

23ª Procuradoria de Justiça Criminal de Goiás

CADERNO DE DOCTRINA

TRABALHISTA

O © pertence aos autores que autorizaram a publicação. Cite "Acervo da Página Pessoal de Serrano Neves <http://www.serrano.neves.nom.br>" para que os autores tenham certeza sobre a origem.

Tradução de: Cylene Dantas da Gama é Gestora Operacional do Instituto Serrano Neves. Historiadora, ela cursou pós-graduação em História e Política da América Latina, em Massachusetts nos Estados Unidos. Foi oficialmente distinguida como Cidadã Honorária do Estado da Florida (Estados Unidos) por serviços voluntários prestados. É membro da International Society for Ecological Economics, entidade destinada a promover a integração de modelos eco-econômicos para gerenciar biodiversidade. É co-fundadora da ONG Mantiqueiraviva envolvida com a preservação do Maciço da Mantiqueira, no Brasil. É também filiada ao movimento internacional Mulheres Diversas pela Diversidade, liderado pela mundialmente conhecida ecocientista Dra. Vandana Shiva. Cylene vem ativamente patrocinando a luta para incluir Mulheres Brasileiras num contexto maior de ação e cidadania, liderando grupos afins e proferindo palestras em programas de conscientização feminina.

Consultoria técnica de: Elisângela Azeredo da Silveira, Promotora em Pindamonhangaba, SP.

SOCIEDADE CUBANA DE DIREITO DO TRABALHO E DE SEGURIDADE SOCIAL

Tratamento do assédio psicológico, do estresse e do burnout como acidentes de trabalho

Lic. Lydia Guevara Ramírez - Secretária da SCDLSS - União Nacional de Juristas de Cuba

Cidade de Havana, Cuba - Março de 2003

Introdução

Às estrelas não se sobe por caminhos planos.

José Martí

A última década do século XX e os inícios do século XXI se caracterizam pela notável influência da violência psicológica e os estragos causados na saúde emocional e no desfrute de um ambiente são e saudável na sociedade, na comunidade e nos lugares de estudo e de trabalho. Tem sido e segue sendo um período intensamente violento, já não somente do ponto de vista psicológico como também pela violência física produzida por ataques às pessoas, maus-tratos no trabalho, inclusive até assassinato, com causas variadas como são as adicionadas (alcoolicismo, dependência de drogas, etc.), que têm demandado a atenção dos legisladores, dos investigadores, dos tribunais e dos próprios afetados e seus representantes a fim de precisar as causas que motivam estes feitos e conseguir a solução dos conflitos que se apresentam.¹

¹ Calcula-se que no ano 2000 morreram no mundo 520000 pessoas em consequência da violência interpessoal, o que representa uma taxa de 8,8 por cada 100 000 habitantes. Tirado do Informe de violência e saúde da OMS citado por María J. Blanco, coordenadora da CVV-PSI

Este problema trabalhista de recente reconhecimento no âmbito das relações de trabalho,² entre os integrantes da empresa como instituição, do empregador a respeito de um trabalhador e entre os trabalhadores entre si,³ seja por parte de superiores ou inferiores hierárquicos ou de colegas, tem-se expandido notavelmente nos últimos 10 anos, influenciando no meio ambiente de trabalho, com conseqüências pós-traumáticas ao trabalhador assediado, quando para o mesmo, citada situação é habitual e algo inerente às condições de trabalho ou do ambiente de trabalho hostil, intimidatório e humilhante.

Temos tido acesso a uma variedade singular de documentos que analisam o surgimento e a ocorrência da violência no trabalho e a influência que têm na conduta dos homens e mulheres submetidos a uma constante ação dos mesmos⁴. Segundo Rojas Marcos, Presidente da Corporação de Saúde e Hospitais Públicos de Nova York, “ao final dos anos 90, os males que caracterizam os urbanistas são três: o estresse, a depressão e a violência dos jovens.”⁵

A Organização Internacional do Trabalho refere-se às distintas formas em que ela se manifesta com sua investigação sobre a Violência no Trabalho⁶, assim como os órgãos da comunidade européia e instituições governamentais de países desenvolvidos e em desenvolvimento.

Os legisladores dos países desenvolvidos e em desenvolvimento têm promovido projetos de normas jurídicas, assim como começam a servir de precedente judicial e jurisprudencial como fontes de direito, as Sentenças Judiciais de Tribunais de diferentes instâncias.

Nas investigações realizadas por diferentes especialistas de instituições docentes, de investigação e comunidades científicas, aborda-se a influência de diferentes fatores e a relação causal que se estabelece entre a violência e as condições econômicas, sociais e culturais dos cidadãos.

Ainda que a violência em geral, tanto intrafamiliar, na comunidade, como nos lugares de estudo e trabalho seja um fenômeno antigo, reconhecido desde sempre nas relações sociais, há que se analisar porque na atualidade produziu-se um aumento dos casos de violência, o que pode ser o resultado de uma situação sócio-econômica nos países, tanto nos países industrializados e desenvolvidos como nos países subdesenvolvidos, incidindo notável e decisivamente a globalização neoliberal de fim de século.

A marginalidade, a migração, o desemprego, a precariedade da vida, a criminalidade, o aumento da dependência de drogas, o alcoolismo e outros fenômenos próprios da decadência humana e provocados por um enfoque neoliberal para a sociedade, a privatização dos serviços fundamentais e a ausência de recursos para acudi-los, fazem com que aumente a violência em geral e no trabalho também.

Portanto, os fóruns nas redes globais de comunicação, assim como outras comunidades virtuais de estudiosos, investigadores e especialistas de variadas disciplinas⁷ que se interessam nestes temas não podiam

² Há vinte anos o assédio sexual não era reconhecido como um problema, estava mal definido e não existia praticamente proteção jurídica a respeito. Hoje, homens e mulheres, empresários e trabalhadores, legisladores e juízes têm que saber o que é, quais as regras devem ser aplicadas e quais são os limites. (Capón Filas, R.) Também nos referimos a importância que tomou na última década do século passado em que foram promulgadas legislações de conteúdo trabalhista por uma porcentagem de mulheres que para conseguir e manter um emprego se vêem assediadas, com sensação de medo, vergonha, insegurança, desprezo, impotência, ao não poder enfrentar uma realidade que deixou de ser produto de sua imaginação (Nota da autora)

³ Trata-se de um fenômeno de natureza vertical e horizontal, de cima a baixo, de baixo a cima e horizontalmente entre colegas.

⁴ O abuso de drogas e álcool associa-se com frequência à violência interpessoal, e entre os fatores comunitários e sociais mais importantes destacam-se, além da pobreza, as disparidades nos ingressos e as desigualdades entre os sexos. Tirado do Informe de violência e saúde da OMS citado por María J. Blanco, coordenadora de la CVV-PSI

⁵ Conferência sobre psicopatologias sociais urbanas com motivo da entrega dos Prêmios Periódicos Boeringer Ingelheim. Em <http://www.el-mundo.es/elmundosalud/suplemento/1999/346/02697.html>

⁶ Violência no trabalho, de Duncan Chapell e Vittorio de Martino, Oficina Internacional do Trabalho, Genebra, 1998-1999, ISBN 92-2-110335-8

⁷ Tem-se consultado fóruns de juristas, de médicos, psicólogos e dos multidisciplinares na Red Íris de I + D espanhola conhecidos como Mobbing e outro a Comunidade Virtual de Violência Psicológica. Também há variados lugares como a Ajuda Trabalhista, e Refugio de Esjo na Espanha e www.mobbing.nu na Suécia, onde se aprecia uma gama de temas e soluções contribuídas pelos participantes entre os quais se destacam as próprias vítimas que contribuem com suas denúncias e nos debates dos especialistas. (N. Da Autora)

estar de costas diante destes fenômenos e tem-se constituído fóruns de discussão, tanto sobre o assédio sexual, mobbing, violência intrafamiliar ou doméstica e outras formas de sua presença na sociedade e como lugares de ajuda aos assediados.

Igualmente tem que se estudar a influência que tem a violência no trabalho e no assediado, na coletividade, no assediador e na própria Empresa, porque “as conseqüências tanto para o indivíduo como para o grupo de trabalho podem ser consideradas iguais aos custos para os indivíduos, para a empresa e para a sociedade em geral”, que se justificam como Custos da Violência no Trabalho,⁸.

Feita esta breve introdução com o fim apenas de provocar o interesse dos leitores pelo tema, passamos a aprofundar os aspectos mencionados no conteúdo do artigo, não sem antes esclarecer que, por sua brevidade e variedade de aspectos, não pode ser uma análise profunda de cada um deles, mas somente um complemento com a finalidade de dar uma visão geral e chamar a atenção daqueles que ainda desconhecem este tema ou não tenham sido atraídos por sua gênese, ocorrência e manifestações e implicações que tem na sociedade.

Devo também esclarecer que por minha procedência intelectual e profissional, somente menciono os aspectos psico-sociais a partir do critério de um sem-número de especialistas, detendo-me mais nas questões de ordem jurídica e sobretudo, de direito trabalhista.

Depois destas necessárias e obrigatórias observações, tem-se, pois, uma forma de abordar a violência no trabalho e sua manifestação mais intangível, o assédio psicológico.

Uma segunda introdução, sobre definições necessárias

O povo sempre está culpando as circunstâncias pelo que são. Eu não creio nas circunstâncias. As pessoas que se apossam deste mundo são as que se levantam e têm visão das circunstâncias que desejam e se não conseguem encontra-las, constroem-nas”.

—George Bernard Shaw

Na bibliografia jurídica, tanto de caráter legal, como nas investigações e estudos, na jurisprudência e outros materiais docentes, são abordadas as “condições de trabalho” em sua acepção de seguridade e saúde no trabalho.

Condições de trabalho é um conceito que pode ser analisado de forma restrita e ampla. Em sua acepção mais ampla incorpora o tratamento de todos os aspectos relacionados com a atividade trabalhista da entidade para sua negociação na convenção coletiva de trabalho. Considera Oscar Emida Uriarte, no “Conceito de condições de trabalho”⁹, que é uma “expressão dificilmente definível em termos jurídicos e no melhor dos casos polissêmica e talvez contraditória”.

Na Constituição da OIT aprovada em 1919, em seu Preâmbulo, se inclui como competência da nascente organização internacional, a necessidade de melhorar as condições de trabalho, incluindo como tais, a regulamentação das horas de trabalho, a duração máxima da jornada, o salário, a liberdade sindical, a proteção dos trabalhadores contra as enfermidades, sejam ou não profissionais e contra os acidentes de trabalho, a situação dos imigrantes e a formação profissional.

Igualmente, faz parte do artigo 23 da Declaração Universal de Direitos Humanos da ONU de 1948, que considera que toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de seu trabalho e às condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego, e do artigo 7º. do Pacto

⁸ Da Resolução do Parlamento Europeu sobre o assédio moral no trabalho. 2001/2339 /INI/. Ata de 20/09/2001. No site www.mobbing.nu

⁹ Publicado no Dossiê sobre Condições e Meio ambiente de trabalho CYMAT por Francisco Iturraspe da Universidade Central de Caracas, Venezuela. Trata-se da transcrição parcial do estudo “O impacto das dificuldades econômicas da Empresa sobre as condições de trabalho”, relatório apresentado ao XIII Congresso Mundial de Direito de Trabalho e Seguridade Social, Atenas, 1991.

Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU de 1966 que dispõe “deve assegurar-se às mulheres condições de trabalho não inferiores às dos homens”.

Ermid Uriarte indica que o termo “condição” é usado gramaticalmente como sinônimo de circunstância, estado ou situação de uma coisa ou pessoa ao invés de seu conceito na Teoria Geral das Obrigações, consistente no acontecimento futuro e incerto, como modalidade dos atos jurídicos do qual dependerá a eficácia de um ato, obrigação ou direito.

Na América Latina temos a experiência do MERCOSUL, que conta com uma Declaração Sócio-Trabalhista, adotada no Rio de Janeiro em 10 de dezembro de 1998¹⁰, que em seu Preâmbulo reconhece que os Estados Partes adotam as recomendações da OIT e seus convênios para a promoção do emprego de qualidade, de condições saudáveis de trabalho e bem-estar dos trabalhadores. Seu artigo 17 está dedicado à saúde e seguridade no trabalho, onde se coloca o direito dos trabalhadores a preservar sua saúde física e mental, e os Estados se comprometem a formular, aplicar e atualizar políticas e programas em matéria de saúde e seguridade e meio ambiente, para prevenir acidentes de trabalho e doenças profissionais, promovendo condições ambientais propícias para o desenvolvimento da atividade dos trabalhadores.

