.

No Brasil, por exemplo, a discriminação racial é tão severa quanto o preconceito em si, apesar das inúmeras campanhas por igualdade de direitos e contra as práticas racistas. Ter acesso à educação e, portanto, ao mercado de trabalho constitui sério obstáculo para negros e pardos, os quais representam, segundo o IBGE, 51,1% da

população brasileira. São os pobres, negros e pardos os que mais são objeto de variados atos de intolerância, seja social ou laboral. Ecoaria estranho ouvirmos histórias sobre jovens executivos da camada média alta que, a caminho do trabalho, escutam acusações estapafúrdias. Entretanto, se for um homem de chinelo, negro, que se dirige ao estacionamento, será facilmente confundido como ladrão de seu próprio carro. E se for jovem e negro, correndo em direção ao último ônibus que vai para seu bairro, será parado por policiais, revistado e questionado. Se estiver em manifestação lutando por direitos, tem chances de ser preso, levado para a Unidade da Polícia Pacificadora (UPP) e inclusive ser assassinado, como aconteceu recentemente com o trabalhador Amarildo, ajudante de pedreiro, morador da favela e acusado de envolvimento com drogas. São fatos que acontecem repetitivamente em quase todos os estados do país, mostrando indiferença ao sofrimento do outro, enquanto a intolerância passa a fazer parte desse cenário como algo natural.

Paradoxalmente, a solidariedade às famílias de jovens de classe média e alta em seus momentos de dor, seja em tragédias de boates ou em protestos de asfalto, contrasta com a irrelevância e a indiferença ao cantor assassinado em pleno palco ou o morador de favela chacinado a cada dia, na porta do bar ou na esquina de sua casa. São histórias cujo traço comum é ser pobres e negros. São exemplos da intolerância social enquanto instrumento de controle e declaração do poder nas relações sociais.

Se formos para o âmbito internacional, teremos como fato recente a denúncia da invasão de privacidade e controle exaustivo dos internautas via XKeyscore e outros sistemas para obter interceptação “em tempo real” das suas atividades. Ironia destes tempos conturbados: os Estados Unidos, que durante tantos anos apresentaram-se como defensores da liberdade e guardiões dos direitos humanos, sofrem, impotentes, à humilhação de ver um jovem cidadão – Snowden – sentir-se mais seguro na Rússia que em seu território e que fala “em agir por uma decisão comum” (Espinosa, 1992).

Quer sejam os Estados, seus representantes legais ou empresas, ao controlar as relações pelas diferenças de classe, religiosas, políticas, étnico-racial e sexual, segundo interesses específicos e particulares dessas instituições, eles negam toda a riqueza veiculada pela linguagem. Quando se interdita a palavra e quando a verbo é impedido, o homem deixa de ser livre. Basta que o diálogo fracasse e o respeito às diferenças inexista para o ódio brotar em todo o seu esplendor. Dito de outra maneira: o totalitarismo não nos impede de falar, e sim obriga-nos a dizer! (Foucault, 2000, *passim*). Deste modo, quando a intolerância torna-se imperativo categórico, a violência toma o lugar da linguagem, desembocando em humilhações, discriminações,

desqualificações, indiferença e negação do outro enquanto SER de direitos. O que é pior: o espírito colonial, internalizado em todos nós e que ao longo dos séculos impôs sujeição aos nossos países, na atualidade torna-se visível que o “império” já não tolera limites – nem legal, nem moral, nem territorial. Todas as leis podem ser transgredidas; toda soberania, violada; todo direito humano, ignorado; toda paz, indesejada. Portanto, a intolerância pode se apresentar em atos violentos, diretos ou indiretos, explícitos ou mesmo sutis, que se agravam à medida que se repetem, intensificam e perpetuam! E, nesse sentido, tolerar um mal é tão grave quanto o ato de cometê-lo (Canto-Sperber, Wismann e Nakamura, 2000).

A intolerância ao outro se mostra como elos de uma corrente, onde um anel se prende ao outro, sustentando o fluxo e o refluxo de atos e práticas que devastam, gerando dor e sofrimento. Perguntamos: devemos esquecer a intolerância social? A resposta seria NÃO, uma vez que a intolerância política torna-se étnica, em seguida religiosa, ou vice-versa (Soyinka, 2000), e, conseqüentemente, não leva em conta a diversidade, na medida em que todos somos diferentes uns dos outros. Somos reconhecidos por nosso modo de viver e agir, pelo comportamento moral e valores assumidos, por nossos gestos e atitudes, por nossa profissão e personalidade, formação religiosa, opção política e classe social a que pertencemos, bem como relações de gênero, entre tantas outras dimensões. Quando não reconhecemos o outro como igual em direitos e simultaneamente diferente de nós, vemos esse outro como o de fora, o que possibilita tratá-lo com desprezo e indiferença. Aqui, o que está em jogo, como lembra Paul Ricoeur (2000), é nada menos que a relação a ser estabelecida entre o individual e o coletivo, o universal e o histórico, na luta incessante e cotidiana contra a intolerância, os preconceitos, a xenofobia, as discriminações de gênero, mostrando um caldeirão de antagonismos e contradições em ebulição.

### **3. A INTOLERÂNCIA NAS RELAÇÕES LABORAIS E A DESMISTIFICAÇÃO DOS DISCURSOS**

No final do século XX, o mundo do trabalho sofreu mudanças importantes, motivadas pela reestruturação produtiva pós-fordista. Sua substância está organizada por práticas intransigentes, modeladoras de novas posturas, condutas e valores. Do mesmo modo, estimula-se a competição entre os pares e fixa-se a indiferença ao sofrimento do outro, revelando que as novas formas de organizar e administrar



o trabalho propiciaram a atomização do indivíduo (Morin, 2011), seu isolamento e consequente esgarçamento dos laços afetivos, além de rompimento do espírito coletivo. Ao suprimir a liberdade da ajuda mútua, do senso de comunidade, dos laços de camaradagem, a empresa instituiu o mito dos colaboradores resilientes, da livre escolha, do empreendedorismo, da missão comum, da sustentabilidade, da ética corporativa.

Felizmente, o mito contido no novo discurso se desmascara quando a “coruja de minerva levanta voo ao entardecer”, ou melhor, percebemos os atos de intolerância em sua plenitude, no próprio processo, revelando que a palavra e o ato se fragmentaram e se distanciaram, já não pertencendo a nenhum dos dois lados. E precisamente por isso há uma tendência a classificar o trabalhador em grupos distintos segundo a capacidade de ultrapassar a meta produtiva (vitoriosos *versus* fracassados); submetê-los a jornadas prolongadas em ritmo intenso; forçá-los a aceitar a precarização das condições de trabalho sem reclamar; trabalhar por dois ou mais, mostrando-se flexíveis ante as demandas fragmentadas; suportar as dificuldades mostrando-se resilientes; ser capaz de recuperar-se de imediato, vencendo obstáculos e tolerando as pressões, sem qualquer perturbação interior. Nessa interseção, mostra-se de forma nítida a corrupção dos novos modos de organizar e novas formas de administrar o trabalho.

Tendo como desculpa a otimização de resultados e ganhos de escala e produtividade, fragmenta-se a força de trabalho, dividindo-a entre trabalhadores periféricos e centrais, sob os quais se exige a interminável necessidade de adaptações (Ramos e Dutra, 2013), aceitações, consentimentos, entrega total do seu tempo e de sujeições. Isso significa que todos devem agir conforme o determinado e sem questionamentos ou oposições. A desigualdade aqui compreendida está no campo da política e do poder, na medida em que o outro é “dessemelhante a mim”. Se é desigual a mim, não é de estranhar que devo mandar e o outro obedecer, segundo as hierarquias instituídas, pois “sem isto não há poder” (Arendt, 1994).

Essa noção nos remete ao surgimento do Estado-nação, no final do século XVI e começo do XVII, cujo conceito governamental abrangia o “domínio do homem pelo homem”, representado pela burocratização dos sistemas e concepções religiosas, tanto pelo castigo quanto pela culpabilização ante a desobediência aos mandamentos e normas. Não obstante, são as diferenças individuais que nos unem à “indivisível raça humana”, mesmo quando tendemos a ver o outro que não tem os mesmos atributos

que os nossos de uma forma negativa, considerando-o, com certa frequência, inferior a nós. Se desviarmos o olhar para os jovens que buscam emprego, constataremos que nos próximos anos, para cada cem jovens, 12,6% estarão desempregados; hoje, a maior taxa de desemprego está no Oriente Médio e no Norte da África (23,7%). Na América Latina e no Caribe, o percentual de jovens que não estudam nem trabalham é de 19,8%, com exceção de Cuba.

Na Europa, o desemprego dos jovens tem relação com a crise de 2008, sobretudo nas nações pertencentes à zona do euro, enquanto no Brasil os jovens desempregados, são, em sua maioria, pobres, do sexo feminino, negros. Fazem parte desse contingente, as mulheres que tiveram filho muito cedo e não têm com quem deixar as crianças nem contam com assistência pública, o que constitui um empecilho para sua entrada no mercado de trabalho. Essa juventude recebe o nome de “nem-nem”, ou seja, nem estuda, nem trabalha. Não porque não desejam. Esses jovens pobres, mesmo quando têm onze anos de escolaridade, estão excluídos antecipadamente das corporações que selecionam corpos de “boa aparência”, ou seja, brancos e que saibam falar duas ou mais línguas, que possuam experiência e mostrem competências já no primeiro emprego.

Para a OIT (2013), é preciso uma combinação de políticas ativas do mercado de trabalho, melhorias na educação e formação profissional, além de programas especiais de apoio ao início da vida laboral, transição entre escola e trabalho e iniciativas de empreendedorismo juvenil. Talvez seja um começo, mas não a solução! O fato é que enquanto pensarmos o outro como inferior, quer de forma explícita ou velada, estamos considerando-o apropriado para a servidão, a sujeição, a escravidão, a humilhação, o que permitirá ser indiferente a sua presença tanto em trabalhos precários, terceirizados, quanto sua exclusão social, demissão e banimento do meio laboral. São processos nos quais se sobressai o desprezo à vida daquele distinto de mim, o que facilita e permite ultrajar a dignidade dos trabalhadores, desvalorizar a pessoa deles e violar o direito de serem donos de si mesmos. Em síntese, o capitalismo reestruturou sua forma de produzir, agir e administrar o trabalho, objetivando maior produtividade e lucratividade, mesmo que à custa de demissões, maior pressão moral e medo coletivo ante a política de flexibilização que ecoa por todos os corredores do intramuros, repetindo à exaustão: “Vamos enxugar a máquina”; “Temos que diminuir gastos”; “Olha, pessoal, vamos dar produção, senão a empresa fecha”. E, atônitos, todos vivenciam e testemunham, com medo e em silêncio, os novos acontecimentos.

### 3.1. A INTOLERÂNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUA ÍNTIMA RELAÇÃO COM O ASSÉDIO MORAL

Não queremos ser repetitivos em análises, contudo é impossível não assinalarmos, mais uma vez, algumas mudanças que ocorreram nas três últimas décadas, como: as transformações políticas, econômicas e sociais que compõem o cenário contemporâneo. Mudanças que chegaram acompanhadas por privatizações, fusões e desregulamentações, com vistas à redução dos custos e encargos patronais. Nesse cenário, vale destacar a moderna atuação do sistema financeiro no mundo dos negócios, impondo mobilidade e liquidez do capital que se mantém coligado e incorporado às grandes transações internacionais.

Com a globalização e as pressões competitivas impostas pelo mercado e pela ascensão do capital financeiro, esse setor entra, também, em um processo de reorganização operacional e do trabalho. E logo surgem as implicações que afetam diretamente os trabalhadores: exigência de maior competitividade e produtividade com menores gastos; terceirizações e precarização das condições de trabalho associadas aos baixos salários e jornadas prolongadas, ocultadas sob o manto do banco de horas ou mesmo trabalho em casa associado ao permanente contato por e-mails e celulares, ainda que fora do horário de expediente, caracterizando uma jornada estendida; perda de autonomia e sobrecarga de tarefas, favorecendo o desgaste em consequência do processo de trabalho, o que leva a abalos na relação saúde-doença graças à eclosão de novos riscos que contribuem para o advento de danos à saúde, seja na esfera do sistema osteomuscular ou mental. Portanto, para compreendermos os novos riscos que estão na origem da intolerância e que autorizam a prática do assédio moral, é necessário levarmos em conta as tendências atuais do mundo do trabalho, a saber: a permanente pressão dos empresários para desregulamentar o trabalho e reduzir os direitos dos trabalhadores; a ampliação das práticas flexíveis de contratação da força de trabalho; o aumento dos mecanismos de individualização das relações trabalhistas, que leva à fragmentação dos laços afetivos e de solidariedade, tornando-os gasosos, fluidos, “deletáveis”, atomizados e desnecessários; o novo discurso empresarial, no qual se dissemina a crença de que todos os trabalhadores são parceiros, empreendedores e colaboradores; o aumento das terceirizações e quarteirizações, inaugurando uma nova rede de precarizações, que eclode em subjetividades precarizadas; o aumento

dos acidentes, doenças, transtornos mentais e mortes no e do trabalho (acidentes fatais e suicídio).

Por conseguinte, para compreendermos os novos transtornos relacionados à saúde, faz-se necessário entendermos a relação do trabalhador com o meio ambiente, as condições de trabalho e as relações laborais, pois sentir bem-estar é estar e ter harmonia no local de trabalho; ser criativo e reconhecido no seu saber fazer, uma vez que o bem-estar revela um estado dinâmico da mente com as necessidades e expectativas do trabalhador e seu entorno laboral.

Todos estamos expostos a tensões e conflitos, o que vai demandar em sentidos e significados que contemplam tanto o corpo biológico como o histórico-social, o existencial e as relações de poder, a dimensão da afetividade ética e os direitos humanos fundamentais. Um trabalhador sadio é aquele que apresenta um bom equilíbrio entre corpo e mente; está em harmonia com seu entorno físico e social; controla plenamente suas faculdades físicas e mentais, sem dicotomias. Portanto, ter saúde não é uma simples ausência de doença; mas é ter uma atitude alegre para com a vida e uma aceitação otimista das responsabilidades que ela lhe impõe, uma vez que a vida tem tanto um sentido histórico e social quanto biológico e existencial. E, por conseguinte, poderíamos dizer que ter saúde é uma forma de abordar a existência, de criar valores, de instaurar normas vitais (Canguilhem, 2012). E quando somos cotidianamente humilhados e constrangidos no ambiente de trabalho, qual o espaço da saúde? Sabemos que o processo saúde-doença é um acontecimento coletivo, e não simplesmente ou apenas individual.

Nesse sentido, é necessário compreendermos não apenas as mudanças que ocorrem nos espaços do mundo do trabalho, mas como se estabelecem as relações de produção, como vivem e adoecem os diferentes grupos hierárquicos dentro do espaço fabril e quais os valores e crenças que perpassam cada grupo socioeconômico, qual a práxis social desses distintos grupos dentro da empresa, entre outras questões. Esse olhar nos permitirá compreender o processo saúde-doença, as consequências da organização do trabalho para a saúde, as defesas coletivas assumidas pelo conjunto de trabalhadores ante a “ofensiva produtiva - condições de trabalho”, evitando que o biológico justifique quase tudo ou que a ideologia da autculpa, dos medos e da vergonha seja instrumentalizada e cultivada, omitindo de forma simultânea as causas

contidas no espaço social do trabalho, geradoras de adoecimentos e sofrimento.