No artigo 18, dedicado à inspeção do Trabalho, considera-se que todo trabalhador tem direito a uma proteção adequada no que se refere às condições e ambiente de trabalho.

Como poderemos comprovar no trabalho que se submete à reflexão, nas leis nacionais e nas normas internacionais, por condições de trabalho se considerariam as circunstâncias em que este se realiza, se produz ou a prestação de um serviço por parte do trabalhador, sendo uma parte importante da negociação coletiva para garantir seu melhoramento. Portanto, é tão amplo o conceito, que poderia englobar tudo ao redor do trabalho e todo o direito do trabalho como disciplina que regula as relações de trabalho.

Condições de trabalho se equipara muito com organização do trabalho, humanização do trabalho, meio ambiente e precisamente com este enfoque restrito o que analisamos neste breve estudo.

Na legislação cubana¹¹, analisa-se as condições de trabalho como “conjunto de elementos do meio de produção ou da natureza que influenciam no estado funcional do trabalhador sobre sua capacidade de trabalho, saúde, desenvolvimento multifacetário e efetividade de trabalho”.

Queremos agregar a estas definições um conceito também muito usado como ambiente de trabalho e que obtivemos de um estudo sobre meio ambiente de trabalho no Brasil¹²:

Meio ambiente de trabalho é o ambiente no qual se desenvolvem as atividades do trabalho humano sem limitar-se ao empregado. Todo trabalhador que cede sua mão-de-obra, exerce atividade em seu ambiente de trabalho (Julio César de Sa da Rocha)

Habitat de trabalho é tudo o que envolve e condiciona direta e indiretamente o local onde o homem obtém os meios para prover e quando for necessário para sua sobrevivência e desenvolvimento no equilíbrio com o ecossistema (Rodolfo de Camargo Mancuso).

O meio ambiente de trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades de trabalho, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, com independência da condição e gênero (homens e mulheres, maiores ou menores de idade, servidores públicos, assalariados, autônomos, etc.) (Celso Antonio Pacheco Florido).

Somos partícipes por não viver alheios e isolados no mundo que tem definições e conceitos que todavia merecem um maior nível de reflexão e estudo na doutrina a fim de dotar a lei como expressão da realidade e enquadramento dos atos dos homens, de uma maior força normativa e que constitua o reflexo da situação em que se vive e trabalha em um dado momento histórico. O que se fazia há 20 ou 30 anos e que constituía uma definição abarcadora e facilmente compreensível, pode ser que na atualidade deixe de fora algumas arestas do problema e por fim, desproteja uma parte dos destinatários da norma.

¹⁰ Na Harmonização Normativa Trabalhista do MERCOSUL por Jorge D. Cristaldo, Assunção, Paraguai, 2000.

¹¹ Esta é a definição que se utiliza para o tratamento do termo no Código de trabalho e na legislação complementar. (N. de A.)

¹² Do meio ambiente de trabalho equilibrado. Norma Sueli Padilha, Editora LTr, 2002.

A lei, para que surta efeitos, deve regular situações reais, espaços específicos, porque se excede seus marcos tempo-espaciais, se converte em uma quimera inatingível, é um desejo, uma vontade e nada mais, e se não chega, fica por baixo, então é letra morta e contribui a devida proteção à relação que disse regular.

Há dificuldades na definição do termo “acidente de trabalho” considerando-se como tais os que provocam lesão ou a morte, excluindo-se outros que ainda não produziram lesões aparentes, embora não por isso seja menos importante seu registro¹³.

Falta igualmente a definição mais precisa do que se entende por doença profissional ou do trabalho, já que quase sempre se equiparam os danos produzidos por agentes físicos, químicos e biológicos e não se levam em conta os fatores organizacionais e psico-sociais como são os turnos de trabalho, a sobrecarga pela necessária produtividade e a competência, o trabalho monótono, as situações que geram ansiedade, sufoco, cansaço, violência psicológica, etc.

Depois desta necessária introdução, já estão sentadas as bases para a polêmica sobre se o estresse, o burnout e o assédio psicológico devem ser ou não considerados acidente de trabalho ou doença profissional, em consonância com sua relação causal com o trabalho.

Conceito de acidente de trabalho e enfermidade profissional

“Os velhos direitos do homem foram a conquista da liberdade frente ao Estado, os novos direitos dos trabalhadores são a defesa do ser humano e de sua dignidade frente às forças econômicas; no primeiro aspecto contra os poderes políticos, no segundo contra os poderes econômicos, que são também os autênticos poderes políticos”

Mario de la Cueva¹⁴

Em um breve apanhado pela história¹⁵, vemos a definição do Escritório de Seguro Social da Alemanha de 24 de setembro de 1896 que dispõe que o acidente de trabalho é um “acontecimento que afeta a integridade de uma pessoa, se produz em um instante e está claramente limitado em seu princípio e seu fim”.

Veja-se que nesta definição não se estabelece distinção entre integridade física e moral, nem tão pouco se aprofunda no nexos causal do trabalho com seu efeito.

A Lei francesa de 1898 analisava “os acidentes ocorrem pelo fato ou por ocasião do trabalho”¹⁶, assinalando que são aqueles que se originam no lugar e durante as horas de trabalho pela ação das instalações, maquinários, equipamentos, substâncias e demais objetivos que se encontram no estabelecimento.

O critério francês considera que as doenças se relacionam com profissões determinadas e parte de estudos da ciência médica. A doença se adquire pela manipulação de substâncias ou objetos, aspiração de póis ou pela influência do ambiente no qual se prestam os serviços. Estando neste índice se condirá, de imediato doença de trabalho.

A Lei espanhola de 30 de janeiro de 1900¹⁷ dispõe que “entende-se por acidente de trabalho toda lesão corporal que o operário sofra por ocasião ou por consequência do trabalho que executa por conta alheia”. Aqui não se trata a instantaneidade porque incluía a enfermidade profissional. No século XIX e

¹³ A Lei Geral de Seguridade Social de 1994 da Espanha, em seu artigo 115 define que “se entende por acidente de trabalho o que o trabalhador sofre em ocasião ou por consequência do trabalho que execute por conta alheia”

¹⁴ Direito mexicano do trabalho. México 1964, pág. 209.

¹⁵ As vezes é necessário fazer uma incursão no tempo porque encontramos conceitos e forma de abordar a realidade que se ajustam a momentos atuais e poderiam ser tomados como fundamentos para a mudança (N. De A.)

¹⁶ “Acidentes sucedidos pelo feito ou por ocasião do trabalho” (o original está em francês)

¹⁷ Já não está vigente e se toma como fundamento somente para uma análise histórica (N. De A.)

começo do XX, assimilava-se em uma única definição o acidente e a doença e somente posteriormente a jurisprudência e a doutrina estabeleceram a diferença entre uns e outros pela instantaneidade e progressividade em sua relação.

Neste conceito se agregam elementos importantes como são o nexos causal e a relação de dependência entre trabalhador e empregador.

A Lei de Tamaulipas (México) de 12 de junho de 1925¹⁸ definiu o acidente de trabalho no artigo 218 como “o acontecimento imprevisto e repentino produzido em razão ou no exercício do trabalho, por uma causa exterior de origem e data determinados, que provoca no organismo do trabalhador uma lesão ou uma perturbação funcional permanente ou transitória”

Nesta definição se incluem outros elementos que até agora não havíamos observado, relativos à imprevisibilidade do acidente (como uma causa de força maior), à impossibilidade de contê-lo por ser repentino e ser produzido por uma causa exterior ao homem.

A Lei Federal do México de 1931, Art. 285 reconhecia que “Acidente de trabalho é toda lesão médica – cirúrgica ou perturbação psíquica ou funcional, permanente ou transitória, imediata ou posterior, ou a morte, produzida pela ação repentina de uma causa exterior que pode ser medida, sobrevida durante o trabalho, no exercício deste ou como consequência do mesmo e toda lesão interna determinada por um violento esforço, produzida nas mesmas circunstâncias”.

Pois, nesta outra definição de 1931 encontramos o reconhecimento de que a lesão requer um tratamento médico e que pode ser uma perturbação psíquica.

Em um passado mais recente, vejamos como são abordados estes conceitos.

Na antiga República Democrática da Alemanha se definia o Acidente de Trabalho (Arbeitsunfall) como feito repentino e externo, relacionado com o processo de trabalho que provoca uma lesão ou dano a um trabalhador¹⁹ (Art. 220, inc. I, do Código de Trabalho). Diz-se que há um acidente de trabalho quando aparece uma lesão corporal cujo tipo e gravidade não são o fundamental nem distintivo sinal que a lesão se produz por um acontecimento repentino, que como norma trata-se de um espaço de tempo muito pequeno (de segundos a minutos).

Excepcionalmente se reconhece a imediatez quando chega a várias horas que como máximo são as relativas à duração da jornada ou turno de trabalho. Para as intoxicações, queimaduras de sol, radiações de calor ou frio se utiliza este conceito. O repentino ou instantâneo, é o indicador mais importante para diferenciá-lo da doença profissional. Também está sob ação de um agente externo sobre o corpo humano.

Para a lei vigente na Argentina, 24.557, “lei de riscos do trabalho” do ano de 1995²⁰, no seu Art.6.1 “considera-se acidente de trabalho todo acontecimento súbito e violento ocorrido pelo feito ou por ocasião do trabalho, ou no trajeto entre o domicílio do trabalhador e o lugar de trabalho, sempre quando o prejudicado não houver interrompido ou alterado o citado trajeto por causas alheias ao trabalho, e conclui assinalando que se excetuam os acidentes de trabalho e as enfermidades profissionais causadas por dolo do trabalhador ou por força maior estranha ao trabalhador.”

Na definição da Argentina podemos comprovar um conjunto de elementos que esclarecem o acontecimento, em seu nexos causal com o trabalho, incluindo os acidentes de trajeto e por outras causas com o requisito da apresentação do atestado nos três dias úteis posteriores ao acontecimento.

Na continuação temos a definição dada na legislação e doutrina do Brasil. Acidente de trabalho é todo acontecimento causal e imprevisto que provoca dano em forma de lesão corporal, doença profissional ou perturbação funcional ao empregado, pelo exercício de sua função na empresa, dentro ou fora do local e horário de trabalho, afetando total ou parcialmente, de forma permanente ou transitória sua capacidade

¹⁸ Tirado do Livro de Mario de la Cueva, Direito Mexicano do Trabalho, México, 1993.

¹⁹ Lexikon Arbeitsrecht von A bis Z, Staatsverlag der DDR, Berlín, 1987, Autorenkollektiv.

²⁰ As Leis Usuais do Trabalho, 2000. Editora Zavalia, República Argentina

para o trabalho ou causando-lhe a morte²¹.

Neste conceito apresentado pela doutrina está incluída também a doença ocupacional ou profissional, uma vez que na forma do artigo 20 da Lei No. 8.213/91, também está considerada como acidente de trabalho, sendo destinatária de todas as regras descritivas da disciplina de suas conseqüências jurídicas²².

Segundo o Regulamento de Saúde Ocupacional da Costa Rica, consideram-se Riscos de Trabalho “aqueles elementos físicos, químicos ou mecânicos presentes no ambiente de trabalho e que podem ocasionar lesão ou dano”.

Tem-se, também, uma definição interessante para as condutas dissociadas que são aquelas condutas que se adquirem em um ambiente social nocivo, que podem atentar contra a integridade emocional da pessoa e de quem a rodeia. A Lei sobre Riscos do Trabalho deste próprio país, Lei n° 6.727 de 24 de março de 1982, dispõe o seguinte nos artigos que inserimos na continuação:

Artigo 195.-

Constituem riscos de trabalho os acidentes e as doenças que ocorram aos trabalhadores, por ocasião ou por circunstância do trabalho que desempenhem na forma subordinada e remunerada, assim como a agravação ou reagavação que resulte como conseqüência direta, imediata e indubitável destes acidentes e doenças.

Artigo 196.-

Denomina-se acidente de trabalho todo acidente que se suceda ao trabalhador como causa do trabalho que executa ou como conseqüência deste, durante o tempo que permanece sob a direção e dependência do patrão ou seus representantes, e que pode produzir-lhe a morte ou perda ou redução temporária ou permanente, da capacidade para o trabalho.

A doutrina e legislação espanhola contribuem com conceitos que também interessa mencionar, como os seguintes:

Risco trabalhista é a possibilidade de um trabalhador sofrer um determinado dano derivado do trabalho. Consideram-se como danos derivados do trabalho as doenças, patologias ou lesões sofridas por motivo ou ocasião do trabalho.²³

Condição de trabalho é qualquer característica do mesmo que possa ter uma influência significativa na geração de riscos para a segurança e para a saúde do trabalhador. Inclui-se na definição a natureza dos agentes físicos, químicos e biológicos presentes no ambiente de trabalho.²⁴ (note-se que não inclui os agentes organizativos do ambiente de trabalho nem os fatores psico-sociais)

Diante do não reconhecimento dos fatores ambientais e organizacionais consultamos uma demanda ante o Tribunal que considera que existe uma influência de certos ambientes trabalhistas que desencadeiam episódios psicossomáticos de uma grande importância para o trabalhador, causando-lhe profundas lesões psicológicas e alterações físicas mais ou menos pronunciadas.²⁵

O artigo 115 da Lei Geral de Seguridade Social da Espanha, em seu parágrafo 1 tipifica como acidente de trabalho “toda lesão corporal que o trabalhador sofra por motivo ou por conseqüência do trabalho que execute por conta alheia” e continua na mesma linha da legislação do começo do século. Estamos diante de uma definição concisa e breve que deixa aberta as portas para a interpretação da lesão corporal, porque não se diz se é permanente ou temporária, se provoca ou não incapacidade.

Segundo a Lei n° 13 de 1977 de Proteção e Higiene do Trabalho de Cuba, Acidente de Trabalho “é

²¹ Pinto José Augusto Rodríguez e Pamplona Filho Rodolfo. Repertório de conceitos trabalhistas, volume 1, direito individual, São Paulo LTr Editora 2000

²² Pamplona Filho Rodolfo. O dano moral na relação de trabalho, Editora LTr, 2002. Brasil.

²³ Lei 31/95, Prevenção de Riscos trabalhistas. Em www.ayuda-laboral.com.

²⁴ BOE. 10.11.1995. LPRL. Lei 31/1995. Ibidem.

²⁵ Demanda na Reclamação de risco como acidente de trabalho ante o Julgado do Social. (País Vasco)

um feito repentino, relacionado causalmente com a atividade trabalhista, que produz lesões ao trabalhador ou sua morte.” Cuba equipara, na Lei de Seguridade Social, que entrou em vigor em 1º de janeiro de 1980, várias situações como acidente de trabalho.

Ficam incluídos na definição de acidente de trabalho os que se produzem ao transportar-se o trabalhador diretamente de seu domicílio ao lugar de trabalho e deste a aquele, assim como as situações de acidentes quando se realizam trabalhos voluntários pelas organizações sociais e de massa e outros.

A Resolução no. 23, do ano de 1977²⁶, explicativa da Metodologia para a identificação, avaliação e gestão da prevenção dos riscos que afetam a segurança e saúde dos trabalhadores, primeiramente assinala que a finalidade fundamental que persegue a proteção e higiene do trabalho é garantir condições de trabalho seguras, a prevenção dos acidentes e as doenças profissionais. Para levar a cabo seus propósitos quanto à identificação, avaliação e controle dos riscos pode-se observar o ambiente do local de trabalho, estudar os fatores externos que possam surgir nos postos ou áreas de trabalho e no exterior dos locais e analisar os fatores psicológicos, sociais e físicos que possam causar tensão mental na área de trabalho, assim como as interações que possam produzir-se entre eles e com outros fatores no contexto do local de trabalho e da organização do trabalho.

Define a legislação cubana que os fatores de risco são técnicos, humanos e organizacionais e dispõe que risco é a possibilidade de que um trabalhador ou instalação sofra determinado dano derivado do trabalho.

Também há uma definição para um conceito genérico que se chama INCIDENTE como acontecimentos anormais ou se apresentam de forma brusca e imprevista e que interrompem ou dificultam o desenvolvimento normal do trabalho.

Nota-se que a legislação cubana aborda, no estudo dos riscos, o local de trabalho sob o prisma do ambiente de trabalho e leva em conta os fatores externos ao local de trabalho e os psicológicos, sociais e físicos que possam criar tensão mental. Desta forma, está dando um passo avançado ao considerar a influência destes supostos fatores na ocorrência de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Chegamos, então, à ação da Organização Internacional do Trabalho e comprovamos que se adotou ao final da década de 70 um Programa Internacional para o melhoramento do ambiente e das condições de trabalho, cujos objetivos são:

- a) Proteção contra os efeitos desfavoráveis de fatores físicos, químicos e biológicos no local de trabalho e no meio-ambiente imediato.
- b) Prevenção da tensão mental resultante da duração excessiva, do ritmo, do conteúdo e da monotonia do trabalho.
- c) Promoção de melhores condições de trabalho, dirigida à distribuição adequada do tempo e do bem-estar dos trabalhadores.
- d) Adaptação das instalações e locais de trabalho à capacidade mental e física dos trabalhadores mediante a aplicação da ergonomia.

Analisando as normas internacionais tomamos, sem ser excludente, um conjunto de Convênios da Organização Internacional do Trabalho para os temas de acidente de trabalho:²⁷

Convênio 19, Igualdade de Tratamento, (acidente de trabalho) 1925,

Convênio 121 Prestações no caso de acidente de trabalho e doença profissional, 1964

Convênio 155, segurança e saúde dos trabalhadores, 1981²⁸.

Neste último nos detivemos para ver a definição que se dá ao termo saúde, com relação ao trabalho, que abarca não apenas a ausência de doenças ou afecções, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene do trabalho (artigo 3, inciso e).

²⁶ Promulgada pelo Ministério do Trabalho e Seguridade Social de Cuba

²⁷ Os direitos dos trabalhadores na era da mundialização. Universidade Central da Venezuela. AVAL.

²⁸ Adotado na 67 Conferencia da Organização Internacional do Trabalho em 1981.

A Organização Mundial de Saúde também define o conceito de Saúde em sua Constituição de 1946 como o estado de completo bem-estar físico, mental e social e não a ausência de enfermidade.²⁹

Agora passamos ao termo doença profissional ou doença do trabalho não sem antes deixar de notar que há um conjunto de definições que consideram o acidente como um acontecimento imprevisto e repentino diferente da doença profissional que é tida como um padecimento que se contrai e desenvolve durante o exercício habitual do trabalho.

Vejamos os seguintes exemplos:

A doença profissional é qualquer afecção dentre as enumeradas na tabela anexa à lei, que sobrevenha ao trabalhador por uma causa repetida por muito tempo como consequência do tipo de trabalho que desempenha ou por meio em que seja obrigado a trabalhar e que provoque no organismo uma lesão ou uma perturbação funcional permanente ou transitória (art. 284 do projeto da secretaria de indústria para renovar a lei mexicana de 1931)³⁰.

A Comissão da Câmara dos Deputados redigiu o artigo 286 da lei mexicana como segue: “Doença profissional é todo estado patológico que sobrevenha por uma causa repetida por muito tempo como obrigatória consequência do tipo de trabalho que desempenha o trabalhador ou do meio em que se vê obrigado a trabalhar e que provoca no organismo uma lesão ou perturbação funcional permanente ou transitória, podendo ser originada esta doença profissional por agentes físicos, químicos ou biológicos” (desta forma elimina o agente humano, psicológico).

Na Lexikon Arbeitsrecht von A bis Z, se define “Berufskrankheit” ou doença do trabalho, como a doença produzida através da influência do trabalho no exercício de determinadas atividades relacionadas com o trabalho e que esteja incluída na lista das doenças profissionais (art. 221 do Código do Trabalho). Deve haver a influência de um meio permanente ou habitual e se não está na lista deve-se reconhecer se é originada da influência do trabalho.

Na lei argentina, 24.557, "lei dos riscos do trabalho", precitada, em seu Art. 6, dispõe:

...2.a. Consideram-se doenças profissionais aquelas que se encontram incluídas na lista que elaborará e revisará o Poder Executivo, conforme o procedimento do artigo 40 AP 3 desta lei. A lista identificará o agente de risco, quadros clínicos, exposição e atividades capazes de determinar a doença profissional. As doenças não incluídas na relação como suas consequências em nenhum caso serão consideradas ressarcíveis.

Conseqüentemente, opta-se por não definir a doença profissional, como faziam as leis anteriores ou a doutrina em sua relação de causalidade eficiente com o trabalho, sem o que opta-se pela incorreta metodologia de predetermina-las mediante uma relação fechada, fora da qual se pretende que todas as doenças sejam tratadas como “comuns”, isto é, como determinantes da suspensão de determinados efeitos no contrato de trabalho.

A Lei sobre Riscos do Trabalho da Costa Rica já citada dá a seguinte definição:

Artigo 197.-

Denomina-se doença do trabalho todo estado patológico, que resulta da ação continuada de uma causa, que tem sua origem ou motivo no próprio trabalho ou no meio e condições em que o trabalhador trabalha e deve esclarecer-se que estes têm sido a causa da doença.

E completa esta definição com o seguinte:

Quando o trabalho que se executa atua diretamente como fator desencadeante, acelerante ou agravante de um risco de trabalho, nem a predisposição patológica, orgânica ou funcional do trabalhador, nem a doença preexistente, serão motivos que permitam a diminuição da porcentagem de impedimento que deve ser estabelecida, sempre que intermediar, de forma clara, relação de causalidade entre o trabalho

²⁹ Ver o site http://whqlibdoc.who.int/hist/official_records/constitution.pdf

³⁰ O sistema mexicano de 1931 se concilia a relação mas em cada caso concreto pode-se determinar se um sofrimento se adquiriu no exercício do trabalho.

realizado e o risco ocorrido, e que se determine incapacidade parcial ou total permanente. Nos demais casos em que se agravem as conseqüências de um risco de trabalho, sem que se determine incapacidade parcial ou total permanente, a incapacidade resultante será valorada de acordo com o parecer médico sobre as conseqüências que, presumivelmente, o risco haveria ocasionado ao trabalhador, sem a existência dos citados fatores preexistentes, podendo aumentar a porcentagem de incapacidade permanente que resulte em até 10% da capacidade geral.

Em Cuba considera-se Doença profissional a alteração da saúde patologicamente definida, gerada por razão da atividade profissional, nos trabalhadores que de forma habitual se expõem a fatores que produzem doenças e que estão presentes no meio do trabalho ou em determinadas profissões ou ocupações.

Na legislação vigente aparecem definidas as doenças profissionais³¹.

A doutrina mexicana determina que o Risco de trabalho comporta um acidente de trabalho ou uma doença profissional que em última instância se denominam genericamente infortúnios do trabalho.

O Instituto Mexicano de Seguridade Social, IMSS e a Secretaria do Trabalho dão a seguinte definição “doença profissional é todo estado patológico derivado da ação continuada de uma causa que tenha sua origem ou motivo no trabalho ou no meio em que o trabalhador se vê obrigado a prestar seus serviços.”

Incapacidade é a diminuição ou perda da aptidão para o trabalho (como conseqüência de uma alteração anatômica ou funcional do corpo humano). A lei mexicana do trabalho determina que é “a diminuição ou perda de faculdades e aptidões para o trabalho”.

A Lei Geral de Seguridade Social da Espanha em seu artigo 115, inciso 2, permite que se considere acidente de trabalho “as doenças contraídas pelo trabalhador por causa da realização de seu trabalho, sempre que se prove que a doença teve por causa exclusiva a execução do mesmo”.

Chegamos então a algumas questões de princípio que temos notado neste “correr pelo tempo” já que não se pode conceituar como acidente de trabalho o acontecimento que tenha uma causa interna do organismo humano, e quando se trata de doenças, estas têm como traço importante, que são mais prolongadas e a ação é repetitiva de forma permanente ou habitual e conduz a uma piora da saúde até que aparece ou sobrevém a doença.

Seguimos observando diferenças e colocamos à consideração dos leitores na seguinte tabela que ajuda a deixar mais gráfica a análise³²:

Semelhanças	Diferenças
Manifestam-se em um estado patológico do corpo humano	É distinta a forma de atuação da causa que provoca a lesão
Produz-se uma lesão ou alteração do organismo	No acidente está a instantaneidade, o acontecimento que lhe dá origem se produz em um lapso relativamente breve ou instantâneo, seu princípio e fim estão tão próximos que se confundem.
A causa do acidente e da doença é a mesma: o trabalho desempenhado para outro, portanto são indenizáveis.	Na doença se reconhece a progressividade, é uma causa que atua largamente sobre o organismo e pressupõe grande período de incubação e desenvolvimento, conseqüência do exercício longo e permanente de uma atividade em uma empresa determinada.
É a conseqüência da ação de uma causa exterior ao corpo humano	O acidente se deve a um fenômeno imprevisível e a doença é previsível.