A partir dessa perspectiva, devemos considerar o espaço social do trabalho como o lugar do trabalhador em permanente relação de produção e enfrentamento. E nesse lugar, há riscos psicossociais que estão relacionados com o conteúdo do trabalho, com as características e o desempenho das tarefas; com o ritmo e as metas abusivas; com as tarefas sem sentido e as exigências excessivas; com o despotismo fabril, hierarquias assimétricas e fechadas; com o estilo de liderança, promoção e avaliações; com a falta constante de diálogo e de respeito, reconhecimento e desconfiança. Nesta breve discussão, devemos ainda considerar as características do trabalho, tais como a segurança e as condições físicas do meio ambiente; o trabalho em turno e noturno; as avaliações subjetivas; os estágios probatórios e sua consequente e frequente desvalorização; os conflitos prolongados e gerados pelo não reconhecimento diante de elevadas demandas; as repercussões das humilhações sofridas e suas consequências nas relações afetivas e familiares. Essa constelação de fatores pode afetar tanto o bem-estar e a saúde do trabalhador como o desenvolvimento da tarefa, pois interfere tanto e sua vida profissional como na dimensão pessoal.

### 3.2. COMPREENDER O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS

Em concordância com o explicitado até este momento e a partir da perspectiva histórico-social, inscrevemos o assédio laboral nesse cenário de intolerâncias e ganâncias e no qual os atos de violência ocorrem e se reproduzem no micro e no macroespaço das relações de poder, nutrido e alimentado pela cultura organizacional. Portanto, o assédio laboral resulta de uma jornada de humilhações, sendo, deste modo, uma forma de tortura psicológica, que ocorre tanto na exposição direta como indireta aos atos negativos. Seu pressuposto é a repetição sistemática dos atos que humilham, constroem e desqualificam, evidenciando um conflito entre o agente do poder e seus subordinados. Terror que se inicia com um ato de intolerância, racismo ou discriminação, que se transforma em perseguição, isolamento, negação de comunicação, sobrecarga ou esvaziamento de responsabilidades e grande dose de sofrimento.

Bem como costumam alegar certos trabalhadores, “se a empresa não maltrata,

também não trata”. Isso significa que, muitas vezes, são levados aos limites daquilo que um ser humano pode suportar, o que impacta em cada um de forma negativa, propiciando o sentimento de inferiorização e desvalorização, facilitando, muitas vezes, a busca de drogas como o álcool. Se existe a ameaça de ser demitido e perder o emprego, isso significa um grande golpe, na medida em que trará problemas econômicos e estragos em sua identidade profissional, alterando a sua imagem perante si e sua família. Embora exista um provérbio popular que nos diga que “cérebro que não pensa, coração não sente”, sabemos que, em verdade, a realidade afetiva não é tão simples assim, pois o mal-estar resultante advindo da perda de sentido e do sentimento de culpa - por não ter aderido ou compreendido esse universo paradoxal- produz hematomas na alma que custam a curar...

Cabe perguntarmos: como encarar essa realidade quando se é sujeito e objeto de um processo de desmantelamento individual e coletivo? Pode ser que esse trabalhador se sinta menos autônomo e menos capaz de mudar as coisas. Aqui, um paradoxo: sabemos que a experiência ajuda a conhecer o mundo que nos rodeia. E se sabemos que a ação organizada e conjunta é capaz de mudar o mundo de tantas maneiras, por que não se organizar, trabalhar em conjunto e lutar para mudá-lo? Aqui, a plasticidade enquanto capacidade de se adaptar e conservar as marcas das mudanças, capacidade de criar, elaborar, reelaborar, combinar experiências passadas e criar novas normas, via imagens e ideias, está impedida.

É desnecessário reafirmarmos que o trabalho em sua conjugação contemporânea gera diferentes formas e manifestações de violência, o que resulta em um processo de subjetivação precarizado tanto para trabalhadores não qualificados como para os altamente qualificados, que a cada dia disputam os empregos disponíveis. Poderíamos afirmar, sem receio de errar, que o mundo do trabalho moderno carrega a marca do seu período histórico, caracterizado por maior exploração e acúmulo de riqueza em mãos de poucos. Nesse contexto, qualquer que seja o ato de intolerância sofrido no âmbito laboral, é a memória de cada trabalhador humilhado que nos coloca em contato com as histórias vividas no local de trabalho e cujos traços, gestos, sutilezas e lembranças ele conserva vivos. São recordações transversadas por insegurança e medos, mesmo quando temos em nosso país certa estabilidade social na oferta de empregos. Entretanto, isso não significa empregos de boa qualidade ou trabalho decente; não assegura a ascensão profissional, não oferece perspectiva de estabilidade. As jornadas semanais

que ultrapassam as cinquenta horas e a grande oferta de emprego está centrada no setor informal e terceirizado. Aqui, sim, é possível perguntar e responder se essa violência cotidiana é fruto das relações interpessoais ou resultado da organização capitalista do trabalho.

Respondemos afirmando que a causalidade do assédio laboral está centrada nos modos de organizar e administrar o trabalho, sendo sustentado por uma cultura de intolerância. Como variáveis importantes, citamos a competição exacerbada, a supervalorização da hierarquia mesmo em empresas matriciais, avaliações sistemáticas e subjetivas; estágios mal definidos e prolongados, com responsabilidade acima da competência; cultivo permanente da cultura do medo, da culpa e insensibilidade com o sofrimento alheio; falta de pessoal, o que leva à sobrecarga física e mental dos trabalhadores, obrigando-os a “aceitar” o trabalho suplementar – quase sempre não pago; falta de definição de funções e responsabilidades, o que leva à ambiguidade de papéis e exigências indevidas; descarte dos adoecidos e acidentados do trabalho.

Há autores que compreendem esse conjunto de variáveis como uma política de expatriação descuidada e repatriação sem planejamento (Freitas, 2001), o que nos revela que o sofrimento é sempre, antes de tudo, do corpo, engajado no mundo e nas relações sociais com os outros. Daí, a falta de reconhecimento, de respeito e a intolerância cotidiana, obedecer à decisão política dos altos gestores, revelando que a violência no trabalho ostenta diferentes formas de precarização que afetam a percepção dos trabalhadores em relação aos novos riscos.

Partindo do pressuposto de que as diferentes manifestações de violência laboral possuem raízes profundas na organização do trabalho, estamos reconhecendo que todos nós estamos expostos aos atos que humilham e constrangem, mesmo quando a manifestação prática revela-se individualizada. É nesse contexto de precariedade de relações afetivas, fraternas e ausência do espírito de coletividade que o assédio laboral ocorre, constituindo uma das faces de um fenômeno mais amplo, a ganância por maiores lucros, a coação por produzir cada vez mais e melhor. Em suma, a forma de gerenciar e que favorece relações de isolamento, de violência, de cerco moral e intolerância.

Sabemos que o abuso de poder cria focos de instabilidade e tensões, o que transforma o lugar de trabalho em um espaço degradado, inseguro e arriscado, que afeta a todos. Se o assédio moral é um processo complexo, devemos evitar conceitos

simplistas, inaptos ou inadequados sobre o que é ou não é, em uma vã tentativa de dar conta de todas as variáveis, geradores de uma constelação de danos morais e que atingem a dignidade, a saúde, a liberdade e a personalidade, impondo dor e violando direitos fundamentais. Entretanto, é necessário resguardar o conceito de toda ação que cause desconforto, o que evitará que seja alegado em qualquer situação ou circunstância.

Ao pensarmos em medidas preventivas, devemos avaliar os riscos não visíveis e que devem ser identificados, eliminados, controlados, com propostas que vão desde o exaustivo esclarecimento e sensibilização quanto aos direitos do outro até a adoção de uma política explícita de tolerância zero à violência nas relações sociolaborais. Sabemos que o abuso de poder cria focos de instabilidade e tensões, o que transforma o lugar de trabalho em um espaço degradado, inseguro e arriscado e que afeta a todos. Na medida em que a empresa usa um discurso positivo, histórico e convincente, clamando a todos os seus “colaboradores” para cumprir a missão da empresa como se fosse sua, isso de alguma forma os afeta e interfere em seus sentimentos.

Se na atualidade entrou em cena um novo jeito de lidar com os corpos fora da norma, rebelados e adoecidos, excluindo-os por não serem produtivos, perguntamos: o que é isso senão a vida nua (Agamben, 2010), exposta e natural? Senão um obstáculo à liberdade e à autonomia? Senão a simbiose da intolerância à violência? Significa que o empregador assegurou e ampliou o seu direito de humilhar, assediar e excluir os “colaboradores” agora adoecidos? Vê-se aqui que a análise desse fenômeno – assédio laboral – deve ser compreendida como um risco não visível, inscrito na arena da organização do trabalho e dos fatores psicossociais, causadores e desencadeadores de exclusão, sofrimento, transtornos, e até mesmo morte por suicídio. Se o assédio moral é um processo complexo, devemos evitar conceitos simplistas, inaptos ou inadequados sobre o que é ou não é, em uma vã tentativa de dar conta de todas as variáveis, geradoras de uma constelação de danos morais.

#### 4. **À GUIA DE CONCLUSÃO**

Ao pensarmos em medidas preventivas devemos avaliar os riscos não visíveis e que devem ser identificados, eliminados, controlados, com propostas que vão desde o



exaustivo esclarecimento e sensibilização quanto aos direitos do outro até a adoção de uma política explícita de tolerância zero à violência nas relações sociolaborais. A médio prazo, deve-se elaborar e executar novas formas de organizar o trabalho, que não desordene e afete negativamente a vida dos trabalhadores, pois o assédio laboral ou sexual são processos vividos e testemunhados por todos, mesmo quando sua manifestação prática afeta diretamente apenas alguns. Daí ser necessário intervir nos processos de trabalho que buscam de forma desmedida a produtividade e a lucratividade e pensar em práticas que restituam aquilo que lhes foi capturado: a autonomia, a amizade, o respeito, a ajuda mútua, a generosidade, o reconhecimento ao saber fazer, os laços de camaradagem.

Na atualidade, já não podemos retornar às condições que perdemos, mas podemos e devemos mergulhar nas trevas do presente (Agamben, 2009), para escavar, compreender e criar um novo modo de trabalhar, sem meias-luzes, sem humilhações, sem autoritarismos, sem abuso de poder e coerções. Sem máquinas e câmeras que vigiam e controlam. Sem punições aos adoecidos e por isso, improdutivos. Não se pode aceitar que em nome da motivação se exponha o trabalhador ao ridículo; ou em nome do cômico, seja exposto a humilhações.

Cabe investigar o clima organizacional na lógica dos afetos e relacionamentos humanos, ou seja, as pressões que dissolvem a sociabilidade interferindo na identidade e processos de subjetivação no trabalho. Cabe compreender como as emoções tristes, os mecanismos de defesa e negação que estão presentes no assédio laboral (e tidos por muitos como naturais, inatas e irracionais e, portanto, do campo do fingimento), surgem e se mantêm, tendo reflexos negativos no cotidiano do trabalho e ampliando-se no âmbito familiar. O plano é aberto e a tese é simples: devemos ter em mente que o real é integralmente inteligível, ou seja, as nossas emoções são como lentes que nos possibilitam “enxergar” as condições que nos fazem padecer, nos revelando que os afetos são acontecimentos no corpo e decorrem de encontros com outros corpos, com outros seres, com processos de trabalho em espaços sociolaborais e com os quais entramos e estamos em relações, que tanto podem nos decompor como compor (Espinosa, 1992), mostrando a necessidade de mudanças. Daí que ao implantarmos medidas preventivas, devemos focar tanto a instituição como o coletivo, variando desde cursos de sensibilização, acolhimento, apoio, orientação, até mudanças na organização do trabalho. Se observarmos que pouca transformação ocorreu, devemos

repensar as causas, o que é da organização de trabalho ou das formas de administrar.

Portanto, devemos buscar a causalidade não somente indo à raiz dos problemas, mas, em especial, submergindo nas entranhas da relação capital e trabalho e encontrando suas contradições. Excluir essa dimensão é abstrair-se da realidade concreta, pois o assédio laboral deve ser compreendido como um risco não visível derivado dos modos de organizar e administrar o trabalho; das condições laborais estabelecidas e vetores psicossociais assumidos; da cultura organizacional que induz a reproduzir as fofocas e boatos pelo “ouvir dizer” do senso comum, contando com total tolerância dos gestores a essa nefasta cultura do disse que disse.

Uma vez garantida a análise das mutações na organização do trabalho, é necessário refletirmos que em todos os continentes, em especial o nosso, o assédio laboral não tem sua causalidade nas pessoas que laboram, mas sim na forma predatória de o capitalismo organizar o trabalho, buscar o lucro e expropriar a saúde e as vidas de milhares de trabalhadores! Entretanto, lembramos que nada grandioso se pode fazer na vida sem um poderoso sentimento. E, neste sentido, a desconstrução do assédio laboral e a intolerância social são faces da mesma moeda, o que exige recuperarmos a dimensão ontológica, levando em conta, em nossas reflexões, que vivemos uma crise que atinge tanto a dimensão ética como social, laboral e da saúde.

Talvez isto explique ou pelo menos esclareça em parte a relação do trabalhador com a organização em que está inserido, como exemplo da relação sujeito-objeto em que, em “tempos modernos”, o primeiro é transformado em objeto, mediante a fusão destes dois elementos, composição esta impulsionada pelo sentimento de culpa e insuflada por uma insegurança ontológica induzida midiaticamente que contamina o nosso ser social. Vale a pena atentar para a obra *“O discurso da servidão voluntária”*, de Étienne de La Boétie, publicado em 1548, que coloca o tema da obediência, da liberdade alienada e da tirania. Este autor que incursiona pelo que, bem mais tarde, será objeto da psicologia das massas, inicia a narrativa com o seguinte desejo:

Em ter vários senhores nenhum bem sei, que um seja o senhor e que um só seja o rei, dizia Ulisses em Homero, falando em público. Se nada mais tivesse dito, senão: em ter vários senhores nenhum bem sei, estaria tão bem-dito que bastaria, mas se para raciocinar precisava dizer que a dominação de vários não podia ser boa, pois o poderio de um só é duro e insensato tão logo tome o título de Senhor, em vez disso foi acrescentar o contrário: “Que um só seja Senhor, e que um só seja o rei”. (La Boétie, 1982, p.10)

É por isso que temos a certeza de que é necessário abarcar a dimensão histórica-social na análise teórica e nas ações práticas, sensibilizando os coletivos em geral e no trabalho, em particular, para mudanças imperativas e possíveis. Finalmente, devemos expor que, enquanto houver uma sociedade fracionada por uma forma de divisão de trabalho como a que vingou após a Revolução Industrial e as respectivas implicações da lógica de reprodução do capital, - hierarquias de todo tipo e propostas de inclusão laboral mediante “competências”, “resiliências” e “resultados”, - os assuntos da servidão, do assédio e do poder laboral, mas também da insurreição contra os mesmos, serão sempre atuais e imprescindíveis para uma verdadeira emancipação humana, que, como sabemos, passa por uma necessária transformação da sociedade em seus meios de produção.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGAMBEN, Giorgio. **O que é contemporâneo?** E outros ensaios. Chapecó: Argos, 2009.

\_\_\_\_\_. **Nudez**. Lisboa: Relógio D'Água Editores, 2010.