³¹ Glossário de Termos adjuntos ao Código de Trabalho de 28 de dezembro de 1984 que começou a reger o 26 de julho de 1985 na edição do CETSS do ano de 1985

³² Nós assistimos também os critérios do Dr. Mario de la Cueva em sua obra denominada Direito Mexicano do Trabalho, 1993, Editora Porrúa.

<p>Desembocam em uma incapacidade temporal ou permanente parcial ou total para o trabalho ou na morte</p>	<p>A ciência médica tem demonstrado que em determinadas profissões se desenvolvem certos padecimentos.</p>
--	---

Nos riscos do trabalho aparece um sujeito de direito que pode ser responsabilizado, um dos sujeitos da relação jurídico-trabalhista é responsável pelo acidente ocorrido ou da doença profissional adquirida.

Quando indicamos o empregador pode ser por intenção e por negligência na criação das condições de trabalho que devem imperar para o melhor desempenho do trabalho, assim como no ambiente e organização do trabalho que provocam danos à saúde. Estamos na presença de uma condição insegura.

No caso do trabalhador, tem que se levar em conta vários fatores, como ter a formação devida para acometer o trabalho, o conhecimento das regras de segurança do trabalho impostas pelo empregador e sua conduta ante o risco. Então poderíamos estar na presença de um ato inseguro em uma condição segura ou insegura e as conseqüências seriam assumidas neste caso pelo trabalhador pela sua forma de atuar. Tratando-se de um ato seguro em uma condição insegura, a responsabilidade recai no empregador que deve indenizar o trabalhador. Nos riscos naturais a responsabilidade recai na vítima ou na sociedade.

Cabe somente assinalar que como em todas as definições, tanto do acidente como da doença de trabalho, o profissional deve demonstrar a presunção de trabalho, então, toda lesão que acometa um trabalhador no lugar e durante as horas de trabalho, faz presumir a existência de um infortúnio de trabalho.

“Sempre que ocorra um acidente de trabalho durante as horas de trabalho, tem o empregador a seu favor a presunção de que citado acidente se produziu por motivo ou em ocasião do trabalho desempenhado”.³³

Por último tomamos uma posição nos seguintes fundamentos. A teoria do risco profissional foi idealizada para os acidentes de trabalho e não foi somente posteriormente que se ampliou às doenças profissionais, pois como pudemos demonstrar neste capítulo, o acidente de trabalho incluía inicialmente também as afecções e doenças que sofria o trabalhador na ocasião ou em razão do exercício da atividade trabalhista e ainda assim a Espanha mantém o conceito de incorporar à definição de acidente de trabalho a doença que se origina em razão ou no exercício do trabalho.

O acidente se produz em um só ato e se revela à simples vista, havendo uma relação causal evidente entre o fator material e a lesão que sofre o trabalhador. O conceito de doença profissional, ao contrário, não é facilmente determinável a diferença do acidente que não se requer a intervenção de nenhum técnico para sua constatação. A doença requer e exige a comprovação por parte de um facultativo.

No entanto, apesar dos esforços realizados, a ciência médica não chegou à determinação precisa das causas que provocam as doenças, pelo que consideramos que são múltiplas, que podem atuar fatores físicos e psíquicos ao unísono, da mesma forma que fatores organizacionais e biológicos e ambientais.

Determina-se que é difícil precisar se a ocupação que desempenha o trabalhador é a causa única e principal da doença, porque como se trata da ação do tempo é possível que a causa determinante não atue apenas em um instante sobre o organismo humano senão de maneira permanente.

Sim, podemos asseverar que tanto a doença profissional como o acidente de trabalho são ocasionados por causas exógenas e não endógenas, que são causas externas ao homem que provocam o acontecimento com a lesão como conseqüência.

Assim estamos de acordo que os princípios atuais da doença profissionais são os mesmos da teoria do risco profissional no sentido de que:

- A doença profissional é conseqüência do gênero de trabalho que se desempenhe, existindo uma relação causal pelo menos indireta entre este e aquela.

³³ Laudo do Grupo Especial No. 1 de 28 de octubre de 1947 de Silvestre Dimas contra Textiles Monterrey, S.A.

- É preciso que a doença seja contraída por razão ou no exercício do trabalho.
- As doenças se encontram catalogadas na tabela cuja extensão varia por país, sendo modificável pela autoridade que a promulgou.

Assim, não é motivo para não considerar os fatores psico-sociais, ambientais e organizacionais como desencadeantes dos riscos profissionais que desemboquem em acidentes e doenças profissionais, chegando até ao fator humano externo como motivador de afecções a outra pessoa de acordo com o grau de dependência e subordinação que possa existir entre ambos e a seqüência da ação deste em dita pessoa.

Temos também uma sentença de 7 de outubro de 1997 do Tribunal Superior de Justiça do País Vasco que enfatiza respeito à lesão corporal que “deve-se interpretar não somente como irrupção súbita e violenta mas também toda alteração fisiológica e funcional que origina lesão corporal pela ação de um acontecimento desencadeante”.

A jurisprudência não aceitava a influência do meio ambiente como motivo para decretar a natureza trabalhista de um sofrimento e no entanto podemos ter acesso a sentenças que têm considerado como acidente de trabalho os feitos provocados pelos fatores antes mencionados³⁴.

Há um pensamento obsoleto que dificulta abordar com decisão as exigências de nosso tempo e as aspirações dos homens, pelo que se impõe seguir lutando porque se introduzem mudanças na mentalidade e na realidade.

A universalidade do direito do trabalho protege a pessoa humana onde quer que se encontre e qualquer que seja sua atividade para proporcionar a todos os trabalhadores um nível de vida decoroso no presente e no futuro.

O modo de explicação sobre a violência no trabalho.

O presente, produto do passado, gera por sua vez o futuro
G. Wilhelm Leibniz³⁵

Quando se trata de violência no trabalho, devemos levar em conta que há várias manifestações entre as quais nos interessa ressaltar neste trabalho o assédio psicológico ou assédio moral, cuja definição pode englobar, por dependência do enfoque multidisciplinário, alguns conceitos chaves e nem sempre determinantes para outra especialidade. No entanto, como este é um tema que deve ser objeto de um estudo amplo, nos arrogamos o direito de dar também nosso ponto de visto a respeito.

A violência é um ato contra o exercício da dignidade e da integridade moral da pessoa. Portanto, atenta contra os direitos fundamentais do homem reconhecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, outros Pactos e Declarações Internacionais, as Constituições e outras leis. A dignidade e igualdade dos trabalhadores no local de trabalho é o bem protegido.

O feito se produz quando alguém excede o limite no exercício de seu poder, mas de tal forma que causa um dano e para ele a outra parte deixa de ser considerada como pessoa, para ser concebida como uma coisa suscetível de dominação. Ao coisificar um ser humano, atenta-se contra a integridade moral, e com isto se está produzindo danos morais, que são todas essas alterações psicológicas, essa alteração do equilíbrio psico-fisiológico, que constituem os danos à integridade moral e que, segundo as circunstâncias, podem

³⁴ Revisamos sentenças que reconhecem as doenças psíquicas como acidente de trabalho, como por exemplo uma do TSJ de Murcia de julho de 1997 sobre um quadro depressivo de ansiedade por haver sofrido três assaltos no local de trabalho, outra do TSJ do País Vasco de 7 de outubro de 1997 em que o estresse é a causa do acidente de trabalho como crise nervosa e diagnostica um estresse profissional sem cardiopatia orgânica, decretando a incapacidade para o trabalho devida a dito estresse. Também temos outra do próprio TSJ do País Vasco de 2 de novembro de 1999 a um professor de um centro especial de trabalhadores deficientes reconhecendo o esgotamento psíquico ou burnout como causa.

³⁵ (1646 – 1716), filósofo, matemático e estadista alemão.

converter-se em alterações patológicas, isto é, em lesões psíquicas³⁶.

Por isto, os países mais avançados têm optado por dar-lhe o nome genérico de Síndrome Pós-traumática (PTSD), para incluir nesta definição todo efeito que implique alteração do equilíbrio psíquico por experiências traumatizantes externas. As transformações são devidas a um agente traumático ou agressivo externo. E em tal caso, se também há indícios ou provas de conflito no trabalho, o reconhecimento como doença do trabalho é dificilmente questionável.

A violência tem uma definição dada pela Organização Mundial da Saúde que pode servir de base para qualquer análise, por quê? Porque se trata de uma Organização Internacional do Sistema das Nações Unidas, cuja finalidade é contribuir ao sucesso de um mundo mais sã e saudável, e como a saúde não é apenas ausência de doenças, podemos considerar que qualquer atentado contra a saúde das pessoas na qual interveio um fator externo vinculado ao homem e sua ação direta, seria catalogado como um ato de violência.

A OMS define a violência como: “O uso deliberado da força física ou o poder, seja em grau de ameaça ou efetivo, contra si mesmo, outra pessoa ou um grupo ou comunidade, que cause ou tenha muitas probabilidades de causar lesões, morte, danos psicológicos, transtornos de desenvolvimento ou privações.”

A definição compreende tanto a violência interpessoal como o comportamento suicida e os conflitos armados. Cobre também uma ampla gama de atos que vão além do ato físico para incluir as ameaças e intimidações. Além da morte e das lesões, a definição engloba também inúmeras conseqüências do comportamento violento, freqüentemente menos notórias, como os danos psíquicos, privações e deficiências do desenvolvimento que comprometem o bem-estar dos indivíduos, das famílias e das comunidades.³⁷

Também, ainda que a violência no trabalho seja um fato antigo, reconhecido desde sempre nas relações sociais, há que se analisar porque na atualidade tem-se produzido um aumento de casos de violência no geral, o que pode ser o resultado de uma situação sócio-econômica nos países, mas fundamentalmente nos países industrializados e desenvolvidos onde outros males não afligem nem perturbam as relações sociais.

A marginalidade, a imigração, o desemprego, a precariedade da vida, a criminalidade, o aumento do uso de drogas, o alcoolismo e outros fenômenos próprios da decadência humana e provocados por um enfoque neoliberal para a sociedade, a privatização dos serviços fundamentais e a ausência de recursos para acudi-los, faz com que aumente a violência generalizada e no trabalho também.

Alguns lineamentos revelam temas comuns: a ação preventiva é possível e necessária, a organização do trabalho e o meio ambiente do trabalho podem contribuir com elementos importantes para achar as causas e as soluções, a participação dos trabalhadores e seus representantes é crucial para identificar o problema e para implementar as soluções, os níveis de gestão e administração dos trabalhadores não devem ser subestimados. Pode não existir uma fórmula única já que cada local de trabalho tem uma situação individual a considerar. Deve-se revisar as políticas e programas para reagir ante uma mudança de circunstâncias.

O informe da OIT conhecido como Violência no Trabalho de 1998-1999 contém uma análise integral sobre a violência psicológica, a influência no trabalho solitário e as especialidades mais propensas a sofrer a violência generalizada e a violência psicológica em particular, foca-se na análise das tendências globais. Entre os resultados do estudo, o informe destaca:

- Os focos de violência “que são produzidos nos lugares de trabalho de todo o mundo permitem concluir que este problema ultrapassa com efeito as fronteiras dos países, dos âmbitos de trabalho ou quaisquer categorias profissionais”.
- Em alguns locais de trabalho e ocupações, como os taxistas, o pessoal dos serviços sanitários, o pessoal docente, os trabalhadores sociais, o serviço doméstico nos países estrangeiros ou o trabalho

³⁶ Ver A Espiral jurídica do Mobbing de María J. Blanco Barea e a Espiral del Mobbing de Miguel Barón Duque, ambos espanhóis na Internet (publicados no Refúgio de Esjo)

³⁷ Do Informe mundial sobre a violência e a saúde da OMS. Citado por María J. Blanco Barea na CVV-PSI, internet.

solitário, sobretudo nos turnos da noite, existe um grau de risco ante a violência muito maior que o correspondente a outros âmbitos ou ocupações.

- Este risco é consideravelmente maior para as mulheres, visto que se concentram nas ocupações mais expostas, como o ensino, o trabalho social, a enfermagem, a atividade bancária e o comércio varejista.
- Tanto os empregados como os empregadores reconhecem cada vez mais que as agressões psicológicas são uma forma grave de violência. A violência psicológica inclui o amedrontamento do grupo o “mobbing”, isto é, a intimidação e a hostilização psicológica coletiva.³⁸

Os limiares do século XXI (última década do século passado) se posicionaram como o início de uma corrida ascendente para a violência psicológica frente à física, aos ataques corporais, sendo fundamentalmente atitudes contrárias à dignidade e à moral das pessoas. Sempre existiram manifestações e atos de violência psicológica, desde que o homem é homem e desde que se desenvolveram as relações grupais, mas há uma conotação nova no ato de que estas manifestações passaram a ser parte da vida cotidiana e em alguns momentos aceitas e consentidas sem que por isso se considerem ilícitos.

O começo do século XXI mostra um aumento de violência psicológica. As causas e condições por países são parecidas, quem sabe até semelhantes mas diferem em alguns matizes.

Na Europa com um estado de bem-estar diferente, em que apesar do crescimento da taxa de desemprego, este não é crônico, senão estrutural e a proteção social e legal que permite ao desempregado uma subsistência decorosa para que consiga incorporar-se a um novo emprego, a violência nas relações de trabalho apresenta-se por ciúmes profissionais, inveja, medo de ser substituído por uma pessoa de melhor desempenho e mais capaz, necessidade de reconhecimento e outros.

Segundo a Organização Mundial de Saúde, a violência interpessoal – isto é, os atos violentos cometidos por um indivíduo ou um pequeno grupo de indivíduos – compreende a violência juvenil, a violência contra a parceira, outras formas de violência familiar como os mal-tratos das crianças ou dos idosos, as violações e as agressões sexuais por parte de estranhos e a violência em ambientes institucionais como as escolas, os locais de trabalho, os lares de velhos ou os centros penitenciários. A violência interpessoal cobre um amplo leque de atos e comportamentos que vão desde a violência física, sexual e psíquica até as privações e o abandono.³⁹

³⁸ A OIT preparou este informe com o objetivo de contribuir com informações e análises que permitam a "as autoridades dos organismos estatais, das organizações de patrões e de trabalhadores, dos profissionais que se ocupam de segurança e saúde no trabalho, dos diretores encarregados da gestão de recursos humanos, dos instrutores e dos trabalhadores promover o diálogo e a formulação de políticas e iniciativas que apontem a repudiar a violência e erradicar-la imediatamente do lugar de trabalho".

³⁹ Do Informe mundial sobre a violência e a saúde da OMS. Citado por María J. Blanco Barea na CVV-PSI, internet. Janeiro 2002. Segundo este Informe, quando se analisam as raízes da violência, não existe um fator que explique por si mesmo porque uma pessoa se comporta de maneira violenta e outra não. Na análise realizada no início do Informe mundial sobre a violência e a saúde **recorreu-se a um modelo ecológico que leva em conta numerosos fatores biológicos, sociais, culturais, econômicos e políticos que influem na violência**. O modelo consta de quatro níveis: o individual, o relacional, o comunitário e o social.

No **nível individual** se examinam os fatores biológicos e a história pessoal que aumentam a probabilidade de que uma pessoa se converta em vítima ou perpetradora de atos violentos. Entre os fatores que são possíveis medir se encontram as características demográficas (idade, educação, ingressos), os transtornos psíquicos ou de personalidade, as toxicomanias e os antecedentes de comportamentos agressivos ou de haver sofrido maus-tratos.

No **nível relacional** se investiga o modo em que as relações com a família, os amigos, a parceira e os companheiros influem no comportamento violento, levando em conta para tais efeitos fatores como o fato de haver sofrido castigos físicos severos durante a infância, a falta de afeto e de vínculos emocionais, a qualidade de membro de uma disfuncional, ter amigos delinquentes ou os conflitos conjugais ou familiares.

No terceiro nível se exploram os **contextos comunitários** em que se desenvolvem as **relações sociais**, como **nas escolas, nos locais de trabalho e na vizinhança**, e se tenta **identificar as características** destes âmbitos que aumentam o **risco de atos violentos** (por exemplo, a pobreza, a densidade da população, altos níveis de mobilidade de residência, a carência de capital social ou a existência de tráfico de drogas na área).

O quarto nível se centra nos fatores de caráter geral **relativos à estrutura da sociedade**, como as normas sociais que contribuem a criar um clima que alimenta ou inibe a violência, mas também leva em conta as políticas sanitárias, econômicas, educativas e sociais que contribuem a manter as desigualdades econômicas ou sociais entre os grupos da sociedade.

Tanto os trabalhadores como os empregadores reconhecem cada vez mais que as agressões psicológicas são uma forma grave de violência. A violência psicológica inclui o amedrontamento do grupo o “mobbing”, isto é, a intimidação e a hostilização psicológica coletivas⁴⁰.

Quando falta o diálogo para desenvolver as relações de uma forma positiva, as relações entre os atores sociais, incluindo clientes e público se deterioram e se afetam os objetivos encaminhados a conseguir um trabalho eficiente e alcançar produtividade, estamos na presença de uma manifestação de violência.

Quando não se refere a uma pluralidade de atos, então não serve para definir os maus-tratos domésticos ou o assédio no trabalho Assim pois, haverá de acrescentar à violência psicológica, o termo “habitual” ou “assédio” ou “maus-tratos” para nos referirmos ao processo de violência psicológica que produz um dano psíquico, isto é, uma doença mental.

Nos debates que se produzem entre os especialistas, assim como nas demandas apresentadas como opção do reconhecimento do acidente de trabalho ou doença profissional, a Jurisprudência terá forçosamente que usar a terminologia antes mencionada para decidir a favor do trabalhador, quando se comprove irrefutavelmente, mediante pareceres médicos que há danos psíquicos, o que comporta, logicamente, o prévio conceito de assédio, isto é, de violência psicológica habitual.

A jurisprudência em matéria de direitos fundamentais, deveria centrar-se no “assédio psicológico, para estimar ou não a demanda, pois bastaria demonstrar que o processo de violência psicológica (assédio) transgrediu a integridade moral e, neste caso, outros direitos fundamentais. Se além disto, demonstra-se o dano psíquico, a responsabilidade por danos e prejuízos incluirá a indenização destes.”

Há questões que influem no caráter e na concepção da violência, porque na dependência de fatores nacionais, étnicos, religiosos e culturais, o que para alguns povos e nações se considera “violência” para outros não se mede de igual forma e portanto não constitui fundamento para a adoção de uma política e estratégia de prevenção. Não obstante, chegamos a um ponto de onde todos os critérios confluem.

A violência pode ser física e psicológica, pode levar implícita a ação de atacar fisicamente outra pessoa, proferir ameaças com a intenção de causar dano ou ferir outra pessoa e assediar no sentido de atormentar, intimidar, humilhar e amedrontar outra pessoa com o fim de que se preocupe, se torture e termine por abandonar o local de trabalho. É o que comumente denominam de psico-terror no trabalho.

Os fatores que a ocasionam são fundamentalmente externos, mas também há determinadas tipologias nos seres humanos que auto-provocam situações de violência por sua educação, nível cultural, atenção sócia, experiências adquiridas de sua vida e de outros. As drogas, o álcool e outras substâncias alucinógenas e psicotrópicas provocam ou comportam condutas violentas nos dependentes. Mas estamos na presença da violência na forma de agressões físicas, com resultado de lesões corporais, inclusive a morte.

Mas a violência astuciosa, calada, que tortura e degrada, não deixa marcas físicas a princípio, mas sim mentais, dilacera o espírito e o caráter porque atua sobre a dignidade humana, a integridade moral, a honra e a mentalidade do próprio indivíduo, sobre os chamados “direitos inespecíficos” que muitos esquecem e que é necessário sempre estar presente.

A violência psicológica é a manifestação da violência no trabalho que nos interessa submeter à análise e conduzir à reflexão e ao debate dos investigadores e estudiosos que compartilham o interesse por este fenômeno.

Ainda que seja intangível, a violência psicológica ocasiona danos irreparáveis à pessoa, tratando-se do dano como lesão de caráter físico e psíquico, porque não devemos seguir sendo manipulados por conceitos e doutrinas envelhecidas que dizem que para o direito é necessário separar as conseqüências físicas

Além de esclarecer as causas da violência e suas completas interações, o modelo ecológico indica também que é necessário fazer nos distintos níveis estatais e sociais para prevenir a violência.

⁴⁰ Alberto Chartzman Birebaum. A violência no trabalho.

e psíquicas que ocasionam a violência sobre o ser humano.

É impossível dividir o homem como uma unidade biológica psico-social, porque sobre ela influem diferentes fatores e o direito deve tutelar desde a integridade física até a moral. E às vezes o dano começa sendo psíquico e passa a físico quando já impossibilitado de enfrentamento e cansado da manipulação, o homem se inflige lesões que podem chegar à morte por suicídio. A esse respeito há suficiente informação da Suécia, Espanha e outros países da União Européia sobre a taxa de suicídios, e entre eles, os ocasionados por influência da situação de trabalho sobre o homem.

E vice-versa, o dano físico pode chegar a ocasionar um dano moral a uma pessoa outrora equilibrada e mentalmente apta para assumir tarefas e obrigações e que o produto das limitações físicas resultantes do dano causado a seu organismo que pode consistir em uma incapacidade permanente, pode deixar marcas em seu caráter e em sua personalidade por toda uma vida

Ao direito como parte da super estrutura, interessa ser um componente avançado para assumir posições de resposta aos diferentes fenômenos de desenvolvimento e não manter-se atrofiado nem ser sujeito de posições escolásticas.

A violência no trabalho afeta tanto aos trabalhadores por sua influência sobre a integridade e dignidade humana, assim como sobre a qualidade de vida, como às empresas e à sociedade pelos custos que assumem ambos na seguridade e saúde do trabalho⁴¹.

Engloba uma variedade de comportamentos, tanto relativos aos maus-tratos físicos como ao psicológico e por isto quando se fala de violência no trabalho há que se entender tanto as agressões físicas que deixam marcas visíveis nas pessoas identificáveis por outras pessoas ou pelos especialistas nas consultas em seus pacientes, produto do uso de armas de fogo ou armas brancas e outros agentes materiais, como também substâncias alucinógenas, psicotrópicas, alcoólicas, químicas e biológicas, até resultar na violência psicológica, cujas marcas às vezes não são perceptíveis exceto pelo estado anímico do paciente ou da vítima que ainda não passou a ser paciente de um especialista, e quando são perceptíveis tratam de ser atribuídas à imaginação, à saúde mental do indivíduo que alega disto padecer e então surge a fobia, a ansiedade, as cefaléias, as neuroses, que acabam por dilacerar a saúde e até casar a morte muitas vezes por suicídio.

Estes resultados são provocados pela repetição de um comportamento inaceitável e mencionam o assédio sexual, o assédio moral, a intimidação, a coação⁴² e muitas vezes se mascaram atrás do estresse e do burnout.

Os trabalhadores mais vulneráveis são os que estão em contato com a custódia de bens materiais e recursos financeiros, no atendimento ao público, nas atividades de controle, inspeção e alfândegas, os que trabalham com doentes, alcoólatras e pessoas potencialmente violentas, nos trabalhos noturnos e solitários, e os que são discriminados por sexo, raça, cor da pele, procedência nacional, social, carga familiar, fatores culturais, étnicos, crença religiosa e incapacidades físicas e mentais⁴³.

Para a OIT a violência é provocada pela situação econômica e crises que afetam o mundo e não há país alheio a sua influência, alguns em maior ou menor escala, mas todos sentem a influência da globalização neoliberal com seu discurso privatizador e suas seqüelas de desregulação, desproteção, desemprego, pobreza extrema, miséria, insegurança social, corrida pela competitividade a expensas do homem a partir da redução dos custos e do crescimento da produtividade, a desigualdade na distribuição das riquezas, a informalidade e precariedade das relações de trabalho e outros que apontam para a perda do caráter

⁴¹ A violência no trabalho. OIT. CINTERFOR. Em www.cinterfor.org.

⁴² A violência no trabalho. OIT, CINTERFOR. Em www.cinterfor.org.

⁴³ Podemos mencionar os caixas, pessoas que trabalham com transportes, pessoal de bancos e agências de correios, pessoal de segurança, viajantes, taxistas, trabalhadores do e-trabalho e das novas tecnologias, os enfermeiros, médicos de urgência e ambulâncias, os gastronômicos de bares e clubes noturnos, os guardas de prisões, controladores de trânsito, inspetores de passagem e pedágio y outros.

protetor das leis e normas trabalhistas e a favor de uma desenfreada desglobalização das relações trabalhistas, desnaturalizando o conteúdo desta relação.

A violência no trabalho deve ser estudada e somos do critério de que deve ser aplicada uma legislação, tanto penal, como civil e trabalhista que enfrente as diferentes manifestações de sua apresentação nos diferentes locais. A violência no trabalho requer ser investigada desde o ponto de vista psicológico, social, médico, econômico e jurídico porque afeta o plano individual dos direitos humanos, o plano econômico – empresarial e o da seguridade social e da saúde, com o que toca o plano governamental na tutela legal dos direitos dos cidadãos.