ARENDT, Hannah. **Da violência**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

CANGUILHEM, G. **O conhecimento da vida**. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

CANTO-SPERBER, Monique; WISMANN, Hein; NAKAMURA, Yujirô. As doutrinas filosóficas In: BARRET-DUCROCQ, F. et al. **A intolerância**: Foro Internacional sobre a Intolerância. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

DIAS, Adriana. **A explosão do ódio**. Entrevista concedida a Marcio Sampaio Castro. *Carta Capital*, São Paulo, 2013.

ECO, Humberto. Definições léxicas. In: BARRET-DUCROCQ, F. et al. **A intolerância**: Foro Internacional sobre a Intolerância. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

ESPINOSA, B. **Ética**. Lisboa: Relógio D'Água, 1992.

FREITAS, Maria Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no**

**trabalho.** São Paulo: Cengage, 2008.

FOUCAULT, Michel. **As palavras e as coisas.** São Paulo: Martins Fontes, 2000.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./jun.2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>>. Acesso 02 de maio de 2015

HÉRITIER, Françoise. O eu, o outro e a intolerância. In: BARRET-DUCROCQ, F. et al. **A intolerância:** Foro Internacional sobre a Intolerância. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

KLEIN, Naomi. **Sem logo. A tirania das marcas em um planeta vendido.** Rio de Janeiro: Record, 2008.

LA BOÉTIE, Etienne. **Discurso da servidão voluntária.** São Paulo: Brasiliense, 1982.

LORENZ, Konrad. **A agressão.** São Paulo: Martins Fontes, 1973.

MONTEIRO, Joana; ROCHA, Rudi. **Drug Battles and School Achievement:** Evidence from Rio de Janeiro's Favelas. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, Instituto Brasileiro de Economia, jun. 2013.

MORIN, Edgar. **Rumo ao abismo? Ensaio sobre o destino da humanidade.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Relatório Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil. Una generación en peligro. **Oficina Internacional del Trabajo:** Ginebra: OIT, 2013. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_212725.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_212725.pdf)>. Acesso em: 2 maio 2015.

RAMOS, Gabriel de Oliveira; DUTRA, Renata Queiroz. **Tendências esmobilizadoras oriundas da terceirização e da precarização trabalhistas: reflexos na atuação sindical.** Apresentado em Congresso Cubano da Alab. Havana, 2013. Mimeo.

RICOEUR, Paul. Etapa atual do pensamento sobre a intolerância. In: BARRET-DUCROCQ,

F. et al. **A intolerância:** Foro Internacional sobre a Intolerância. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

SOYINKA, Wole. Intolerância e direitos do homem: o preço do revisionismo. In: BARRET-DUCROCQ, F. et al. **A intolerância:** Foro Internacional sobre a Intolerância. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

WIESEL, Elie. Prefácio. In: BARRET-DUCROCQ, F. et al. **A intolerância:** Foro Internacional sobre a Intolerância. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

\* Artigo publicado originalmente na Revista Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 123, p. 544-561, jul./set. 2015

---

## A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E AS POSSIBILIDADES DE INTERVENÇÃO NAS SITUAÇÕES DE RISCO À SAÚDE NO TRABALHO

Ana Claudia Moreira Cardoso  
Claudia Rejane de Lima

### Resumo

Neste ensaio, a negociação coletiva é vista como um processo político no qual os diferentes e desiguais atores sociais definem parâmetros para as relações de trabalho. *Objetivo:* discutir possibilidades e limites da negociação coletiva para modificar as situações de riscos à saúde dos trabalhadores, considerando seus aspectos sociais, políticos e econômicos. *Métodos:* Analisamos a negociação coletiva no Brasil sobre a temática da saúde do trabalhador, incluindo temas como inovação tecnológica, intensidade, assédio moral organizacional e teletrabalho. Foram estudados acordos e convenções coletivas negociados entre os anos de 2010 e 2014, registrados no Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Sacc-Dieese). Entre 2010 e 2012, tomamos por base estudos já realizados, a partir dessa mesma fonte e para anos de 2013 e 2014, analisamos a partir de acesso direto a esse sistema. *Resultados:* embora tenham sido identificadas cláusulas inovadoras, grande parte das outras reproduz parâmetros previstos na legislação, com alcance limitado para modificar as condições adoecedoras. *Conclusão:* a aprovação da Lei nº 13.467/2017, da chamada “reforma trabalhista”, sob a premissa de uma relação entre “iguais”, poderá resultar na desconstrução da proteção social do trabalho e na subestimação dos riscos e do sofrimento humano.

**Palavras-chave:** negociação coletiva; saúde do trabalhador; condições de trabalho; acidentes de trabalho.

---

Ana Claudia Moreira Cardoso  
Universidade Federal de Juiz de Fora, Instituto de Ciências Humanas, Departamento de Pós-Graduação.  
Juiz de Fora, MG, Brasil.

Claudia Rejane de Lima  
Psicóloga, Especialista em Saúde Pública. E-mail: claudiarelima@hotmail.com

## Abstract

Introduction: this paper accounts for collective bargaining as a political process in which differing and unequal social actors define parameters for work relations. Objective: to discuss possibilities and limits of collective bargaining for modifying situations of worker's health risks, considering its social, political and economical aspects. Methods: we analyze collective bargaining related to worker's health in Brazil, including subjects like technological innovation, intensity, moral organizational harassment, and home office. We verified collective agreements negotiated between 2010 and 2014 recorded on the "Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socio-econômicos (Sacc-Dieese)". Analysis of studies based on Saac-Dieese were conducted between 2010 and 2012, whereas direct access to this system was used for the period between 2013 and 2014,. Results: although innovative clauses have been found, most of the clauses reproduce parameters established by law, which are limited in modifying conditions that lead to sickness. Conclusion: the approval of Law N° 13.467/2017 called "Brazil Labor Reform" under the false premise of agreements between "equals" can result in the deconstruction of social protection laws and the underestimation of health risks and human suffering

Keywords: collective bargaining; worker's health; work conditions; work accidents.

## INTRODUÇÃO

A negociação coletiva é um processo político no qual os diferentes e desiguais atores sociais definem condições nas quais se dará a relação entre trabalho e capital. Ela se mostra necessária considerando que essa relação, em que o trabalhador detém a força de trabalho e o capital, os meios de produção, ocorre em contexto de conflito de interesses contraditórios<sup>1</sup>, dado que o capital busca ampliar seu ganho fazendo os trabalhadores trabalharem mais por menos, e os trabalhadores, por sua vez, buscam laborar menos horas e ter um trabalho de qualidade.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>2</sup>, na negociação coletiva nenhuma das partes deve impor à outra suas regras:

---

*Cada parte escuta as proposições da outra parte e as estuda a fim de determinar se elas permitem atender e conservar o equilíbrio entre seus próprios interesses e os da outra parte na negociação [...]. Numa negociação, cada parte tem o direito de rejeitar uma proposição, de apresentar uma contra proposição ou de demandar à outra parte que faça uma concessão antes de aceitar a sua proposição. Trata-se de um processo decisional conjunto (p. 1).*

Como se trata de uma relação social e historicamente determinada, além da desigualdade entre os atores sociais, há outros fatores que influenciam o processo de negociação coletiva, possibilitando ou impedindo que umas das partes se imponha à outra. A experiência política e social de uma sociedade tem papel importante nesse processo, definindo quais são as práticas aceitas ou não, o nível de influência nas decisões por parte dos trabalhadores e o significado de público e privado. No Brasil, por exemplo, a noção de que o espaço da empresa é privado é muito mais forte do que em outros países, determinando os limites da influência dos trabalhadores e também do Estado dentro do local de trabalho<sup>3,4</sup>.

O papel do Estado é essencial na definição das políticas públicas e na elaboração das leis que orientam o conteúdo e a forma da negociação coletiva, bem como na fixação de diversos direitos dos trabalhadores. Por isso mesmo a redução do papel do Estado tem mostrado seus efeitos nefastos para toda a sociedade, <sup>5</sup>quando não cumpre com sua função de reduzir a desigualdade da relação entre trabalho e capital. Também o contexto econômico é definidor da negociação coletiva. Em momentos de crise, os trabalhadores e seus representantes têm muito mais dificuldade para ampliar os direitos, tendo de resistir para não perder o que já foi conquistado. As crises também geram um enorme contingente de trabalhadores em situação de desemprego, possibilitando que o capital se utilize do medo do desemprego para forçar os empregados a aceitarem a redução dos seus direitos<sup>6</sup>. É nesse contexto que o papel do Estado é ainda mais necessário.

A forma como o trabalho é organizado e gerido é outro determinante. Nos últimos 40 anos vivenciamos profundas mudanças no trabalho que foram influenciadas e influenciaram as transformações políticas, econômicas e sociais<sup>7</sup>. No centro dessas mudanças está a busca pela redução do chamado custo do trabalho pelo capital. A palavra de ordem tem sido a flexibilização, pensada sob um triplo aspecto: 1) *flexibilidade funcional*, relativa aos mecanismos organizacionais e inovações no fluxo da produção



que intensificam o uso da força de trabalho (polivalência, *just in time*, programas de melhoria contínua etc.); e a 2) *flexibilidade numérica*, relativa à diversificação das formas de contratação e, por conseguinte, de demissão dos trabalhadores<sup>8</sup>; além da 3) *flexibilização da remuneração*.

Assim, a regulação pública e os sistemas de proteção ao trabalho seriam considerados entraves à flexibilidade necessária aos denominados “modernos” sistemas de produção, argumento que, desde os anos 1990 no Brasil, vem sendo extensamente utilizado para justificar a redução dos direitos trabalhistas<sup>9</sup>. As consequências têm sido amplamente debatidas: precarização do trabalho; aumento do desemprego; aumento do tempo de trabalho; terceirização; criação de diferentes tipos atípicos de contratação; remuneração vinculada a metas; redução da segurança no emprego; aumento dos acidentes e doenças ligadas ao trabalho, entre outros<sup>10-12</sup>.

Esta introdução nos ajuda a compreender os determinantes do processo e dos conteúdos das negociações coletivas, explicitando que seus limites não são naturais, mas sociais, políticos e econômicos. É a partir desse pressuposto que analisamos, neste ensaio, o conteúdo da negociação coletiva, no Brasil, sobre a temática da saúde do trabalhador.

Assim, o objetivo deste estudo foi analisar o que tem sido objeto de negociação sobre a temática da saúde do trabalhador, verificando as categorias profissionais que conquistaram novos direitos, destacando, ainda, os exemplos relevantes. Por outro lado, a partir do olhar sobre o que ainda não é objeto de negociação, refletir sobre suas possíveis causas, visando identificar limites e possibilidades de mudanças nas situações de trabalho adoecedoras, trazendo à reflexão as alterações instituídas no cenário atual pela chamada “reforma trabalhista”, aprovada por meio da Lei nº13.467/2017.

## MÉTODOS

Optamos pelo estudo dos conteúdos dos acordos e convenções coletivas, abrangendo os anos de 2010 a 2014, baseado em três fontes complementares. Para os anos entre 2010 e 2012, utilizamos um estudo realizado por Cardoso et al.<sup>13</sup> sobre as cláusulas relacionadas à saúde do trabalhador, e um segundo<sup>14</sup> que discute de forma aprofundada as cláusulas sobre esse mesmo tema mas que não estão previstas em lei. Ambos os estudos foram realizados a partir dos documentos contidos no Sistema

de Acompanhamento de Contratações Coletivas (Sacc-Dieese)<sup>1</sup>. Para os anos de 2013 e 2014, atualizamos as informações pesquisando diretamente o Sacc-Dieese, sendo que os acordos relativos a esse período podem ter vigência de um ou dois anos<sup>2</sup>. O **Quadro 1** apresenta as informações detalhadas dos documentos referentes ao período analisado.

**Quadro 1** Documentos citados no texto tendo como fonte o Sacc-Dieese.

<i>Entidade sindical (*)</i>	<i>Entidade Patronal/ Empresa (**)</i>	<i>Tipo de documento (***)</i>	<i>Abrangência</i>	<i>Vigência</i>	<i>Tema</i>	<i>Número da Cláusula</i>
ST em Telecomunicações de SP	Sintesp SE Prestadoras de serviços de telecomunicações, teleatendimento etc.	CC	SP	01/01/2013 a 31/12/2013	Assédio moral	30
STI Vidros, Cristais e Espelhos do Estado de SP	SI Vidros e Cristais Planos e Ocos do estado de SP	CC	SP	01/12/2014 a 30/11/2015	Assédio moral	66
ST em Empresas de Rádio e Televisão no DF	SE de TV, Rádios, Revistas e Jornais no DF	CC	DF	01/10/2014 a 30/09/2016	Violência no trabalho	64
Sind. dos Jornalistas Profissionais do DF	SE de TV, rádios, revistas e jornais no DF	CC	DF	01/04/2014 a 31/03/2016	Violência no trabalho	57
Sind. Radialistas do RJ	SE de Serviços/ Comunicações, Publicidade e Empresas Jornalísticas/Rádio e TV - DF	CC	RJ	01/10/2013 a 30/09/2016	Violência no trabalho	47
				01/10/2014 a 30/09/2016		64
STI da Construção Civil do RJ	SI Construção e do Mobiliário/ Construção Civil - Rio de Janeiro (RJ)	CC	RJ	01/03/2013 a 28/02/2015	Comissão de saúde	47

1 O Sacc-Dieese não é aberto à consulta direta. O acesso a seus dados é realizado por meio de demandas apresentadas por sindicatos e pesquisadores.

2 As informações para os anos posteriores (a partir de 2015) ainda não estavam disponíveis no Sacc-Dieese no momento da elaboração deste trabalho.

Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf)	Fenaban – Federação Nacional dos Bancos	CC	NA	01/09/2012 a 31/08/2013	Metas/ assédio moral organizacional	36
ST em Telecomunicações do PR	ASK – Telemarketing PR	AC	PR	01/01/2014 a 31/12/2014	Assédio moral	21
STI de Energia Elétrica de Florianópolis, STI de Energia Elétrica de Lages, STI de Energia Elétrica do Sul do Estado de SC, STI de Energia Elétrica do vale do Itajaí e STI Energia Elétrica do Norte do Estado de SC	Celesc – Centrais Elétricas de SC	AC	SC	01/09/2014 a 31/08/2016	Comissão paritária	37
STI Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Volta Redonda	CSN – Companhia Siderúrgica Nacional	AC	Volta Redonda (RJ)	01/05/2013 a 30/04/2014	Novas tecnologias	21
Diversos (âmbito nacional)	CVRD – Companhia Vale do Rio Doce	AC	NA	01/11/2013 a 31/10/2015	Assédio moral	23
Federação Nacional dos trabalhadores em Correios, Telégrafos e Similares, e Federação Interestadual dos Sindicatos dos Trabalhadores e das Trabalhadoras dos Correios	ECT – Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos	AC	NA	01/08/2013 a 31/07/2015	Comissões de saúde	46
					Violência doméstica	10
					Cipa	31
					Transtorno mental	40
					Assédio moral e sexual	3
Federação Única dos Petroleiros, STI de refinação e destilação do petróleo, STI de extração do petróleo e STI química e petroquímica do estado da Bahia.	Petrobras – Petróleo Brasileiro S/A –	AC	NA	01/09/2013 a 31/08/2015	Cipa	122
					Transtorno mental	139

STE de Processamento de Dados do PA	Prodepa – Empresa de Tecnologia da Informação e Comunicação do PR	AC	PA	01/06/2014 a 31/05/2016	Teletrabalho	51
Federação Trabalhadores na Agricultura Estado de PE	SI da Indústria do Açúcar e do Alcool de PE; Sindicato dos Cultivadores de Cana de Açúcar de PE	CC	PE	01/10/2013 a 30/09/2014	Novas tecnologias	78
STE de Telecomunicações em SC	TIM – Telecom Itália Mobile e Sul Celular	AC	SC	01/09/2014 a 31/08/2016	Violência doméstica	25
Sinergia – Sindicato dos Eletricitários da Bahia	Coelba – Companhia de Eletricidade da Bahia	AC	BA	01/11/2013 a 30/09/2015	Cipa	25

(\*) ST = Sindicato dos Trabalhadores, STI = Sindicato dos Trabalhadores na Indústria e STE = Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas.

(\*\*) SI = Sindicato da Indústria e SE = Sindicato das Empresas.

(\*\*\*) CC = Convenção Coletiva e AC = Acordo Coletivo.

O Sacc-Dieese é um sistema desenvolvido pelo Departamento Intersindical de Estatística e de Estudos Socioeconômicos para registro das informações contidas nos documentos resultantes dos processos de negociação coletiva de trabalho (acordos coletivos, convenções coletivas e termos aditivos) e nos documentos resultantes de acordos judiciais ou julgamentos de dissídios coletivos no âmbito da Justiça do Trabalho (sentenças normativas), das principais categorias profissionais brasileiras. Em média são registradas no Sacc-Dieese cerca de 16 mil cláusulas ao ano, número que pode variar de acordo com a quantidade de documentos registrados<sup>14</sup>.

## A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO FORMA DE INTERVENÇÃO NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Antes de analisarmos o conteúdo das negociações coletivas, vale ressaltar que elas podem se desenvolver no âmbito internacional, nacional, setorial, por categoria profissional e no local de trabalho. Além da relação de influência recíproca que se estabelece entre esses diferentes níveis, dá-se a relação direta com a legislação existente. No caso do Brasil, quando uma negociação coletiva é realizada entre entidades representantes dos trabalhadores e dos empregadores, é denominada “convenção

coletiva” e obriga todas as empresas da base do sindicato. Quando é realizada entre entidades representantes dos trabalhadores e uma ou mais empresas, resulta num acordo coletivo. O dissídio coletivo é o processo judicial por meio do qual uma disputa trabalhista é levada à arbitragem da Justiça do Trabalho. Na maior parte dos países, a negociação coletiva tem como limite mínimo os direitos estabelecidos na legislação, impedindo que os atores sociais reduzam ou eliminem direitos já estabelecidos<sup>3,15</sup>.

Esta premissa é fundamental, levando-se em conta a desigualdade de poder entre os atores sociais, a heterogeneidade do mercado de trabalho e a fragmentação da representação sindical. Geralmente as conquistas mais significativas que superam os parâmetros legais ocorrem em setores que concentram grandes empresas e onde a organização sindical é mais forte. Nos setores mais frágeis, geralmente as negociações avançam pouco ou apenas reproduzem a legislação. Esta, por sua vez, também é a principal referência nas reivindicações e na judicialização dos conflitos. Em um país como o Brasil, onde as relações de trabalho historicamente são predatórias, onde direitos básicos são sistematicamente desrespeitados, a lei é a referência ética para assegurar alguma proteção no trabalho.

Os processos de negociação dos temas relacionados aos acidentes e adoecimento no trabalho podem ocorrer, ainda, no âmbito nas empresas, por meio da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa)<sup>3</sup> e de comissões de representantes de trabalhadores, a depender da força política da organização sindical nos locais de trabalho. Assim como em outras temáticas, as possibilidades de intervir nas condições de trabalho e de saúde também se realizam nas negociações estabelecidas diretamente pelos trabalhadores no seu cotidiano, sem passar pelos sindicatos ou espaços institucionalizados.

*São micronegociações, praticamente invisíveis ao visitante esporádico ou menos atento. São práticas que visam o alcance de acordos – apesar da reconhecida assimetria de poder e controle – e que constroem outros modos de se realizar o trabalho, configurando-se como processos de replanejamento negociados. Elas ocorrem independente da ação política coletiva que pressuponha uma estratégia articulada, e da existência de sindicatos combativos ou de Organizações nos Locais de Trabalho – OLTs e Cipas também combativas<sup>16</sup> (p. 1.151).*

É no cotidiano que o alcance das normas para prevenir acidentes e doenças é colocado à prova, pois é onde se confrontam o tempo todo, de um lado, a racionalidade

---

3 Conforme a Portaria nº3214/1978 do Ministério do Trabalho, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) – estabelecida por meio da Norma Regulamentadora nº5 (NR 5) – é formada paritariamente por representantes dos empregados e empregadores com o objetivo a prevenir acidentes e doenças no trabalho.

produtiva, os resultados, objetivos e demais exigências fixadas – o que se tem que produzir –, e, de outro, as potencialidades e necessidades humanas – o que se consegue produzir, dentro das condições tecnológicas, ambientais e organizacionais estabelecidas pelo empregador<sup>17</sup>. Empregador este que geralmente desconsidera ou superdimensiona os limites físicos e psíquicos de quem executa o trabalho, além de muitas vezes negligenciar requisitos básicos de proteção à saúde<sup>18</sup>. Não é à toa que o controle do ritmo de trabalho e a revisão de metas abusivas de produção são temas recorrentes em campanhas e reivindicações de algumas categorias profissionais.

Quando os trabalhadores são forçados sistematicamente a ultrapassar seus limites, estabelece-se um campo fértil para os agravos à saúde, que aparecem de forma contundente nos acidentes de trabalho graves e fatais e nas doenças do trabalho oficialmente reconhecidas, mas também em adoecimentos que, apesar de causados pelo trabalho, são frequentemente descaracterizados ou não reconhecidos como tal (transtornos mentais, gastrites, hipertensão etc.); além de prejuízos nas relações sociais e familiares (irritabilidade, isolamento, agressividade), nem sempre evidentes aos próprios trabalhadores ou para suas famílias como decorrentes do trabalho. Os suicídios são outra expressão brutal de sofrimento no trabalho que vem crescendo e chamando atenção dos pesquisadores<sup>19-23</sup>.

No estudo realizado por Cardoso et al.<sup>13</sup>, a partir dos dados do Sacc-Dieese para o período de 2010 a 2012, os autores analisaram um amplo leque de cláusulas relacionadas à saúde do trabalhador. Dentre as cláusulas tradicionais pesquisadas estão: equipamentos de segurança e ferramentas de trabalho, uniformes, prevenção de acidentes e doenças do trabalho, exame médico, maquinário, insalubridade/periculosidade, manutenção de máquinas e equipamentos, acidentes de trabalho, doenças do trabalho, primeiros socorros, readaptação do acidentado e/ou portador de doença profissional, auxílio-doença, Cipa, comissões de saúde, assistência médica, estabilidade, doenças não profissionais, garantias para as mulheres, violência doméstica e garantias para trabalhadores com deficiência. No entanto não se limitaram apenas a aquelas tradicionalmente classificadas como tal, abrangendo a questão da inovação tecnológica, do ritmo de trabalho, da intensidade, da participação dos trabalhadores e do acesso à informação. Do total de cláusulas registradas sobre todos os temas (46.806 cláusulas), aproximadamente 20% (9.492 cláusulas) se referia a questões relativas à saúde do trabalhador.

Nos anos de 2013 e 2014, foi registrado o total de 25.598 cláusulas no Sacc-Dieese, sendo que, destas, 4.889 tinham como palavra-chave “saúde do trabalhador”. Foram analisadas, sobretudo, aquelas cláusulas que inovavam ao definir regras para a relação entre a saúde do trabalhador e a organização do trabalho, como as relacionadas com inovação tecnológica, intensidade, assédio moral/organizacional, violência e estresse no trabalho, teletrabalho, entre outras.

Tal informação poderia significar algo positivo não fosse o fato de o conteúdo dessas cláusulas ser muito limitado. Dentre as 9.492 cláusulas, a maior parte se refere a questões básicas, muitas vezes previstas em lei e que focalizam condições ambientais do trabalho, como adequação de mobiliário, Equipamento de Proteção Individual (EPI), uniforme e outras. Os adicionais de insalubridade e de periculosidade também aparecem em grande quantidade, mas sem problematizar a monetização dos riscos e sem demandar sua substituição por investimentos efetivos para eliminá-los, repetindo o que está previsto em lei<sup>13</sup>.

No estudo realizado por Cardoso e Morgado<sup>14</sup>, que também teve como base o Sacc-Dieese, entre os anos de 2010 e 2012, as autoras analisaram cláusulas sobre temas relacionados à saúde dos trabalhadores que não estão previstos em lei, como: inovações tecnológicas e organizacionais, intensidade do trabalho, ritmo de trabalho, assédio moral organizacional, saúde mental, dependência e estresse no trabalho. As autoras afirmam que as cláusulas que tratam dessas questões são poucas e muitas vezes aparecem desarticuladas das demais questões presentes nos acordos e convenções, não relacionando as causas dos adoecimentos com a organização do trabalho, muito menos estabelecem relações de trabalho que respeitem a especificidade de cada trabalhador.

Dentre as cláusulas interessantes relativas ao tema da “inovação tecnológica”, há alguns documentos que preveem a consulta e/ou discussão com o sindicato dos trabalhadores quando da implantação de processo de inovação tecnológica<sup>13</sup>. Por exemplo, o acordo coletivo realizado com a Petrobrás (vigência entre 01/09/2011 e 31/08/2013), a convenção coletiva dos Jornalistas do Ceará (vigência entre 01/09/2012 e 31/08/2013)<sup>7</sup>, o acordo com a Companhia Siderúrgica Nacional (CSN) (vigência entre 01/05/2013 e 30/04/2014) e a convenção dos trabalhadores rurais de PE (vigência entre 01/10/2013 e 30/09/2014). Para os anos de 2013 e 2014, as outras três cláusulas encontradas tratam da formação para que os trabalhadores possam utilizar a inovação

implantada. Pode-se observar, assim, a inexistência de cláusulas que definam a discussão dos impactos da inovação no cotidiano de trabalho, sobretudo no que se refere à intensificação e à saúde dos trabalhadores.

Em relação à “intensidade e ritmo de trabalho”, Cardoso et al.<sup>13</sup> ressaltam que foram encontradas apenas duas cláusulas no período entre 2010 e 2012, que se limitavam a reproduzir as recomendações contidas na Norma Regulamentadora nº 17<sup>4</sup> e a recomendar mudanças na organização física do trabalho. Considerando que um dos problemas decorrentes do aumento da intensidade é que ela torna difícil a adoção de práticas indispensáveis para a preservação da saúde, como “mudar de posição, respirar, organizar o posto de trabalho, escolher o instrumento adaptado, se informar corretamente, buscar a cooperação, antecipar para evitar ou se preparar para as situações de urgência”<sup>24</sup> (p. 1), as fortes pressões do ritmo têm sido “associadas a uma percepção mais pessimista da relação entre trabalho e saúde”<sup>25</sup> (p. 1).

Uma experiência interessante de enfrentamento da intensificação do trabalho foi a campanha *Menos Metas, Mais Saúde*<sup>26</sup>, lançada em 2010 pela Confederação Nacional dos Trabalhadores no Setor Financeiro da Central Única dos Trabalhadores (Contraf-CUT) e pelo Sindicato dos Bancários de São Paulo, problematizando as metas de produção abusivas fixadas pelos bancos e o assédio moral organizacional como mecanismos de gestão de resultados. A campanha foi inovadora por transformar a organização do trabalho e seus mecanismos de controle derivados em objeto de negociação com os empregadores. Fruto dessa campanha foram conquistados na convenção coletiva nacional dos bancários (vigência entre 2013 e 2014), na cláusula 36<sup>a</sup>, que determina: “No monitoramento de resultados, os bancos não exporão, publicamente, o ranking individual de seus empregados” (p.14), e proibindo a “cobrança de cumprimento de resultados por torpedos (SMS), pelo gestor, no telefone particular do empregado”<sup>27</sup> (p. 14).

Outro tema analisado foi o do assédio moral organizacional, considerando que, de acordo com Seligmann-Silva<sup>28</sup>, algumas das patologias relacionadas à violência laboral podem ter como ponto de partida o sofrimento e o desgaste produzidos por esse tipo de assédio<sup>29</sup>. Sendo que, quando os episódios se repetem, podem vir a desencadear transtornos mentais graves, podendo, inclusive, levar ao suicídio da

---

4 Conforme a Portaria nº 3.214/1978, do Ministério do Trabalho (NR 17), Ergonomia é a Norma Regulamentadora que define parâmetros para adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores.



vítima. Apesar da importância, constatamos que essa questão está pouco presente nas negociações do período entre 2010 e 2014 e, quando tratada, fica restrita à relação entre os gerentes e os trabalhadores, não se considerando o assédio moral organizacional como um instrumento de gestão, relacionado às metas ou à organização do trabalho.

Entretanto, considerando que mesmo diante de um problema de tal amplitude ainda não há uma legislação sobre o assunto, as poucas cláusulas encontradas demonstram que é possível e necessário incluir essa questão nas negociações. Diante de relações de trabalho ainda marcadas pelo extremo autoritarismo, discriminação, ameaças, intimidações e humilhações, é importante a presença de cláusulas que coíbam tais atitudes, como a presente na convenção coletiva dos trabalhadores nas empresas de vidro do estado de São Paulo (vigência entre 01/12/2014 e 30/11/2015), dos trabalhadores do setor de telemarketing do estado de São Paulo (vigência entre 01/01/2013 e 31/12/2013), e os acordos com a empresa Vale do Rio Doce (vigência entre 01/11/2013 e 31/10/2015) e da empresa de telefonia ASK do estado do Paraná (vigência entre 01/01/2014 e 31/12/2014). Uma das cláusulas mais completas foi negociada pelos trabalhadores do setor de plástico do estado da Bahia (vigência entre 01/11/2012 e 31/10/2013), prevendo que:

*As empresas não adotarão quaisquer práticas gerenciais e de organização de trabalho que possam caracterizar assédio moral aos seus empregados, entendidas como tais todas as formas de constrangimento, intimidação, humilhação e discriminação perpetrados em face dos seus empregados, desde que decorrentes da relação de trabalho, e de que possam resultar sofrimento psicológico para os mesmos com reflexos na saúde física, mental e moral. As empresas ratificam seus compromissos em cumprimento da legislação relativa a quaisquer discriminações relativas a sexo, idade, cor, religião, estado civil, etnia, número de filhos, tanto para admissão como para preenchimentos de cargos<sup>7</sup> (p. 15).*

Em relação ao tema da “violência no trabalho”, encontramos algumas cláusulas negociadas pelos jornalistas do DF (vigência entre 01/04/2014 e 31/03/2016), radialistas do DF (vigência entre 01/10/2014 e 30/09/2016) e pelos radialistas do RJ (vigência entre 01/10/2013 e 30/09/2014), prevendo ações em relação à violência e segurança no trabalho desses profissionais que trabalham nas ruas. Esse tema também está presente em cláusulas relativas ao espaço fora do local de trabalho, referindo-se à “violência doméstica”, como podemos ver no acordo com a empresa TIM Sul Celular do Paraná (vigência entre 01/09/2014 a 31/08/2016), em que foi negociada uma licença de até três

dias para as trabalhadoras vítimas de violência doméstica. No caso do acordo feito pelos correios (vigência entre 01/08/2013 e 31/07/2015), a cláusula prevê prioridade na transferência de unidade para as trabalhadoras vítimas de violência doméstica, além da implantação de comissões regionais que terão como objetivo identificar os casos de violência doméstica e violação de direitos humanos nos locais de trabalho.