Mas também deve analisar nos seguintes níveis⁴⁴:

- A nível empresarial, porque o empregador deve preocupar-se com sua eliminação e em estabelecer medidas de como enfrentar junto com a participação sindical, incluindo as ações na negociação da Convenção Coletiva de Trabalho.
- A nível nacional, revisando as normas jurídicas para que as definições correspondam às internacionalmente previstas nas Convenções e demais normais normas internacionais, assim como para que a violência seja tratada com a ação dos diferentes ramos do direito⁴⁵.
- A nível internacional com os Planos de Ação regionais, continentais, dos Organismos especializados, das Normas internacionais, das Declarações dos atores sociais, foros internacionais, parlamentares e outros para alcançar um nível mínimo de proteção dos trabalhadores diante das conseqüências da violência psicológica nos locais de trabalho, causada pela própria administração, por outros trabalhadores, pelas organizações sociais e jurídicas e pelos terceiros como são os clientes, fornecedores e outros não relacionados diretamente com a Empresa. Como forma de exemplo citamos a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais da OIT de 1999, a Declaração de Bogotá de 2002.

O Informe da OIT sobre a Saúde Mental no Trabalho de Phyllis Gabriel e Maijo – Riitta Liimatarnem, OIT, Genebra, Outubro 2000, ISBN 92 – 2 – 112223-9 contém os custos do estresse, burnout e do assédio moral na saúde mental dos empregadores, empresas e governos (interessa conhecer os três níveis) na Alemanha, Estados Unidos, Reino Unido, Polônia e Finlândia. “O local de trabalho é um ambiente adequado para educar os indivíduos e conscientiza-los das dificuldades que enfrenta a saúde mental com a finalidade de identificar os problemas e impedir que se desenvolvam”.

É importante investigar o vínculo do estresse e da depressão com as mudanças no mercado de trabalho pelos efeitos da globalização econômica (contratos temporários, desemprego, subemprego, insegurança no emprego), a racionalização / automação e mudanças tecnológicas, exigências de quantidade e qualidade e competência se faz cada vez mais rigorosa. Estes aspectos fazem parte do próximo capítulo.

A aplicação do direito exige uma tarefa complexa de interpretação não somente da lei, mas também da realidade social sob o prisma jurídico⁴⁶ e desta forma nos chamam à mudança a que a lei dispõe sobre a realidade social, para que não nos detenhamos no tempo com enfoques antiquados e que não refletem uma nova época do pensamento. Na ausência de lei específica, este trabalho é apaixonante para um jurista por tão reatadora que é a investigação.

⁴⁴ Ibidem. Tomamos da OIT o critério dos três níveis mas o texto é nosso.

⁴⁵ O direito penal enquanto abordar a violência como um delito com o que se requer modificar os Códigos e outras normas penais, o direito civil, no que concerne à responsabilidade civil subjetiva e objetiva, a indenização de danos, e o direito do trabalho quanto à relação jurídico – trabalhista, a de seguridade social e meio ambiente e em general, a participação dos profissionais do direito, sejam advogados, fiscais, juízes y demais atores sociais na solução dos conflitos derivados da violência no trabalho.

⁴⁶ Consultar sobre o tema: A espiral jurídica do mobbing. María J. Blanco Barea e Javier López Parada em <http://es.geocities.com/teberfont/espiraljuridica.html>

A vida não se detém e na atualidade o fator psico-social nas relações trabalhistas tem um importante papel, portanto, o tratamento multidisciplinar não pode se fazer esperar sob pena de deixar ao arbítrio das piores situações as vítimas dos climas organizacionais tortos, mal projetados, mais complexos os quais se manifestam diante de todo o assédio psicológico, como uma deficiência da organização de trabalho, da comunicação interpessoal, do meio ambiente de trabalho e das condições de trabalho, sem que o direito logre interpor-se e contribuir para o melhoramento e melhor desempenho dos diversos implicados nas relações jurídicas.

O assédio psicológico é parte integrante da violência no trabalho e ano após ano toma mais vítimas e no entanto mascara-se aquilo que deveria conceituar-se como doença ou acidente de trabalho sob o rubro da doença comum, ao querer minimizar suas conseqüências, não querendo assumir a obrigação que significa para a seguridade social o reconhecimento de uma lesão relacionada diretamente com o trabalho, fazendo aparecer estado anímico da vítima dependente de fatores internos emocionais, de uma saúde rachada, e não de fatores externos e sobretudo o mais perigoso, do fator humano já que no assédio psicológico o determinante é a ação pessoal de um assediador ou assediadores.

Uma das principais dificuldades é a definição do que é uma ação violenta relacionada com o local de trabalho. Os problemas básicos que se demonstram referem-se, por um lado, ao que já se comentou sobre a amplitude do conceito de violência e, por outro lado, sua relação com o trabalho. Que um acontecimento violento se produza no local de trabalho não significa necessariamente que tal acontecimento seja um resultado direto da própria atividade funcional. Haveria que entender que tal evento seja causado sob a premissa da atividade funcional dependente do empresário, ou em outros lugares onde os trabalhadores desenvolvem seu trabalho ou se lhes requeira que estejam presentes como condição do desempenho de seu trabalho (alguns episódios podem ocorrer fora do local de trabalho, mas trazem como causa a relação de trabalho, por exemplo, um cliente que se encontra com um trabalhador na rua)⁴⁷.

O local de trabalho particular e no centro de trabalho geral, tem-se visto tradicionalmente como um meio relativamente benigno e despojado de violência. No entanto são espaços nos quais há confrontação e diálogo como parte de sua operatividade normal. Apresentam-se, portanto, situações de ansiedade e frustração dos companheiros de trabalho que podem provir desde questões específicas de suas relações familiares e grupais, pode haver dificuldades organizativas que influam nisto, também está latente e presente a própria personalidade do indivíduo, a intrusão de elementos agressivos de fora e problemas com os clientes e o público⁴⁸.

Mas advogamos porque o diálogo prevalece acima da confrontação entre os atores da Empresa, tanto os individuais na relação jurídico-trabalhista individual como na coletiva, atuando o sindicato em representação dos trabalhadores, temos alguns critérios que poderiam ser contraditórios em respeito aos meios alternativos para evitar e solucionar, depois de haver-se provocado, os conflitos no trabalho, não somente levando em conta a solução judicial destes, mas também como primeiro passo à conciliação, à mediação e à arbitragem.

A mediação é uma solução alternativa para um conflito por parte de um terceiro interveniente ao chamado das partes, o qual aconselha a solução, mas não impõe nem decide. Nas relações de ordem privada está começando a usar com freqüência já que o terceiro alheio ao problema, com encargo de mediador, põe as partes em litígio frente a frente para tentar que no debate se chegue a um acordo.

⁴⁷ NTP 489 Violência no lugar de trabalho: Jesus Pérez Bilbao. MTAS. INSHT..Espanha

⁴⁸ O centro de trabalho é um lugar de confrontação e diálogo porque desde que se inicia a relação trabalhista há duas partes que são assimétricas, uma exerce o poder e a outra está em estado de dependência e às vezes se não se estabelecem limites nas atribuições da direção, podem ser cometidos excessos que provocam confrontação e por fim reclamações ante diferentes órgãos. Este é o caso de uma reclamação de subsídio por doença ou acidente, qualquer outra reclamação de direito ou por imposição de medida disciplinar, devendo prevalecer a critério de todos a negociação para coadjuvar à solução pacífica de qualquer conflito individual. Devemos recordar que está também o âmbito do conflito coletivo que apesar das possibilidades de negociação e de solução pacífica do conflito, através da conciliação e da arbitragem, pode conduzir ante a negativa do diálogo a uma solução por via de um terceiro ante tribunal ou da repressão e da força, existindo a greve e o lock out. (N. Da A.)

Esta identificação não corresponde nem se identifica por princípio com o direito do trabalho, cuja natureza é descritiva e protetora da relação que se estabelece entre as partes assimétricas onde uma exerce o poder e a outra é dependente, sobretudo por um problema econômico, onde não há muitas opções de mudança. Qualquer conflito entre elas deverá ser solucionado a partir das leis e regulamentos vigentes, promulgados por autoridades trabalhistas e acordadas na negociação coletiva, formando parte da Convenção Coletiva de Trabalho e não se submeterá a uma solução por via alternativa que poderia atentar contra os direitos do trabalhador a receber uma indenização e valores superiores aos que aceitaria na transação que se acorde, pelo que uma vez mais o trabalhador estaria em estado de impossibilidade de defesa diante da parte que exerce o poder.

Um trabalhador em uma mediação sem representação de um juriconsulto, (o qual então significaria rarear o processo se ambas as partes se fazem representar e por elas negociariam os advogados) poderia aceitar parcialmente os benefícios ganhos e não de forma total para evitar ter que enfrentar um litígio judicial prolongado e custoso a quem tem todas as prerrogativas e possibilidades de conceder um espaço de tempo e uma quantia de dinheiro no processo.

Não concebemos solução alternativa em um conflito individual de trabalho através da mediação. Tampouco estamos de acordo com as empresas privadas que se ocupam da mediação e menos ainda com que um órgão cuja função seja a tutela dos direitos fundamentais e da defesa da legalidade, concentre-se nesta atividade. Refiro-me ao Instituto de Seguridade e Higiene do Trabalho ou à Inspeção do Trabalho, porque suas funções estão dadas a preservar as condições de trabalho, a vida e a saúde dos trabalhadores.

Portanto, sou partidária de que as matérias de ordem pública sejam tratadas pela via tradicional estruturada e não se privatize a ação reclamatória nem se utilize dos órgãos de proteção dos direitos dos cidadãos nos pactos entre particulares. Recordemos que a relação trabalhista é atípica por excelência e que as autoridades administrativas e judiciais devem ser independentes e obedecer somente à lei.

Depois desta necessária valoração, continuamos na análise do tema que nos toma a atenção. A violência no trabalho inclui os incidentes com as mulheres que sofrem abusos, maus-tratos, assaltos em circunstâncias que constituem um desafio implícito e explícito a sua segurança, bem-estar e saúde. Quando as pessoas e sobretudo as mulheres se encontram em um estado de trabalho de isolamento relativo, sofrem freqüentemente situações abusivas, de hostilização, não limitadas a maus-tratos com palavras, bullying (intimidação) e insultos, mas também a assédio físico, sexual e racial, muitas horas no trabalho e posteriormente a dupla jornada no lar e condições externas de isolamento e solidão deliberada faz que se rompa o débil fio que pode mantê-las ainda com estresse em condições de trabalhar.

O assédio sexual constitui uma forma grave de violência que afeta a dignidade da pessoa humana e se entende como a imposição de favores sexuais não desejados, nem consentidos, o assédio sexual é um reflexo de padrões culturais enraizados em nossas sociedades, que estabelecem papéis e modelos de comportamento rígido para homens e mulheres. Portanto, compete às autoridades trabalhistas definir as normas para que as empresas estabeleçam programas de prevenção a esta manifestação de violência, bem como procedimentos internos bem projetados na forma de códigos de conduta, bem na forma de uma legislação geral abarcadora para todos os setores e entidades a nível nacional⁴⁹.

As manifestações da violência psicológica não são um fenômeno nem um comportamento novo senão que à luz da situação que enfrentam os países, seus trabalhadores e os representantes destes, se buscam novas formas de enfrentar as influências nocivas na sociedade, pelo que a nível internacional, os organismos competentes adotam declarações e normas em conferência mundiais para responder às reclamações das pessoas.

Como a violência é qualquer ato ou conduta baseada em causar dano, sofrimento físico, psicológico, sexual e até a morte, tanto na esfera pública como na privada, se reconhece que contamina o ambiente

⁴⁹ Sobre o tema se pode consultar o Código de conduta das empresas do consórcio Disney que dispõe que as empresas filiais e licenciadas tratarão os empregados com dignidade e respeito e no empregarão castigo corporal, ameaças de violência ou qualquer outra forma de assédio ou abuso físico, sexual, psicológico ou verbal, aprovado em 18 de novembro de 2002. Ver www.accionempresarial.cl/home/b_e_walt.html

trabalhista e pode ter um efeito devastador contra a saúde, a integridade, a moral e provocar ansiedade e outras afecções mentais derivando em doenças que independentemente sejam reconhecidas ou não como decorrentes do trabalho, fazem com que os custos subam e se reduza a eficiência e os resultados. Os empregados sofrem com frequência as conseqüências adversas do assédio e do dano a curto e longo prazo em seus projetos de emprego sem se verem forçados a mudar de emprego.