Quando analisamos o tema do estresse no trabalho<sup>13</sup>, encontramos uma única cláusula definindo apenas mudanças no ambiente físico de trabalho. Na Europa, em 2004, foi assinado um acordo<sup>30</sup> sobre essa temática e, a partir dele, diversas entidades sindicais na Dinamarca, na França e na Alemanha criaram campanhas em torno do tema e o incluíram em suas negociações coletivas. Na Suécia, a central sindical criou, inclusive, um “barômetro do estresse”<sup>29</sup>, demonstrando a importância de leis que levam os atores sociais a discutirem determinado problema.

Para o período entre 2010 e 2014, ao pesquisarmos o tema da “qualidade no trabalho”, encontramos uma cláusula intitulada “qualidade de vida no trabalho”, que dispõe sobre práticas e programas que estimulam hábitos saudáveis nos trabalhadores, deixando totalmente de lado a dimensão coletiva e social do trabalho, focando unicamente no aspecto individual<sup>13</sup>. Por outro lado, em diversos países da Europa Ocidental é possível observar muitas campanhas e programas sindicais sobre “equilíbrio entre vida e trabalho”. É o caso de várias convenções coletivas realizadas na Áustria, na Suécia e na Bélgica<sup>31</sup>. Na Alemanha, o Ver.di lançou, em 2003, uma campanha com o *slogan* “tenha tempo para você”, e o IG Metal<sup>5</sup> tem enfatizado a questão do “bom emprego”<sup>31</sup>. Nesses casos, o foco da qualidade sai do indivíduo e se coloca no centro da relação entre trabalho e vida privada, fazendo um contraponto à crescente flexibilização do tempo de trabalho.

Também realizamos uma pesquisa com a palavra-chave “comissões de saúde” e vimos que não há muitas cláusulas sobre essa temática. No acordo com os Correios (vigência entre 01/08/2013 e 31/07/2015), estava prevista a instalação de mesas temáticas sobre horas-extras, condições de trabalho, saúde do trabalhador, questão da mulher, de gênero e racial. Já no acordo feito entre os eletricitários de Santa Catarina e as Centrais Elétricas de Santa Catarina – Celesc (vigência entre

---

5 O sindicato alemão IG Metal – *Industriegewerkschaft Metall* (Sindicato da Indústria de Metal) representa os trabalhadores na indústria de metalúrgica, têxtil e vestuário, madeira e plásticos. O IG Metal é o maior sindicato na Alemanha e na Europa, e é filiado à DGB. Disponível em: <https://www.igmetall.de/>. Acesso em: 6 ago. 2018.

2013 e 2015), foi negociada a constituição de uma comissão paritária para analisar e deliberar sobre temas relacionados à saúde do trabalhador, assim como no acordo coletivo com a Caixa Econômica Federal (vigência entre 01/09/2014 e 31/08/2015). Finalmente, na Convenção Coletiva dos Trabalhadores da Construção Civil do Rio de Janeiro (vigência entre 01/03/2013 a 28/02/2015), criou-se uma comissão permanente para vistoriar sistematicamente os canteiros de obras e apresentar às empresas laudos orientativos, composta de técnicos, representantes dos sindicatos dos trabalhadores e das empresas. Não por coincidência, dos quatro documentos analisados, três foram negociados com empresas estatais que, historicamente, têm sido palco de um processo de negociação coletiva muito mais amplo, reforçando o que já discutimos<sup>15</sup>, de que as empresas privadas entendem que os trabalhadores, os sindicatos e mesmo o Estado não podem intervir na definição da organização e da gestão do trabalho.

Ainda no que se refere ao tema das comissões, vemos que a Cipa<sup>32</sup> aparece nos períodos estudados como principal referência para os assuntos relativos à saúde dos trabalhadores. A realização das eleições, liberação dos seus membros para os treinamentos e para o trabalho de prevenção durante a jornada de trabalho são os temas mais presentes nos acordos, ora reiterando as determinações da Norma Regulamentadora nº5 (NR 5), ora detalhando condições para o seu cumprimento. Esse é o caso da cláusula 31 do acordo dos Correios (vigência entre 01/08/2014 e 31/07/2015), que detalha o número de horas para a realização do trabalho; da cláusula 122 da Petrobrás (vigência entre 01/09/2013 e 31/08/2015), que assegura o acesso aos dados estatísticos. Fora das atribuições da NR 5, no acordo citado da Petrobrás está prevista a realização de encontro anual dos membros da Cipa da própria empresa e das contratadas; e o acordo da Companhia de Eletricidade da Bahia (Coelba) (vigência entre 01/11/2013 a 30/09/2015) atribui à Cipa o papel de fiscalizar as condições de trabalho das empresas contratadas.

Os transtornos mentais relacionados ao trabalho representam um problema de proporções consideráveis, dada sua alta prevalência e diversidade de categorias atingidas em função das novas formas de organizar o trabalho<sup>33</sup>. No Sacc-Dieese, para o período entre 2010 e 2014, essa questão foi tratada em apenas três instrumentos normativos. Nos acordos do Metrô de São Paulo (vigência entre 01/05/2012 e 30/04/2013) e dos trabalhadores dos Correios (vigência entre 01/08/2012 e 31/07/2013), está prevista a assistência psicológica nos casos em que os trabalhadores são vítimas de assalto, mas

desconsideram “outros eventos laborais que impactam a saúde mental” (p. 150). No acordo com a Petrobrás (vigência entre 01/09/2013 e 31/08/2015), o tema é tratado de forma mais ampla, definindo-se que a empresa se comprometerá “a estruturar o Programa de Saúde Mental com foco em ações individuais, coletivas e no ambiente de trabalho como ação de saúde integral para a melhoria das condições de saúde dos empregados, em atendimento aos requisitos legais”.

Finalmente encontramos uma cláusula sobre teletrabalho, no acordo com a Empresa de Tecnologia, Comunicação e Informação do Pará (Prodepa) (vigência entre 01/06/2014 e 31/05/2016), prevendo que a empresa deve realizar “estudos para normatizar e viabilizar projeto piloto sobre o teletrabalho”. Na chamada “reforma trabalhista”<sup>34</sup>, os teletrabalhadores ficaram sem garantias em relação ao ambiente de trabalho, às condições de trabalho, à jornada normal e extraordinária e aos intervalos, entre outras. A Lei nº13.467/2017 exclui o teletrabalho do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que regulamenta a jornada de trabalho; define genericamente, sem estabelecer a responsabilidade do empregador, que os equipamentos e reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito; e limita-se a dizer no seu artigo 75-E que “empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”<sup>34</sup>.

Uma legislação que, em vez de garantir direitos, os retira. No âmbito internacional, há várias legislações sobre o assunto, como a regulamentação da OIT n 177<sup>35</sup>, não ratificada pelo Brasil, além do acordo europeu sobre o teletrabalho, negociado em 2002<sup>36</sup>. São regras que explicitam que os trabalhadores em domicílio e os teletrabalhadores têm direito à mesma proteção jurídica que os outros, ficando sob a mesma legislação e a mesma negociação coletiva, enfatizando a igualdade de tratamento no que se refere às condições de trabalho, à jornada de trabalho e à remuneração<sup>37</sup>.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A intervenção nas situações de risco e sofrimento implica em considerar não só as condições de trabalho (físicas, químicas, biológicas) que incidem principalmente no corpo dos trabalhadores e sobre as quais há um extenso acúmulo sintetizado

em normas legais, como é fundamental levar em conta outras dimensões como sua organização, gestão, além das relações que se desenvolvem no ambiente de trabalho – aspectos de enfrentamento mais complexo por remeter fundamentalmente às regras que definem as relações de poder.

Evidentemente, cláusulas sobre direitos básicos e focados nas condições ambientais de trabalho são importantes, assim como o cumprimento da lei no tocante à reparação dos danos causados pelo trabalho, mas a questão é que elas não modificam as condições técnicas e organizacionais que causam acidentes e doenças. Ficam de lado questões determinantes no processo de adoecimento, como a gestão por metas, o assédio moral organizacional, a intensificação, os processos de inovação técnico-organizacionais, a falta de autonomia do trabalhador, os processos de avaliação, o estresse no trabalho, a falta de acesso à informação e de participação do trabalhador<sup>38,39</sup>.

No período analisado, 2010-2014, a reiteração da lei permanece como o principal conteúdo pactuado, em alguns casos até no que refere a direitos muito básicos, cuja falta fere o princípio da dignidade humana, como o fornecimento de água potável, de papel higiênico e de sabão. Se para algumas categorias profissionais condições mínimas de conforto e higiene ainda compõem a pauta, as expectativas de conquistar direitos acima do que está previsto na legislação ou que modifiquem as condições técnicas e organizacionais do trabalho pode parecer uma utopia.

O paradoxo no contexto atual, após a aprovação da “reforma trabalhista”, é que a reprodução das normas de proteção à saúde previstas em lei poderá significar um avanço, diante da primazia do *negociado sobre o legislado*, em que padrões rebaixados de direitos poderão ser pactuados de forma individual e coletiva, além do trabalho intermitente e outras mudanças que institucionalizam a contratação precarizada. A liberação irrestrita da terceirização<sup>6</sup> e a modificação dos parâmetros de classificação do trabalho escravo<sup>7</sup> se somam ao conjunto de estratégias de profunda desconstrução da

---

6 A liberação irrestrita da terceirização foi feita por meio da Lei nº 13 429/2017. Até então, a única referência legal era a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que, apesar de insuficiente para conter seu crescimento, a restringia às atividades-meio, assegurando alguma salvaguarda legal de proteção aos trabalhadores. Vale dizer que a regulamentação da terceirização foi alvo de intensa disputa no Congresso Nacional<sup>12</sup>, mas, a despeito das ações de resistência das centrais sindicais, sindicatos de trabalhadores, juristas, pesquisadores e outros segmentos contrários à precarização do trabalho, que inclusive apresentaram alternativas de regulamentação, a lei aprovada teve por base o Projeto de Lei nº 4302 que tramitava desde 1998 e tinha amplo apoio dos segmentos empresariais representados no Congresso..

7 A Portaria nº 1.129/2017 retirou os parâmetros da OIT e do Código Penal da definição de trabalho

proteção social do trabalho e de banalização dos riscos e do sofrimento humano.

Para os defensores da “reforma trabalhista”, as leis são “uma excrescência, um anacronismo que ‘engessa’ o mercado de trabalho porque impõem limites à livre contratação de trabalhadores”<sup>40</sup> (p. 18). Segundo essa visão, a regulação estatal deve dar lugar à negociação coletiva entre as partes, descentralizando-a se possível até o âmbito da empresa, sob a premissa de que a relação de trabalho seria um contrato entre “iguais”, isto é, desconsiderando as assimetrias de poder entre capital e trabalho, que são o pano de fundo do Direito do Trabalho e todo o sistema de proteção dos trabalhadores<sup>40</sup>.

Ao enfraquecer a regulação pública do trabalho, a “reforma trabalhista” aponta para a “quebra do contrato civilizatório que permite que a sociedade funcione minimamente equilibrada”<sup>41</sup>, conforme aponta nota dos profissionais da Fundacentro, manifestando preocupações com seus impactos em relação à proteção da saúde dos trabalhadores. Estão em jogo não só os parâmetros para a contratação do trabalho, como para a inspeção e fiscalização e o acesso à Justiça do Trabalho.

Se sob a vigência de normas a realidade do trabalho tem se mostrado perversa no que diz respeito à proteção da saúde dos trabalhadores, pode-se imaginar o quanto o “salve-se quem puder” instituído pela “reforma trabalhista” poderá repercutir nas doenças e nos acidentes causados pelo trabalho, considerando que a pressão das necessidades imediatas da sobrevivência coloca a saúde em segundo plano, sobretudo nos contextos de crise e de desemprego. Não se trata de fazer uma defesa ingênua das leis, em particular das de saúde e segurança no trabalho, cujos limites não são poucos e demandariam um artigo específico para discuti-los. O problema é que, nos termos colocados pela “reforma trabalhista”, a negociação coletiva é o principal instrumento para legitimar a visão de alguns empresários e políticos de que é melhor ter um emprego com poucos direitos do que não ter emprego nenhum e, assim, vão mingando as perspectivas de conquistar melhores condições de vida e de trabalho.

Se antes da “reforma trabalhista” era um desafio para o movimento sindical negociar a partir das demandas geradas cotidianamente no trabalho, diminuindo o fosso entre o que é exigido dos trabalhadores e as possibilidades reais de sua efetivação, no contexto atual o desafio de olhar o cotidiano do trabalho não só se atualiza como é

.....  
escravo, limitando-o à noção de privação de liberdade e dificultando a fiscalização do trabalho, iniciativa criticada pelas Nações Unidas e pelos setores que defendem os direitos humanos, por representar um grande retrocesso na coibição de condições de trabalho degradantes e análogas ao trabalho escravo.

um requisito para construir estratégias de resistência e para a construção de um campo de forças mais favorável para os trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

1. Marx K. **O capital**. 12a ed. São Paulo: Bertand Brasil; 1985. v. 1.
2. Bureau International du Travail. **Thèmes de négociation collective**. Fiched'Information nº [Internet]. Geneva, Nov. 2016 [cited 2019 nov. 10]. Available from: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_538185.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_538185.pdf)
3. Bernaciak M, Gumbrell-McCormick R, Hyman R. **Syndicalisme européen: de la crise au renouveau?** Bruxelles: European Trade Union Institute, 2015. Rapport 133.
4. Cardoso ACM. **Organização e intensificação do tempo de trabalho**. Soc Est. 2013;28:351-74.
5. Filgueiras MAL. Reestruturação produtiva, globalização e neoliberalismo: capitalismo e exclusão social neste final de século. **Anais do 5º Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho**; 1997; São Paulo. Salvador: Universidade Federal da Bahia; 1997.
6. Cochard M, Cornilleau G, Heyer E. **Les marchés du travail dans la crise**. Econom Stat. 2010;(438-440):181-204.
7. Boltanski L, Chiapello E. **Le nouvel esprit du capitalisme**. Paris: Gallimard; 1999.
8. Smith V. New forms of work organization. **Annu Rev Psychol**. 1996;47:307-38.
9. Krein KJ, Biavaschi BM. **Brasil: os movimentos contraditórios da regulação do trabalho dos anos 2000**. CDC. 2015;32(89):47-82 [citado em 10 nov. 2019]. Disponível em: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1012-25082015000200004&lng=es&nrm=iso](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082015000200004&lng=es&nrm=iso)
10. Antunes R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 4a ed. São Paulo: Boitempo; 2001.

11. Druck MG. **Flexibilização, terceirização e precarização: formas contemporâneas de dominação do trabalho.** Cad CRH [Internet]. 2002;(37):11-22 [citado em 10 nov. 2019]. Disponível em: [www.flexibilizacao.ufba.br/RCRH-2006-270graca.pdf](http://www.flexibilizacao.ufba.br/RCRH-2006-270graca.pdf)
12. Conceição JJC, Lima CR. Empresários e trabalhadores diante da regulamentação da terceirização: é possível um acordo mínimo? In: Dau DM, Conceição JJ. **Terceirização no Brasil:** do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). São Paulo: Annablume; 2009. p. 187-211.
13. Cardoso ACM, Ribeiro D, Morgado LP, Linhares R. **A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil.** Estudos e pesquisas, n. 76. São Paulo: Dieese; 2015.
14. Cardoso, ACM, Morgado LP. **Saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva:** a necessidade de inclusão de questões determinantes do processo saúde-doença. Rev Cienc Trab. 2015;(4):7-26.
15. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Estrutura e processo de negociação coletiva. **Caderno do Formador e Participante.** Coleção Seminários de Negociação. São Paulo; 2004.
16. Sato L. **Prevenção de agravos à saúde do trabalhador:** replanejando o trabalho através das negociações cotidianas. Cad Saude Pub [Internet]. 2002;18(5):1147-57 [citado em 10 nov. 2019]. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X20020005000>
17. Gollac M, Bodier M. **Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser.** Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail. Paris: Ministère du Travail; 2011.
18. Lima CR. Hora extra e saúde no contexto da produção enxuta. In: Central Única dos Trabalhadores. **Hora extra:** o que a CUT tem a dizer sobre isto. São Paulo: CUT; 2006. p. 89-95.
19. Dejours C. **Conjurer la violence:** travail, violence et santé. Paris: Éditions Payot & Rivages; 2007.