Até aqui temos tratado de forma bastante ampla ainda que não exaustiva, de apresentar um quadro bastante complexo do tema da violência e sua influência daninha sobre os trabalhadores, a empresa e a sociedade.

O assédio moral no trabalho. O estresse e o burnout.

Nas sociedades de nosso mundo ocidental altamente industrializado, o lugar de trabalho constitui o último campo de batalha no qual uma pessoa pode matar a outra sem nenhum risco de chegar a ser processado diante de um tribunal.

Heinz Leymann.

O assédio psicológico e outros danos psíquicos como são os produzidos por estresse e burnout não devem ser catalogados como doença comum, senão como condicionantes de acidente de trabalho em sua acepção mais ampla, em que são atos que têm por origem o trabalho em seu exercício ou por motivo de seu desempenho, diga-se que entre resultado e origem há um nexos causal sem o qual não poderia falar-se de acidente de trabalho ou doença profissional⁵⁰. Veja-se que há um ato que pode ser repentino ou repetitivo, isto não é o que determina sua denominação de trabalhista ou relacionado com o trabalho, as afecções são lesões inclusive a morte e terá que se demonstrar a presunção de trabalho que não é nada mais nem nada menos que um resultado obtido no horário de trabalho.

No caso do burnout e do estresse são conseqüências que saltam de dentro para fora e as provocam fatores externos materiais como são o ambiente de trabalho, a organização do trabalho, a competitividade, a eficiência e a produtividade, o chamado a reduzir custos a favor do beneficiário através, muitas vezes, da redução de pessoal. Mas não influi nele a atitude dolosa de uma pessoa,⁵¹ como no assédio psicológico que quem provoca o resultado é uma pessoa através de seu atuar intencional de causar dano, de intimidar, amedrontar, humilhar, denegrir, maltratar e com o fim último de que a vítima já angustiada e cansada ceda a seus desejos de rescindir a relação jurídico-trabalhista, muitas vezes, sem pedido algum de indenização.

No tempo que transcorre entre o começo da ação ou dos chamados “atos preparatórios” se fizermos uma comparação com a teoria do “iter criminis” do direito penal, até a consecução do ato com o resultado esperado de se desfazer da pessoa que lhe molesta, no delito consumado, pode haver várias suspensões dos efeitos do contrato sem que se rompa o vínculo que é o fim perseguido, que a vítima não reclame indenizações nem prestações de seguridade social, ainda que possa haver determinadas ações reclamatórias de indenizações por doença que sempre serão qualificadas como comuns, porque não haverá uma definição que permita evitar a chamada lista pré-existente, onde somente influem, ao presente, os fatores biológicos, químicos, físicos, as irradiações e outros do meio ambiente, sempre materiais, nunca os psico-sociais originados da organização e ambiente e condições de trabalho ou da ação humana seja por intenção ou negligência.

O assédio moral no trabalho é um exercício extra-limitado de um poder (jurídico ou de fato) no ambiente de trabalho, mediante o uso sistemático, recorrente, progressivo, da força intimidatória, que

⁵⁰ Em um termo uniforme se poderia chamar infortúnio do trabalho, como anota a legislação mexicana ou “incidente” como se diz em Cuba sobre os acontecimentos anormais que se apresentam de forma brusca e imprevista e que interrompem ou dificultam o desenvolvimento normal do trabalho.

⁵¹ Ao menos aparentemente, o estresse e o burnout são efeitos do trabalho e não causados por um assediador no afã de desfazer-se de uma pessoa que lhe molesta por causas às vezes inconcebíveis como a inveja e os zelos profissionais. (N. De A.)

atenta fundamentalmente contra a integridade moral (entendendo por tal a auto-identificação do indivíduo que lhe proporciona seu equilíbrio pessoal).

Dando uma passada por diferentes definições teremos a do Médico e Jurista brasileiro Arildo Loper que em seu artigo sobre Assédio moral começa dando uma explicação da extensão gramatical do termo:

- Harcelement moral – como assédio moral na França.
- Bullying – tirar na Inglaterra
- Mobbing – molestar, assediar nos Estados Unidos.
- Murahachibu – ostracismo social no Japão.
- Assédio moral – forma de psico-terror no trabalho, no Brasil

Isto foi denunciado pela jornalista inglesa Andrea Adams no livro *Bullying at work* em 1992 a qual já propunha reconhece-lo como delito.

A Resolução 1488/98 do Conselho Federal de Medicina do Brasil recomenda ao médico do trabalho que busque o nexo causal entre o transtorno da saúde físico-mental e a atividade do trabalhador. A doença resultante do psico-terrorismo no trabalho é, portanto, profissional.

Na continuação veremos um conjunto de definições de assédio psicológico ou assédio moral, incluindo o assédio sexual por ser em nosso critério parte da expressão genérica.

O assédio sexual consiste na ação imposta sem reciprocidade, inesperada e não bem recebida, freqüente e repetitiva que pode ter um efeito devastador na vítima. Pode incluir toques, insinuações, olhadas, atitudes chocantes, piadas com linguagem ofensiva, alusões à vida privada e pessoal, referência à orientação sexual, insinuações com conotação sexual, alusões à figura e à roupa, etc.

Define-se como uma conduta inesperada, de natureza sexual ou outra conduta baseada no sexo que afeta a dignidade do homem e da mulher no trabalho. Inclui conduta verbal ou não verbal, física e não desejada. Há uma categoria de condutas que podem constituir assédio sexual. Essa conduta deve ser inesperada, inaceitável e ofensiva para o destinatário. Leva a rejeição ou a submissão do empregado, dos trabalhadores incluindo os Superiores hierárquicos e se usa muito no acesso à formação profissional ou ao emprego, na continuação do emprego, para a promoção, subir o salário e outras decisões vinculadas ao emprego e cria um meio hostil, intimidatório, humilhante para o destinatário⁵².

Bullying: Conduta ofensiva através de ações humilhantes, cruéis, vingativas, maliciosas para subestimar ou denegrir um indivíduo ou grupo de empregados. Estes ataques negativos e persistentes à pessoa ou sua atividade profissional são imprevisíveis, irracionais e não desejados. É muito usado nos prédios estudantis. Há feitos de bullying fáceis de identificar mas outros dificultam sua manifestação porque inclui:

- Tornar difícil a vida dos potencialmente sujeitos dessa conduta.
- Sancionar ou castigar outros por serem competentes em uma crítica constante ou removendo suas responsabilidades, muitas vezes dando-lhes assuntos triviais para resolver.
- Rejeitar a delegação porque sente que não se pode confiar nos outros.
- Vociferar para que as coisas saiam mal.
- Eleger persistentemente a pessoa em público ou privativamente para deixá-la como centro de determinada conduta.
- Insistir na forma de fazer corretamente as coisas.
- Não possibilitar a promoção, bloqueando o acesso a ela.
- Desafiando a autoridade do intimidador, este então por vingança lhe sobrecarrega de trabalho ou lhe reduz a data de entrega de tarefas esperando o descumprimento.

⁵² Fonte: Código Europeu para implementar as medidas para combater o assédio sexual. Sección 2, Jornal Oficial L 49. 24/02/1997. Anexo

- Sentimento de inveja pelas habilidades profissionais e sociais da pessoa tratando de fazê-lo parecer incompetente ou fazer sua vida miserável na esperança de que peça demissão ou se resigne a sofrer⁵³.

Nos anos recentes, há outra forma de violência sistemática coletiva reportada na Áustria, Austrália, Dinamarca, Alemanha, Suécia, Inglaterra e Estados Unidos que inclui “confabular ou assediar um empregado de alto desempenho fazendo-lhe sujeito de hostilização psicológica”.

Mobbing: inclui condutas como a de fazer comentários negativos de forma continuada sobre uma pessoa ou critica-la constantemente, isolar uma pessoa deixando-a sem contatos sociais, regar ou difundir falsas informações ou ridiculariza-la constantemente.

Há conceitos e terminologias usados pela Psicologia, pelo Direito e pela Jurisprudência, para tentar achar o denominador comum.

“É uma conduta abusiva que atenta por sua repetição ou sistematização contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo sua posição de trabalho ou deteriorando o ambiente de trabalho”.⁵⁴

“É a degradação deliberada das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas, abusivas que se caracterizam pela repetição, por um longo tempo de duração, de um comportamento hostil que um superior ou colegas desenvolvem contra um indivíduo que apresenta, como reação, uma quadro de miséria física, psicológica e social duradoura”.⁵⁵

“Comportamento ofensivo, malicioso ou insultante, um abuso de poder por meios destinados a debilitar, humilhar, denegrir ou injuriar a vítima”.⁵⁶

“Nenhum empregado deve sofrer ações repetidas de assédio moral, que têm por objeto ou efeito ferir sua dignidade e criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes”.⁵⁷

“Conduta inapropriada e repetida, direta ou indireta verbal, física ou de outro tipo, que uma ou mais pessoas dirigem contra um terceiro ou terceiros, no lugar de trabalho e/ou no curso do mesmo, que possa considerar-se com razão uma diminuição do direito do indivíduo à dignidade no trabalho.” Um incidente isolado do comportamento descrito nesta definição pode constituir uma afronta à dignidade no trabalho mas entretanto, o incidente pontual não será considerado assédio”.⁵⁸

“Assédio moral no trabalho: condutas abusivas e reiteradas de origem externa ou interna à empresa ou instituição, que se manifestam em particular mediante comportamentos, palavras, atos intimidatórios, gestos, maneiras de organizar o trabalho ou escritos unilaterais, que tenham por objeto ou possam danificar a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de um trabalhador no desempenho de suas funções, por em perigo seu emprego ou criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante ou ofensivo.”⁵⁹

A violência não se limita a uma profissão, um posto de trabalho, uma oficina, fábrica ou centro de reparações. É um risco de violência nos lugares não tradicionais ainda pelo uso das novas tecnologias da informação. Ao variar o perfil da violência no trabalho também varia a definição. Internacionalmente tem-se dado uma definição geral a partir de maio do ano de 1995 na Reunião de Especialistas organizada pela Comissão Europeia em Dublin:

“Incidentes nos quais as pessoas são vítimas de abuso, maus-tratos ou abordagens em circunstâncias relacionadas com seu trabalho, incluindo o desafio explícito ou implícito a sua segurança, bem-estar e saúde”.

⁵³ Fonte: UNISON, 1996, BBC dos Negócios, tirado da Espiral Jurídica do Mobbing, obra citada.

⁵⁴ Marie France Irigoyen em Assédio moral, os maus-tratos psicológicos na vida cotidiana. 2001

⁵⁵ Heinz Leymann, Enciclopédia de mobbing, em www.mobbing.nu

⁵⁶ Código de Conduta, do Serviço Britânico de arbitragem e conciliação

⁵⁷ França, projeto de lei de caráter social.

⁵⁸ Irlanda, Grupo de trabalho para o assédio.

⁵⁹ Ministro do Trabalho da Bélgica

O Mobbing identificado pela primeira vez pelo professor sueco Heinz Leymann no começo da década de 80 do século passado, adquiriu tom e cifras epidemiológicas nos países desenvolvidos. Este autor dispõe em suas 45 perguntas para verificar que se padecem de Mobbing os seguintes aspectos relacionados com as atividades de assédio:

- reduzir as possibilidades da vítima de comunicar-se adequadamente com outros, incluindo o próprio assediador;
- evitar que a vítima tenha a possibilidade de manter contatos sociais;
- desacreditar ou impedir a vítima de manter sua reputação pessoal ou trabalhista;
- reduzir a ocupação da vítima e sua empregabilidade mediante a desacreditação profissional;
- afetar a saúde física ou psíquica da vítima.

Qual é o conteúdo deste tipo de violência:

1. é um problema pouco reconhecido;
2. não se limita à instância dos homicídios maciços, mas há uma ampla categoria de condutas devastadoras;
3. custo extremo para o trabalhador, para a empresa e para a comunidade;
4. não é um problema episódico individual, mas um problema estratégico, estrutural, enraizado em fatores sociais, econômicos, organizacionais e culturais.
5. parte integral de desenvolvimento organizativo de uma empresa, em detrimento da funcionalidade do trabalho;
6. problema que deve se atalhar precisamente agora.

O mobbing designa melhor a pressão exercida por um grupo de trabalhadores sobre um de seus membros. O bullying refere-se a uma prática de direção que consiste em colocar os trabalhadores de um determinado serviço sob pressão constante. Compreendem também desde brincadeiras de mau gosto e marginalização até condutas abusivas de conotação sexual ou atos de agressão física⁶⁰.