20. Dejours C. Por um novo conceito de saúde. Rev Bras Saude Ocup. **1986;14(54):7-11.**
21. Guerin F, Laville A, Daniellou. **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia.** São Paulo: Blucher; 2001.
22. Sato L. **Abordagem psicossocial do trabalho penoso:** estudo de caso de motoristas de ônibus urbano [dissertação]. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; 1991. 107 p.
23. Dejours C. **Suicídio e trabalho:** o que fazer? Distrito Federal: Paralelo 15; 2010.
24. Boisard P, Cartron D, Gollac M, Valeyre A. **Temps et travail:** l'intensité du travail. Luxembourg: Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail; 2002.
25. Boisard P, Cartron D, Gollac M, Valeyre A. **Contraintes de temps dans le travail et risques pour la santé en Europe.** Quat Pag. 2011(47):1-4.
26. Confederação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT. Lançada campanha "Menos Metas, Mais Saúde" em **Seminário sobre assédio moral** [Internet]. São Paulo: Contraf; 2010 [citado em 10 nov. 2019]. Disponível em: <https://contrafcut.com.br/noticias/lancada-campanha-menos-metas-mais-saude-em-seminario-sobre-assedio-moral-1261/>
27. Confederação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT. **Convenção coletiva de trabalho 2013/2014** [Internet]. São Paulo: Contraf; 2014 [citado em 10 nov. 2019]. Disponível em: <http://www.contrafcut.org.br/convenções>
28. Seligmann-Silva E. **Trabalho e desgaste mental:** o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez; 2011.
29. União Europeia. **Acordo-quadro europeu sobre assédio e violência no trabalho, 2007.** Bruxelas; 2007. Disponível em: [https://resourcecentre.etuc.org/linked\\_files/documents/Framework%20Agreement%20on%20Harassment%20&%20Violence%20-PT.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20Agreement%20on%20Harassment%20&%20Violence%20-PT.pdf)
30. European Union. **Framework agreement on work-related stress.** Brussels; 2004. Available from: [https://resourcecentre.etuc.org/linked\\_files/documents/Framework%20](https://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20)

agreement%20on%20work-related%20stress%20EN.pdf

31. Bernaciak M, Gumbrell-McCormick, Hyman R. **Syndicalisme européen: de la crise au renouveau?** Rapport 133. Bruxelles: European Trade Union Institute; 2015.

32. BRASIL. ENIT **Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**. Normas Regulamentadoras. Disponível em <https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-menu/sst-normatizacao?view=default>

33. Maeno M, Pararelli R. O trabalho como ele é e a saúde mental do trabalhador. In: Silveira MA, organizador. **Inovação para o desenvolvimento de organizações sustentáveis: trabalho, fatores psicossociais e ambiente saudável**. Campinas: Centro de Tecnologia da Informação Renato Archer; 2013. p. 145-66.

34. Brasil. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União [Internet]. 14 jul. 2017 [citado em 14 ago. 2018]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)

35. Organización Internacional del Trabajo. **Convenio sobre el trabajo a domicilio** [Internet]. Ginebra; 1996 [citado en 14 ago. 2018]. Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)

36. Organisation Internationale du Travail. **Accord-cadre sur le télétravail [Internet]**. Genève; 2002 [cited 2018 Ago 14]. Available from: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2007-01004-EN.pdf>

37. Popma J. **Technostress et autres revers du travail nomade**. Working Paper 7. Bruxelles: European Trade Union Institute; 2013.

38. Cardoso ACM. **Organização e intensificação do tempo de trabalho**. Soc Est. 2013;28:351-374.

39. Alves G. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo; 2011.

40. Galvão A, Krein JD, Biavaschi MB, Teixeira, MO. **Dossiê “reforma” trabalhista (em construção)**. Campinas: Unicamp; 2017.

41. Comissão de Representação dos Servidores da Fundacentro. Servidores da Fundacentro emitem nota sobre a Reforma Trabalhista. **Revista Proteção [Internet]**. 1 set. 2018 [citado em 18 dez. 2017]. Disponível em: [http://www.protecao.com.br/noticias/geral/servidores\\_da\\_fundacentro\\_emitem\\_nota\\_sobre\\_a\\_reforma\\_trabalhista\\_/jyjAA-jbA5/11694](http://www.protecao.com.br/noticias/geral/servidores_da_fundacentro_emitem_nota_sobre_a_reforma_trabalhista_/jyjAA-jbA5/11694)

As autoras informam que o trabalho não foi apresentado em eventos científicos e que não foi baseado em dissertação ou tese. As autoras declaram que o estudo não foi subvencionado e que não há conflitos de interesses.

\* Artigo publicado originalmente na Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. 2020;45:e2. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000004118>.

## AS PECULIARIDADES DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO MEIO ARTÍSTICO

Bruna de Sá Araújo

**SUMÁRIO:** INTRODUÇÃO. 1. DEFINIÇÕES DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. 2. A INFLUÊNCIA DE ASPECTOS CULTURAIS E SOCIAIS NO ASSÉDIO. 3. AS DIFERENÇAS ENTRE AS LEGISLAÇÕES AMERICANA E BRASILEIRA QUANTO AO ASSÉDIO. 4. A PUNIÇÃO DOS ASSEDIADORES NO MEIO ARTÍSTICO E O POSICIONAMENTO DA EMPRESA. CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

### INTRODUÇÃO

Em outubro de 2017, uma onda de denúncias de assédio e abuso sexual inundou os tabloides dos Estados Unidos. As acusações começaram quando o prestigiado jornal *The New York Times*<sup>1</sup> denunciou o produtor Harvey Weinstein por décadas de assédio sexual contra várias atrizes e funcionárias, que passaram pelas produtoras *Miramax* e *The Weinstein Company*.

Naquela época, Weinstein era um dos mais poderosos executivos de Hollywood. Os relatos indicavam um histórico de abusos e até mesmo estupros ocorridos no decorrer das últimas três décadas, que tinham como alvo mulheres jovens e bonitas, que aspiravam a uma carreira na concorrida indústria cinematográfica.

Algumas das vítimas são famosas atrizes de Hollywood, tais como Gwyneth Paltrow, Lea Seydoux, Angelina Jolie, Mira Sorvino, Cara Delevingne e Asia Argento. As vítimas relataram a jornais americanos as experiências de horror causadas pelo

---

1 THE NEW YORK TIMES. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2017/10/05/us/harvey-weinsteinharrassment-allegations.html>. Acesso em: 10 ago. 2020.

---

Bruna de Sá Araújo

Advogada, especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo IPOG e pela Universidade Federal de Goiás (UFG), pós-graduada em Direito Previdenciário pela Fasam. Pesquisadora e autora de artigos jurídicos em sua área de especialização

empresário por trás das câmeras; também afirmaram a ocorrência de atos de retaliação por parte das empresas, na tentativa de silenciar o comportamento de Weinstein.

Após a primeira denúncia, outras atrizes se sentiram encorajadas a também denunciar o produtor. Diante da pressão desencadeada pelas diversas acusações, a produtora demitiu Harvey Weinstein<sup>2</sup>. Este admitiu que seu comportamento não era apropriado, mas se defendeu, alegando que as acusações contra ele eram falsas, e sua assessoria de imprensa negou quaisquer alegações de sexo não consensual.

O escândalo do caso Weinstein abriu a comporta para que outras celebridades quebrassem o silêncio e denunciassem os assédios cometidos na indústria cinematográfica. As atrizes Reese Witherspoon, Natalie Portman, Jennifer Lawrence e a cantora Bjork fizeram declarações públicas sobre assédios que aconteceram nos bastidores de filmagens.

Além do produtor Weinstein, atores premiados como Kevin Spacey, Jeffrey Tambor, Ed Westwick e o comediante Louis C.K., também foram acusados de assédio, perderam contratos e foram afastados de projetos. Kevin Spacey foi acusado de assediar sexualmente vários homens da equipe do seriado *House of Cards* e de criar um ambiente tóxico de trabalho. O ator confessou seus atos, pediu desculpas publicamente e prometeu procurar tratamento<sup>3</sup>.

O jornalista Charlie Rose também foi demitido da emissora em que trabalhava em razão das denúncias de assédio sexual. As abordagens indesejadas incluíam telefonemas obscenos e até andar nu diante das funcionárias. A *CBS News*<sup>4</sup> classificou de “extremamente perturbador e intolerável” o comportamento do entrevistador. Rose emitiu pedido de desculpas e afirmou estar “muito envergonhado”.

O canal de televisão *Nickelodeon* demitiu o produtor Chris Savino após ele ter sido acusado de assédio por 12 mulheres de sua equipe. Savino foi denunciado por ameaçar demitir as funcionárias que não aceitassem suas propostas sexuais. O produtor Andrew Kreisberg também foi suspenso das séries *Supergirl* e *Flash* após ser

---

2 THE NEW YORK TIMES. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2017/10/08/business/harveyweinstein-fired.html?action=click&module=RelatedCoverage&pgtype=Article&region=Footer>. Acesso em: 10 ago. 2020.

3 THE HUFFPOST. Disponível em: [https://www.huffpostbrasil.com/2017/11/02/kavin-spacey-mais2-acusacoes-de-assedio-sexual-e-a-busca-por-tratamento\\_a\\_23264918/?ncid=other\\_huffpostre\\_pqylmel2bk8&utm\\_campaign=related\\_articles](https://www.huffpostbrasil.com/2017/11/02/kavin-spacey-mais2-acusacoes-de-assedio-sexual-e-a-busca-por-tratamento_a_23264918/?ncid=other_huffpostre_pqylmel2bk8&utm_campaign=related_articles). Acesso em: 10 ago. 2020.

4 CBS NEWS. Disponível em: <https://www.cbsnews.com/news/charlie-rose-fired-cbs-news-sexualmisconduct-allegations/>. Acesso em: 10 ago. 2020.

acusado por 19 mulheres de conduta inapropriada<sup>5</sup>.

Aqui no Brasil não é diferente. Também há casos de assédio moral e sexual em emissoras de televisão. Em março de 2017, a figurinista Su Tonani acusou o ator José Mayer de assédio sexual em uma carta aberta ao Jornal Folha de São Paulo<sup>6</sup>. Ela contou que o ator iniciou com um elogio, depois começou a falar frases constrangedoras, até findar com um toque nas suas partes íntimas. O episódio provocou protestos dentro da emissora e ficou conhecido pelo slogan “Mexeu Com Uma Mexeu Com Todas”. Após a repercussão negativa do caso, o ator José Mayer foi afastado da emissora e, em janeiro de 2020, a Rede Globo oficializou a sua saída definitiva.

Recentemente, também na emissora Rede Globo, uma acusação de assédio moral envolveu o nome do humorista Marcius Melhem. Cerca de dois meses depois do início das denúncias, em 06 de março de 2020, através de um comunicado oficial para a imprensa, a emissora anunciou a saída definitiva do humorista dos projetos que ele liderava<sup>7</sup>.

Evidente que os casos de assédio moral e sexual não acontecem somente no meio artístico, televisivo e cinematográfico. Qualquer ambiente de trabalho com relações horizontais ou verticais pode enfrentar casos internos de assédios, sejam eles de cunho moral e/ou sexual.

Contudo, a reiteração de casos de assédio moral e sexual no meio artístico, tanto no Brasil como fora do país, denota algumas peculiaridades próprias desse setor, como a cultura do silêncio, as repercussões negativas das denúncias de assédio no meio artístico, a publicidade dos casos, a mudança profunda no modo como as empresas enfrentam os casos denunciados e, principalmente, o seu posicionamento perante o acontecimento danoso.

Dessa forma, o presente artigo irá analisar: as definições de assédio moral e sexual; como os aspectos culturais e sociais que permeiam o meio artístico influenciam

---

5 ESTADÃO. Disponível em: <https://cultura.estadao.com.br/noticias/geral,o-efeito-weinstein-a-lista-doshomens-acusados-de-assedio-sexual-e-o-impacto-sobre-eles,70002100039>. Acesso em: 10 ago. 2020

6 FOLHA DE SÃO PAULO. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2017/03/1871543-jose-mayer-da-globo-e-acusado-de-assedio-por-figurinista-ator-nega.shtml>. Acesso em: 10 ago. 2020.

7 FOLHA DE SÃO PAULO. Disponível em: <https://f5.folha.uol.com.br/televisao/2020/03/marciusmelhem-deixa-chefia-de-humor-da-globo-meses-apos-ter-nome-envolvido-em-assedio-moral.shtml>. Acesso em: 10 ago. 2020.

no modo como o assédio é praticado; a verticalização da relação entre as partes e a forma de denúncia dos assediadores. Também serão abordadas as diferenças entre as legislações americana e brasileira quanto ao assédio, bem como a forma de punição dos assediadores no meio artístico.

## 1. DEFINIÇÕES DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Segundo o Dicionário Aurélio<sup>8</sup>, assediar é “insistir com pedidos ou propostas; importunar alguém para que esta pessoa faça alguma coisa; tentar possuir algo pela insistência [...]”. Denota-se, assim, que o ato só adquire real significado através da frequência, isto é, a reiteração das importunações à vítima. A partir de tais considerações, pode-se definir o assédio moral no ambiente de trabalho como qualquer conduta considerada abusiva, seja por gestos, comportamentos ou atitudes, que atente por sua repetição, contra a dignidade ou integridade psíquica e física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego e desgastando o ambiente laboral.

Por sua vez, o assédio sexual está elencado no art. 216-A do Código Penal, que assim o descreve: “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.”

Em verdade, tanto o assédio moral quanto o assédio sexual são um tipo de violência sub-reptícia, não assinalável, mas que pode ser extremamente destrutiva para o assediado ou assediada. Um ataque tomado de forma isolada - quando “leve” - não possui a mesma gravidade do efeito cumulativo das microagressões frequentes e repetidas, que impactará a saúde mental da vítima e provocará a deterioração do ambiente de trabalho.

O assédio moral e sexual afronta os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho (incisos III e IV do art. 1º da CF/1988), o objetivo fundamental da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (inciso IV do art. 3º da CF/1988), o direito de ninguém ser submetido à tortura, nem a tratamento desumano ou degradante (inciso III do art. 5º da CF/1988) e o direito à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas (inciso X do art. 5º da CF/1988).

---

8 FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa, p. 250.

## 2. A INFLUÊNCIA DE ASPECTOS CULTURAIS E SOCIAIS NO ASSÉDIO

Após o início das múltiplas acusações de assédio sexual contra Harvey Weinstein, produtor cinematográfico considerado um “Deus” em Hollywood, inúmeras atrizes sentiram-se cada vez mais encorajadas a falar sobre suas dolorosas experiências de assédio que envolviam esse “profissional”.

Executivos, assistentes e funcionários das empresas de Weinstein disseram que testemunharam ou tiveram conhecimento de ataques sexuais perpetrados pelo chefe. Contudo, descreveram o que era, em essência, uma cultura de cumplicidade e silêncio, com inúmeras pessoas plenamente conscientes do comportamento do produtor, mas que, simplesmente, estavam “olhando para o outro lado”<sup>9</sup>, ou, melhor dizendo, fingindo não ver.

Deveras, manejando poder e dinheiro, o produtor hollywoodiano assediou jovens atrizes, amedrontando-as com a possível destruição de suas carreiras, caso rejeitassem suas propostas sexuais. Ele era considerado por muitos um predador sexual. Várias vítimas, em regra, mulheres em início de carreira, que ansiavam por um lugar de destaque no concorrido mundo artístico, acabaram sucumbindo ao assédio praticado por Weinstein, porque introjetada no meio artístico a cultura de que “ceder sexualmente” era um modo inevitável para um objetivo maior - o que, é claro, não poderia, nem pode ser aceito, tampouco tolerado em virtude da gravidade e criminalidade do ato.

A avalanche de denúncias pressionou Hollywood e a indústria da mídia a realizar punições públicas, que apontavam para um ambiente menos conivente com os abusos que, até então, eram mais escancarados no meio artístico. Em entrevista ao portal *Variety*<sup>10</sup>, Bonnie Hammer, um dos diretores da NBC, afirmou que o caso Weinstein representa o começo da mudança: “Não importa o poder da companhia em que você está, o mau comportamento encontrará uma política de tolerância zero”, disse o diretor durante uma entrevista.

Em meados de outubro de 2017, o diretor de “O Rei da Paquera” foi acusado

9 PANCHERI, Ivanira. Assédio sexual: nos bastidores de Hollywood. Artigo publicado na revista eletrônica Estado de Direito. Disponível em: <http://estadodedireito.com.br/assedio-sexual-nosbastidores-de-hollywood/>. Acesso em: 10 ago. 2020.

10 VARIETY. Disponível em: <https://variety.com/2017/film/news/harvey-weinstein-sexual-harassmentleave-of-absence-new-york-times-1202581677/>. Acesso em: 10 ago. 2020.



por 38 mulheres de assédio, em reportagem produzida pelo jornal *Los Angeles Times*<sup>11</sup>. Segundo as depoentes, o cineasta costumava abordar suas vítimas na região do Central Park, em Nova York. Fazendo jus ao nome do filme que dirigia, James Toback geralmente se apresentava como diretor de cinema, falando sobre os diversos filmes que já havia lançado. Assim, com a proposta de transformar o seu alvo em uma estrela de cinema, transformava o primeiro contato em uma série de encontros que ganhavam contornos de puro assédio sexual. Após a publicação do texto pelo jornal, cerca de 193 mulheres denunciaram o diretor.

O ator Dustin Hoffman foi acusado por uma ex-estagiária de tê-la abusado durante as filmagens do longa “A morte do Caixeiro-Viajante”, em 1985. Anna Graham Hunter tinha apenas 17 anos quando o assédio aconteceu. A escritora relatou as diversas histórias que envolveram o ator e o seu comportamento condenável nos bastidores. “Ele flertava comigo abertamente, apertava minha bunda, falava sobre sexo comigo e na minha frente”, escreveu a vítima em um texto publicado no *Hollywood Reporter*<sup>12</sup>. Já em entrevista à revista *TIME*<sup>13</sup>, a atriz Meryl Streep também acusou Hoffman de cometer abusos durante audição para uma peça da *Broadway* dirigida por ele. “Ele chegou até mim, disse “Eu sou Dustin Hoffman” e colocou a mão no meu seio. Uma situação muito desagradável”, relatou a atriz.

No Brasil, o caso mais emblemático de assédio sexual teve como protagonistas o ator José Mayer, que, na época, interpretava um dos principais papéis de novela, e uma figurinista. No caso do assédio moral que despontou no início de 2020 na mesma emissora, estavam envolvidos o líder de projetos humorísticos da Rede Globo, Marcius Melhem e diversos subordinados diretos.

Independente do país de origem, verifica-se um ponto em comum entre os casos de assédio que eclodem no meio artístico em geral, isto é, a verticalização entre assediador e assediado. Os casos de assédio moral e sexual geralmente envolvem atores, diretores e demais pessoas com grande poder diretivo e decisório em face de homens e mulheres em funções comumente consideradas inferiores, que são

---

11 LOS ANGELES TIMES. Disponível em: <https://www.latimes.com/94947222-132.html>. Acesso em: 10 ago. 2020.

12 THE HOLLYWOOD REPORT. Disponível em: <https://www.hollywoodreporter.com/features/dustinhoffman-sexually-harassed-me-i-was-17-guest-column-1053466>. Acesso em: 10 ago. 2020.

13 TIME. Disponível em: <https://time.com/5085621/meryl-streep-post-interview-harvey-weinstein/>. Acesso em: 10 ago. 2020.

secundárias à produção, tais como estagiários(as), maquiadores(as), figurinistas, jovens atores/atrizes, coadjuvantes, auxiliares e demais subalternos.

O assédio vertical descendente é a espécie mais recorrente no meio laboral. Ele ocorre quando é realizado de cima para baixo, ou seja, por um responsável hierárquico que abusa de seu poder de direção e comando. Geralmente o superior hierárquico se prevalece de seu poder de forma desmedida e arcaica, tendo como objetivo reduzir a influência de um empregado junto àqueles que estão ao seu redor, sendo resultado da assimetria e do desequilíbrio das forças laborais.

Além da verticalização entre assediador e assediado, na maioria dos casos, também se vislumbra uma internalização da conduta, isto é, o assédio é visto pelo assediador, pelo assediado e pelas testemunhas como algo normal, intrínseco ao próprio meio artístico. A cultura do assédio no mundo das celebridades e artistas pode ter sido um fator determinante para a demora na exposição dos assediadores e publicação de muitos episódios, que só vieram à tona nos últimos 4 anos.

Grande parte das vítimas do produtor hollywoodiano Harvey Weinstein acreditam que o assédio sexual era “natural” no meio em que trabalhavam, algo “costumeiro” e “até necessário” para atingirem uma finalidade, sendo que a recusa dos favores sexuais poderia acarretar sérios prejuízos à carreira, ou até mesmo o fim definitivo de uma possível ascensão profissional.

A natureza do assédio moral e sexual estava tão arraigada no meio artístico, que, apesar de inúmeras testemunhas presenciarem situações constrangedoras, nenhum dos assistentes e funcionários denunciou o produtor Weinstein, contribuindo não só para a cultura do assédio, como também para a cultura do medo.

Em regra, as testemunhas temem perder seus empregos e também sofrer algum tipo de assédio ou represália. Assim, muitas delas adotam uma postura silente que acaba perpetrando esse tipo de cultura, de modo que se tornam cúmplices do assediador, ainda que não tenham participado diretamente do ato de assédio.

Tendo em vista o grande poder econômico, comercial e diretivo que muitos assediadores têm no meio em que atuam, bem como o fato de que muitas situações de assédio foram presenciadas unicamente pelo(a) assediado(a), de portas fechadas, a exposição do assediador torna-se difícil se feita por uma única vítima. É justamente por essa razão que as revelações de assediadores no meio artístico acontecem através do “efeito manada”, ou seja, um(a) ou alguns(umas) assediados(as) expõe(m) a situação

de assédio que sofreu(ram), e outras vítimas, vendo que outras pessoas sofreram do mesmo tipo de violência, tomam coragem para também denunciar o assediador.

O produtor Harvey Weinstein, por exemplo, foi denunciado por mais de 70 mulheres em vários níveis de abuso sexual e conduta inadequada, ao longo de três décadas.

A partir de tais informações, constata-se que é a quantidade de denunciante que gera maior exposição na mídia e, por consequência, impacta de forma mais determinante a criminalização do assediador, principalmente de grandes produtores e diretores de Hollywood. Na grande maioria dos casos, a quantidade de assediados(as) só foi verdadeiramente revelada após a denúncia em massa, quando então foi possível estabelecer uma quantidade de vítimas mais realística para uma responsabilização significativa dos acusados.

As denúncias são importantes, mas não são suficientes; elas trazem constrangimento público ao assediador, o que, pelo menos, inibe o cometimento de novos atos de assédio, impõe dano à sua imagem e, conseqüentemente, prejuízo aos seus contratos comerciais. A responsabilização criminal do assediador também é importante assim como a sua exposição na mídia. Não se trata de uma vingança das vítimas; o assediador tem que ser responsabilizado pelos atos que praticou, sob pena de banalização desse tipo de comportamento.

Diante desse panorama, não há dúvidas de que os aspectos culturais e sociais que permeiam o meio artístico influenciam o modo como o assédio é praticado, a verticalização da relação entre as partes e a forma de denúncia dos assediadores.

Entretanto, há que se reconhecer que os recentes escândalos de assédios morais e sexuais despertaram Hollywood e o mundo para o que vinha reiteradamente acontecendo.

### **3. AS DIFERENÇAS ENTRE AS LEGISLAÇÕES AMERICANA E BRASILEIRA QUANTO AO ASSÉDIO**

Antes da explosão dos casos de assédio moral e sexual no meio artístico norte-americano, estúdios e escritórios que representam os artistas já forneciam redes de segurança para denúncias de abuso sexual; todavia, elas eram pouco utilizadas, pois as vítimas temiam sofrer represálias.

Junto a isso, há a regra de que estúdios não são locais de trabalho típicos. O comportamento é mais casual, e os horários, diferentes das empresas comuns. Nessa equação ainda entra o fascínio que se tem pelo empregador e o glamour que é intrínseco ao meio artístico. Tudo isso gera uma “tolerância” para comportamentos inadequados, criando a cultura do assédio.

Há ainda outro procedimento comumente adotado nos Estados Unidos, quando o assunto é assédio sexual: trata-se dos acordos de não divulgação, conhecidos pela sigla NDA. Em muitos segmentos profissionais, os casos de assédio são julgados, e as vítimas, indenizadas, mas sem que o nome do criminoso venha à tona, perpetuando a permanência de um abusador ou estuprador na indústria.

Harvey Weinstein já firmou acordos de não divulgação, segundo o jornal *The New York Times*<sup>14</sup>. Ele fez um pagamento de US\$ 100.000 para a atriz Rose McGowan em 1997, visando a manter sigilo sobre uma conduta que ela descreveu como “violação”. O executivo também recorreu a NDAs em outras causas na justiça norte-americana, quando, por exemplo, foi acusado de assédio em 1998 pela assistente Zelda Perkins.

É certo que esses termos conciliatórios geram discussões e dividem advogados e juízes nos Estados Unidos. Alguns já pedem a extinção desse tipo de sigilo, justificando que seria injusto um acusado de assédio não ter o nome revelado e, assim, continuar a trabalhar e repetir o comportamento no ambiente profissional, tal como ocorreu reiteradamente com o produtor Harvey Weinstein.

Mais do que alterar a legislação dos Estados Unidos, também seria necessário alterar a própria cultura do país. A população americana não denuncia os assédios; apenas 13% das vítimas informam o crime no local de trabalho ao empregador ou à Justiça, de acordo com um estudo realizado pela *Equal Employment Opportunity Commission*<sup>15</sup>.

Tanto as empresas de Hollywood quanto outros setores da economia norte-americana utilizam NDAs e outros acordos legais para proteger o empregador de consequências legais por irregularidades. Ocorre que a prática desses acordos acaba por acobertar os atos de assédio e mantém em sigilo a identidade do assediador, o que permite a continuação da prática de assédio moral e sexual em face de outros

---

14 THE NEW YORK TIMES. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2017/10/05/us/harvey-weinsteinharassment-allegations.html?searchResultPosition=66>. Acesso em: 10 ago. 2020.

15 U.S. EEOC. Disponível em: <https://www.eeoc.gov/ongoing-litigation-and-settlements>. Acesso em: 10 ago. 2020.

trabalhadores, surgindo novas vítimas e novos acordos de não divulgação, o que enseja um ciclo interminável em que não se combate a origem do ilícito, mas, sim, ameniza-se a dor das novas vítimas.

Isso pode manter o comportamento criminoso fora do olhar do público e dos tribunais, sendo considerada uma forma legal de comprar o silêncio da vítima. Desse modo, assediadores como Weinstein ou Kevin Spacey poderiam ser reincidentes, sem consequências e sem o conhecimento do público, o que, de fato, aconteceu.

Após a sucessão de acusações de assédio moral e sexual no meio artístico, a possibilidade de empresas firmarem acordos de não divulgação pode acabar. Na cidade de Nova York houve uma alteração legislativa para anular qualquer contrato que inclua cláusulas, que pretendam silenciar trabalhadores sobre situações de assédio ou discriminação. Brad Hoylman, um dos copatrocinadores do projeto de lei no Senado, é irredutível sobre o assunto: “Ao silenciar as vítimas, estamos apenas criando novas vítimas”.

Enquanto isso não mudar, os assédios ainda serão tabus na indústria cinematográfica, sendo certo que tais cláusulas apenas contribuem para que diversas vítimas continuem silenciadas. Alguns acordos de confidencialidade detalham as consequências por quebra-los, e os valores de algumas multas são exorbitantes. A empresa de Leonardo DiCaprio, por exemplo, afirma que os contratados devem pagar ao ator US\$ 250 mil se violarem o acordo, enquanto o programa *Shark Tank* exigiu um pagamento de US\$ 5 milhões por violação do contrato de não divulgação.

Aqui no Brasil, os acordos de não divulgação são utilizados com maior frequência no âmbito empresarial para proteção de segredos industriais, comerciais, ou ainda qualquer informação estratégica que deva ser mantida em sigilo no âmbito de uma empresa. Contudo, a legislação brasileira é omissa, pois não há qualquer regulamentação no sentido de permitir NDAs para situações que envolvam assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho, tal como acontece nos Estados Unidos.

Apesar da ausência legislativa sobre o assunto, muitas empresas têm adotado internamente medidas de prevenção contra atos de assédio moral e sexual no meio ambiente de trabalho. A Rede Globo passou a adotar um Programa de *Compliance*, que abrange um Código de Ética e Conduta e um sistema de Ouvidoria; ambos têm trazido resultados satisfatórios que já desencadearam na demissão de alguns artistas da emissora.

Há anos tido como uma prática recorrente na televisão brasileira, em novembro

de 2019, o “teste do sofá” foi reconhecido publicamente pela Rede Globo como um problema a ser combatido<sup>16</sup>. A emissora também confessou que estava em curso uma investigação de denúncia sobre esse tipo de violência, mas não entrou em detalhes em razão do sigilo exigido por seu próprio Código de Ética e Conduta. O “teste do sofá” é caracterizado quando um ator, atriz, apresentador ou apresentadora é obrigado a ter relações sexuais com alguém de uma hierarquia superior para conseguir um trabalho. Dentro da Rede Globo, já surgiram alguns rumores anônimos desse tipo de prática e, em junho de 2019, a apresentadora Xuxa Meneghel revelou, durante uma entrevista, que chegou a receber este tipo de proposta no início da sua carreira<sup>17</sup>.

Insta esclarecer que a Lei n. 10.224/2001 tipificou o crime de assédio sexual mediante a inserção de novo preceito no Código Penal Brasileiro:

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

Entretanto, essa tipificação criminal, conforme se percebe, é muito mais restrita do que a tipificação da infração trabalhista. Na visão do prestigiado doutrinador Godinho, esta última se caracteriza como a conduta de importunação reiterada e maliciosa, explícita ou não, com interesse e conotações libidinosos, de uma pessoa física (ou grupo de pessoas físicas) com relação a outra(s), independentemente de se tratar de superior hierárquico ou detentor de alguma ascendência no contexto da relação de emprego<sup>18</sup>.

#### **4 A PUNIÇÃO DOS ASSEDIADORES NO MEIO ARTÍSTICO E O POSICIONAMENTO DA EMPRESA**

Após a exposição maciça de casos de assédio moral e sexual no meio artístico, tanto no Brasil como fora do país, evidencia-se uma mudança substancial no modo

16 UOL. Disponível em: <https://tvefamosos.uol.com.br/colunas/leo-dias/2019/11/27/tv-globo-pelaprimeira-vez-admite-investigar-denuncia-de-teste-do-sofa.htm>. Acesso em: 10 ago. 2020.

17 REVISTA ISTO É. Disponível em: <https://istoe.com.br/xuxa-conta-que-ja-foi-convidada-por-diretor-daglobo-para-teste-do-sofa/>. Acesso em: 10 ago. 2020.

18 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho, p. 1.375.

como as empresas enfrentam a repercussão negativa e, principalmente, o seu posicionamento perante o ocorrido.

O impacto das denúncias de assédio moral e sexual por diversas vítimas do meio artístico acarretou profundas transformações nas produtoras, plataformas de *streaming* e canais de televisão. No mundo moderno e digital, não basta apenas punir o assediador e afastá-lo do meio ambiente laboral, temporária ou definitivamente; é ainda mais necessário demonstrar publicamente as medidas tomadas pela empresa, como uma forma de dar uma justificativa ao público que acompanha as repercussões dos casos de assédio na mídia.

Tendo em vista a visibilidade e glamour do *show business*, em regra, toda a comunidade mostra-se interessada em acompanhar os desdobramentos acarretados pelas denúncias de assédio moral e sexual por artistas famosos, algo que geralmente não acontece em relações empregatícias comuns.

Sendo assim, as emissoras de televisão e produtoras geralmente são cobradas pelo público, quanto à punição aplicada ao assediador. A publicidade negativa que envolve os casos de assédio exige dos empregadores uma posição efetiva em relação ao caso denunciado, de modo que, além da criminalização e responsabilização do agente do ilícito, as empresas também devem dar uma espécie de satisfação à sociedade, que é consumidora do entretenimento oferecido pelas emissoras e produtoras e espera delas uma postura ética.

Harvey Weinstein foi demitido da própria produtora. Além disso, também foi expulso, pela Academia de Artes e Ciências, do grupo encarregado de escolher os vencedores do Oscar. Kevin Spacey pediu desculpas e se assumiu gay, mas a empresa de *streaming* Netflix decidiu pôr fim à série *House of cards*, protagonizada pelo assediador. Ademais, a Academia Internacional de Artes e Ciências Televisivas desistiu de dar o prêmio Emmy Internacional ao astro acusado de assédio e abuso sexual<sup>19</sup>. A imprensa norte-americana tem noticiado que, além da responsabilização criminal, as acusações trarão revezes financeiros a Kevin e a Weinstein.

No Brasil, como já mencionado, o ator José Mayer foi suspenso e, por fim, demitido da emissora Rede Globo, após ser acusado de assédio sexual por uma

---

19 O GLOBO. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/cultura/revista-da-tv/kevin-spaceyperde-premio-honorario-que-receberia-no-emmy-internacional-22012814#:~:text=RIO%20%E2%80%94%20A%20Academia%20Internacional%20de,da%20Academia%20nesta%20segunda%2Dfeira>. Acesso em: 10 ago. 2020.

figurinista. Já o apresentador jornalístico William Waack, que fez um comentário racista enquanto estava apresentando um programa ao vivo na Globo, foi demitido, porquanto a empresa queria dar uma clara demonstração de que não tolera mais comportamentos abusivos.

Por conseguinte, constata-se que a forma de punição dos assediadores no meio artístico é diferente da que geralmente ocorre nas relações empregatícias costumeiras. Em regra, as empresas são responsabilizadas pela Justiça do Trabalho para indenizar a vítima. Por outro lado, no caso da indústria do entretenimento, há um terceiro fator que deve ser incluído na equação: trata-se do público.

Além de punir o assediador e indenizar a vítima, a exposição da situação enseja uma demonstração aberta da punição aplicada, ou seja, é necessário dar uma justificativa não só à vítima, como também à sociedade, que, muitas vezes, sensibiliza-se com o caso e também cobra uma sanção.

## CONCLUSÃO

É patente que os casos de assédio moral e sexual não ficam restritos ao meio artístico, televisivo e cinematográfico. As situações de assédio podem acontecer em qualquer ambiente de trabalho, ainda que a empresa adote medidas preventivas para tornar o ambiente laboral saudável e cooperativo. Afinal, não há limites para a maldade do ser humano e sequer é possível conhecer as reais intenções de todos os profissionais.

No entanto, na grande maioria dos casos de assédio moral e sexual no meio artístico, restaram demonstrados alguns pontos em comum, tais como: a verticalização descendente entre assediador e assediado, a demora na exposição dos casos em razão das culturas do assédio e do medo, as denúncias em massa pelo “efeito manada” e a exposição pública da punição dada aos assediadores.

Por muito tempo, o silêncio de inúmeras vítimas foi comprado por meio de acordos de não divulgação nos EUA, ou NDAs, situação em que os casos de assédio são julgados, e as vítimas, indenizadas, mas sem que o nome do criminoso seja revelado. Diante da evidente injustiça e da perpetuação da conduta do assediador, a legislação americana caminha no sentido de acabar com esses acordos de não divulgação.



O grupo *Women in Film*<sup>20</sup> aponta a ausência de diretoras como um dos fatores que fortalecem o comportamento machista nos sets e impactam nos casos de assédio sexual. De 866 filmes produzidos em Hollywood, entre 2002 e 2014, apenas 4,1% foram dirigidos por mulheres, conforme estudo da Universidade Annenberg, na Califórnia. Em 10 de outubro de 2017, por ocasião dos escândalos que explodiram em Hollywood, a organização apresentou três medidas urgentes para o combate ao assédio, sendo elas: inclusão de mulheres nos conselhos e comitês gestores das empresas e produtoras cinematográficas; estabelecimento de práticas inclusivas de contratação de funcionárias, que garantam oportunidade de trabalho inclusive em cargos de chefia e, por fim, o real empenho das empresas na investigação e punição de práticas de assédio.

Necessário reconhecer que a postura da indústria cinematográfica tem mudado após a explosão dos casos de assédio moral e sexual no meio artístico nos últimos anos. Diversos assediadores têm sido responsabilizados pelos seus atos, sendo dispensados. Também se percebeu uma mudança na postura das emissoras brasileiras, que, após denúncias de assédio moral e sexual, optaram por afastar publicamente os assediadores.

Isso posto, após a revelação da cultura do assédio em Hollywood e no meio artístico brasileiro, é certo que as coisas nunca mais serão como antes; novos casos de assédio moral e sexual envolvendo artistas não serão mais tratados da mesma maneira, bem como as indústrias do entretenimento não serão mais coniventes com esse tipo de situação que ocorre nos bastidores do *show business* e tem relação com o mundo do trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CBS NEWS. **Charlie Rose Fired Cbs News Sexual Misconduct Allegations**. Disponível em: <https://www.cbsnews.com/news/charlie-rose-fired-cbsnews-sexual-misconduct-allegations/>. Acesso em: 10 ago. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

---

20 WOMAN IN FILM. Disponível em: <https://womeninfilm.org/advocacy/research/>. Acesso em: 10 ago. 2020.

---

ESTADÃO. **O efeito Weinstein:** a lista dos homens acusados de assédio sexual e o impacto sobre eles. Disponível em: <https://cultura.estadao.com.br/noticias/geral,o-efeito-weinstein-a-lista-dos-homens-acusadosde-assedio-sexual-e-o-impacto-sobre-eles,70002100039>. Acesso em: 10 ago. 2020.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

FOLHA DE SÃO PAULO. Marcius **Melhem deixa chefia de humor da Globo meses após ter nome envolvido em assédio moral**. Disponível em: <https://f5.folha.uol.com.br/televisao/2020/03/marcus-melhemdeixa-chefia-de-humor-da-globo-meses-apos-ter-nome-envolvido-emassedio-moral.shtml>. Acesso em: 10 ago. 2020.

FOLHA DE SÃO PAULO. **José Mayer da Globo é acusado de assédio por figurinista, atornega**. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2017/03/1871543-jose-mayer-da-globo-e-acusado-deassedio-por-figurinista-ator-nega.shtml>. Acesso em: 10 ago. 2020.

LOS ANGELES TIMES. **Director James Toback accused of sexual harassment**. Disponível em: <https://www.latimes.com/94947222-132.html>. Acesso em: 10 ago. 2020.

O GLOBO. **Kevin Spacey perde prêmio honorário que receberia no Emmy Internacional**. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/cultura/revista-da-tv/kevin-spacey-perde-premio-honorario-que-receiveria-no-emmy-internacional-22012814#:~:text=RIO%20%E2%80%94%20Academia%20Internacional%20de,da%20Academia%20nesta%20segunda%2Dfeira>. Acesso em: 10 ago. 2020.

PANCHERI, Ivanira. **Assédio sexual:** nos bastidores de Hollywood. Disponível em: <http://estadodedireito.com.br/assedio-sexual-nosbastidores-de-hollywood/>. Acesso em: 10 ago. 2020.

REVISTA ISTO É. **Xuxa conta que já foi convidada por diretor da Globo para “teste**

**do sofá”**. Disponível em: <https://istoe.com.br/xuxa-contaque-ja-foi-convidada-por-diretor-da-globo-para-teste-do-sofa/>. Acesso em: 10 ago. 2020.

THE HOLLYWOOD REPORT. **Dustin Hoffman sexually harassed me when i was 17**. Disponível em: <https://www.hollywoodreporter.com/features/dustin-hoffman-sexually-harassed-me-i-was-17-guest-column-1053466>. Acesso em: 10 ago. 2020.

THE HUFFPOST. **Kevin Spacey. Mais 2 acusações de assédio sexual e a busca por “tratamento”**. Disponível em: [https://www.huffpostbrasil.com/2017/11/02/kavin-spacey-mais-2-acusacoes-de-assedio-sexuale-a-busca-por-tratamento\\_a\\_23264918/?ncid=other\\_huffpostre\\_pqylmel2bk8&utm\\_campaign=related\\_articles](https://www.huffpostbrasil.com/2017/11/02/kavin-spacey-mais-2-acusacoes-de-assedio-sexuale-a-busca-por-tratamento_a_23264918/?ncid=other_huffpostre_pqylmel2bk8&utm_campaign=related_articles). Acesso em: 10 ago. 2020.

THE NEW YORK TIMES. **Harvey Weinstein paid off sexual harassment accusers for decades**. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2017/10/05/us/harvey-weinstein-harassment-allegations.html>. Acesso em: 10 ago. 2020.

THE NEW YORK TIMES. **Harvey Weinstein is fired after sexual harassment reports**. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2017/10/08/business/harvey-weinstein-fired.html?action=click&module=RelatedCoverage&pgtype=Article&region=Footer>. Acesso em: 10 ago. 2020.

TIME. **“It really underlined my own sense of cluelessness.”** Meryl Streep opens up about Harvey Weinstein. Disponível em: <https://time.com/5085621/meryl-streep-post-interview-harvey-weinstein/>. Acesso em: 10 ago. 2020.

U.S. EEOC - **EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION**. Disponível em: <https://www.eeoc.gov/ongoing-litigation-andsettlements>. Acesso em: 10 ago. 2020.

UOL. TV **Globo pela primeira vez admite investigar denúncia de “teste do sofá”**. Disponível em: <https://tvefamosos.uol.com.br/colunas/leo-dias/2019/11/27/tv-globo-pela-primeira-vez-admite-investigardenuncia-de-teste-do-sofa.htm>. Acesso em: 10 ago. 2020.

VARIETY. **Harvey Weinstein to take leave of absence following bombshell N.Y. Times sex harassment report.** Disponível em: [https:// variety.com/2017/film/news/harvey-weinstein-sexual-harassment-leave-of-absence-new-york-times-1202581677/](https://variety.com/2017/film/news/harvey-weinstein-sexual-harassment-leave-of-absence-new-york-times-1202581677/). Acesso em: 10 ago. 2020.

WOMAN IN FILM. **WIF research:** female filmmakers initiative. Disponível em: [https:// womeninfilm.org/advocacy/research/](https://womeninfilm.org/advocacy/research/). Acesso em: 10 ago. 2020.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho:** assédio moral. 2018. Disponível em: <https://www.amazon.com.br/ASS%C3%89DIO-MORALNO-TRABALHO-ebook/dp/B07FFBFYBC>. Acesso em: 01 abr. 2020.

\* Artigo publicado originalmente na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 131-149, jan./jun. 2020.

## NORMAS PARA PUBLICAÇÃO

Prezados autores,

A Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Revista Científica de periodicidade mensal é divulgada exclusivamente por meio eletrônico a partir do site [www.trt9.jus.br](http://www.trt9.jus.br). Adota temática singular a cada edição e se destina a publicar artigos acórdãos, sentenças, condensa entendimentos jurisprudenciais sumulados ou organizados em orientações, resenhas, convida para publicação observadas as seguintes normas.

1. Os artigos ou decisões devem ser encaminhados à análise do Conselho Editorial, para o e-mail [revistaeletronica@trt9.jus.br](mailto:revistaeletronica@trt9.jus.br)
2. Os artigos serão técnico-científicos, focados na área temática de cada edição específica, sendo divulgada a sequência dos temas eleitos pela Escola Judicial do TRT-9ª Região, mediante consulta;
3. Os artigos encaminhados à Revista Eletrônica devem estar digitados na versão do aplicativo Word, fonte ARIAL corpo 12, espaçamento entrelinhas 1,5, modelo justificado, com títulos e subtítulos em maiúsculas alinhados à esquerda, em negrito. A primeira lauda conterá o título do artigo, nome, titulação completa do autor, referência acerca da publicação original ou sobre seu ineditismo;
4. Os artigos encaminhados à publicação deverão ter de preferência entre 10 e 15 laudas, incluídas as referências bibliográficas. As referências deverão obedecer as normas ABNT. Os artigos conterão citações bibliográficas numeradas, notas de rodapé ordenadas e referências bibliográficas observarão normas vigentes da ABNT, reservando-se o Conselho Editorial da Revista Eletrônica o direito de adaptar eventuais inconsistências, além de estar autorizado a proceder revisões ortográficas, se existentes;
5. A publicação dos artigos não implicará remuneração a seus autores, que ao submeterem o texto à análise autorizam sua eventual publicação, sendo obrigação do Conselho Editorial informá-los assim que divulgada a Revista Eletrônica;
6. O envio de artigos ou decisões não pressupõe automática publicação, sendo sua efetiva adequação ao conteúdo temático de cada edição da Revista Eletrônica pertencente ao juízo crítico-científico do Conselho Editorial, orientado pelo Desembargador que organiza as pesquisas voltadas à publicação.
7. Dúvidas a respeito das normas para publicação serão dirimidas por e-mails encaminhados à [revistaeletronica@trt9.jus.br](mailto:revistaeletronica@trt9.jus.br)

Respeitosamente.

**CONSELHO EDITORIAL**



**TRT-9ª REGIÃO**