É importante distinguir entre as características do assédio moral e da pressão exercida pelo chefe para dar cumprimento aos prazos, metas e objetivos de seu negócio. Com certeza podemos assinalar que a competitividade pressiona a direção empresarial e em busca de resultados e benefícios tornam-se exigentes e muitas vezes até asseguram que seus subordinados, todavia, possam assumir mais obrigações e tarefas. “Mas a ação do chefe na busca de resultados produtivos, a favor do melhor desempenho que não requiera hostilização nem nenhuma das modalidades assinaladas por Heinz Leymann, como o assédio moral ou mobbing, não serão tidas por tal, mas podem ser causadoras de estresse emocional”⁶¹.

Segundo a especialista Mercedes Ambas, Psicóloga da Catalunha, “...ficam claramente excluídos do diagnóstico de mobbing o estresse por ter que trabalhar rapidamente, ou pela competitividade empresarial existente, um mau dia, manter um conflito com um companheiro ou inclusive sofrer com um chefe exigente ou perfeccionista”.

Poderíamos estar 100% de acordo com esta declaração, mas não podemos deixar de advertir que

⁶⁰ Informe do Parlamento Europeu sobre o assédio no local de trabalho, 2001

⁶¹ Bernardo Leite Morera, Assédio moral em http://www.golrh.com/br/artigos.asp?COD_tema=304

atrás destas distinções ocultam-se as condutas assediadoras e perversas no atuar cotidiano de muitas pessoas, que amparadas em um feito individual, de um dia (que posteriormente converte-se em repetitivo) ou em seu caráter exigente, submetem os trabalhadores a situações que desencadeiam em assédio.

Para o Direito, o relevante é que o assédio afeta a relação jurídica entre duas partes, dentro do marco geral da relação de trabalho, introduzindo uma nova relação baseada na conduta violenta de uma das partes. Desta forma, requer-se estudar juridicamente os efeitos tanto na formalização da relação de trabalho, como em sua ocorrência sobre a integridade moral e sobre a saúde. Haverá que analisar sob o prisma do direito tanto a conduta violenta como os demais danos produzidos e as vias procedimentais estabelecidas para exigir a responsabilidade, tanto por via penal, como civil ou trabalhista.

Desta forma, as diversas definições oferecidas pela Psicologia e Psiquiatria, serviriam de base para uma definição jurídica, objeto desta análise pelo que já se impõe oferecer um conceito jurídico de assédio moral no trabalho. Para isto, recorreremos às definições que a legislação estrangeira, os investigadores, especialistas, a doutrina incipiente e jurisprudência têm oferecido.

“Recorrentes ações reprováveis ou claramente hostis frente a um trabalhador ou trabalhadores adotadas no âmbito das relações interpessoais entre os trabalhadores de forma ofensiva e com o propósito de estabelecer o distanciamento destes trabalhadores aos demais que operam em um mesmo local de trabalho”.⁶²

“Atos e comportamentos levados a cabo pelo empresário ou por sujeitos que tenham uma posição hierarquicamente superior ou de igual grau ou categoria no conjunto dos trabalhadores, feitos com o propósito de causar dano a um trabalhador com caráter sistemático, de modo duradouro e com clara determinação”.⁶³

“Comportamento negativo entre companheiros ou entre superiores e inferiores hierárquicos a causa do qual o/a afetado/a é objeto do assédio e ataques sistemáticos e durante muito tempo, de modo direto ou indireto, por parte de uma ou mais pessoas, com o objetivo e/ou o efeito de dar-lhe um gelo”.⁶⁴

Chegamos então à definição de Maria José Blanco Barea, coordenadora da Comunidade Virtual de Violência Psicológica e José López Parada a partir da perspectiva da relação jurídica:⁶⁵

“As relações jurídicas trabalhistas se transformam em relações de assédio quando uma das partes, exercitando extra-limitadamente o poder que ostente, seja jurídico ou de direito, desencadeia uma progressão de atos, dirigidos contra quem tem sido elegido como alvo de sua conduta inicialmente maliciosa, que vai adquirindo tons intimidatórios, que irão se tornando dolosos civilmente para terminar evidenciando uma conduta penal, cujo denominador comum é o desprezo até a integridade moral da vítima, e cuja impunidade trata de assegurar o assediador tecendo ao seu redor uma rede que reforça a fraude da lei”.

Nessa relação jurídica inicial irrompe a relação de assédio às vezes por questões puramente pessoais, - invejas, zelos... – mas o mais normal é que quem assedia tenha uma razão econômica faze-lo (promoções, produtividade, privilégios ...), não devemos esquecer que tudo se desenvolve no contexto das relações trabalhistas nas quais se troca trabalho pessoal por poder econômico.

“O assédio moral afeta 36% dos brasileiros. O assédio vem ganhando espaços cada vez maiores nos meios e nas discussões que incluem os trabalhadores por ser uma das formas de violência psicológica no trabalho. Nos países da Europa, segundo a OIT, este índice chega a 10% e nos Estados Unidos a 7%. Define-se por assédio moral toda exposição prolongada e repetitiva do profissional a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho. Essas humilhações se caracterizam por relações hierárquicas

⁶² Legislação sueca, consultada em documentos publicados na Internet.

⁶³ Projeto de lei italiano.

⁶⁴ Documentos da União Européia.

⁶⁵ Esta CVV-PSI se aloja em www.rediris.com com uma riqueza de conteúdo doutrinal e de debates entre os especialistas dos quais temos muito como bibliografia e consulta para a elaboração deste trabalho.

desumanizadas e autoritárias, onde a vítima é hostilizada e ridicularizada diante dos companheiros de trabalho e isolada do grupo. É uma das conseqüências do modelo econômico neoliberal, que força as empresas ao cumprimento rígido de metas com um trabalhador flexível e expropriado de seu know how. Depois é enquadrado como um indivíduo sem desejos, sem família, sem amigos, sem vida pessoal. O clima que rodeia é o de desassossego, insegurança, medo, acentuados ambos e de submissão aumentada”.⁶⁶

Um regulamento sueco define o assédio ou vitimização no lugar de trabalho como “ações recorrentes censuráveis ou claramente negativas que são dirigidas contra empregados ou concretos de maneira ofensiva e podem ter como conseqüência a marginalização destes empregados da comunidade de trabalho”⁶⁷.

O Congresso norte-americano ampliou o conceito de “assédio” a toda situação suscetível de criar um ambiente hostil entre trabalhadores de um mesmo nível e outorga direito a indenização por parte do chefe indiferente, insensível ou cúmplice (em um mesmo termo abarca ambas as manifestações).

Como primeiro ponto para o debate, dispusemos que o assédio moral é propiciado pelo elemento de poder nas relações de trabalho, o qual pode “nuclear” ao seu redor, uma parte do coletivo, com a finalidade de propiciar um ambiente hostil e desestabilizador face ao trabalhador hostilizado. Como segundo aspecto temos que é difícil demonstrar por parte da vítima que está sendo submetida a assédio, sem parte do coletivo que participa ativamente a favor do assediador ou passivamente, sem imiscuir-se no feito, muitas vezes por temer em ver-se no futuro na mesma situação que a vítima. Outra questão importante a ressaltar é que no geral a pessoa assediada é eleita porque tem características pessoais que perturbam os interesses do elemento assediador escondido, com ânsia de poder, dinheiro ou outro atributo ao qual resulta-lhe inconveniente dito trabalhador ou trabalhadora, por suas habilidades, destreza, conhecimento, desempenho e exemplaridade, ou simplesmente, quando estamos na presença de um desajustado sexual ou psíquico, o qual não é o objetivo fundamento deste trabalho.

Seguindo nas reflexões temos que o assediador pode ser uma pessoa ou um grupo de pessoas, ou seja um sujeito individual ou coletivo. Frequentemente, o assediador é uma pessoa na hierarquia da empresa ou da administração⁶⁸. O assédio pode ter começado por falta de respeito ou por conflito que não se tenha dado atenção, e se transforma em mobbing.

O assédio ao inverso, de um superior por parte de seus inferiores hierárquicos, pode ocorrer por causa de demissão, assim o buscam algumas legislações nacionais, levando em conta que o poder é exercido por quem oferece o trabalho ao que está em relações de dependência e subordinação. Certamente, podem produzir-se aberrações de posições de força entre um conjunto de empregados contra um chefe, mas não é a regra, melhor, a exceção.

Merece também dedicar uma reflexão à assimetria das posições, pois na relação trabalhista as duas partes não estão no mesmo nível, uma contribui com sua força de trabalho e se subordina à ordem de trabalho interno, pelo que está em estado de dependência face à outra parte que é a que o contrata, da possibilidade de trabalhar e ademais para o salário ou soldo pelo trabalho que realiza.

Pode comprovar-se também nas definições que para que haja assédio deve haver um feito repetitivo, do contrário se poderia aduzir uma calúnia, ofensa, injúria ou outro delito contra a honra que pode ser denunciado e ser sujeito de ação ante os tribunais penais. Outro elemento a destaca é que a violência psicológica atenta gravemente contra a saúde e a integridade moral, isto é, afeta o equilíbrio psico-fisiológico do indivíduo, com o qual a saúde pode ser afetada severamente se o processo de assédio chega a suas últimas fases.

Com todas estas definições podemos chegar a uma primeira conclusão e é que se pode considerar um risco ocupacional que demanda atenção para empreender uma aproximação preventiva ao problema, dirigida às raízes organizativas, de direção, interpessoais de violência.

Portanto, podemos analisar todos os elementos integrantes do assédio moral, que permitam evitar

⁶⁶ Aldacy Rachid Coutinho em www.internet-lex.com.br citada por Arildo Loper em seu artigo titulado Assédio Moral.

⁶⁷ Agência Sueca para o Ambiente de Trabalho, AFS 1993:17. Tirado de Reflexões sobre o assédio moral no trabalho da autora.

⁶⁸ Neste caso é conhecido como “bossing” (N. Da Autora)

confusões com outros fatores psico-sociais no ambiente de trabalho:

- 1. Maus-tratos por palavras ou atos, ou ambos de uma vez.**
- 2. Dirige-se contra um trabalhador, um subordinado, mas também pode ser contra outros companheiros de trabalho ou inclusive um superior hierárquico, mas a norma é o uso extra-limitado do poder de direção.**
- 3. É de caráter continuado e deliberado.**
- 4. Leva implícito o ânimo de provocar mal-estar, humilhação e hostilidade.**
- 5. Trata de desestabilizar um trabalhador e mina-lo emocionalmente.**
- 6. Pode chegar a atos de violência física ou psíquica ao extremo.**
- 7. O trabalhador pode haver tido até o momento um excelente desempenho.**
- 8. Pode ser difícil demonstrar os fatos para realizar a denúncia.**
- 9. Sua finalidade é que o trabalhador renuncie a seu trabalho.**

O assédio moral pode ir desde formas sutis e quase imperceptíveis, (somente para a vítima) até um ato de violência física e mental com o apoio de vários companheiros de trabalho. Pode durar vários anos em que a vítima suporte a rejeição e o menosprezo da coletividade, considerando que se trata de sua imaginação até o aberto enfrentamento que provoca o desequilíbrio do assediado.

Nos últimos anos, a OIT publicou vários informes e diretrizes sobre temas afins, como o estresse profissional, o assédio sexual e outros problemas derivados das dependências.

Passamos a analisar em continuação diferentes síndromes⁶⁹ e patologias que afetam ao ser humano o qual se encontra constantemente submetido a fortes influências externas que quando são negativas comprometem sua saúde psicofísica e alteram sua dinâmica social, profissional ou ocupacional, na forma temporal e às vezes por períodos prolongados obrigando-se a tirar licenças e a submeter-se a tratamentos médicos.

A medicina incorporou o termo estresse para designar esse desajuste que se produz entre o indivíduo e seu ambiente.

O que é o estresse?

Estresse é a palavra utilizada para descrever os sintomas que se produzem no organismo ante o aumento das pressões impostas pelo meio externo ou pela mesma pessoa. O estresse, orientado a metas, é um valioso instrumento de motivação que pode converter em grandes atletas ou empresários. Mas também pode levar à depressão e ao suicídio⁷⁰.

A conexão entre estresse ocupacional e violência já foi demonstrada e também esclarecida. O estresse pode provocar e incitar reações e condutas violentas. Os trabalhadores submetidos ao estresse sofrem uma experiência de violência e assédio mais que o resto. É um círculo vicioso porque os trabalhadores sofrem ao

⁶⁹ Agrupamento de um conjunto de sintomas presentes em um determinado momento na pessoa, sem chegar necessariamente a alcançar uma categoria de patologia ou enfermidade.

⁷⁰ O Estresse ocupacional: doença ou qualidade. Tirado de Internet.

unísono estresse e violência⁷¹

“O estresse no trabalho é um conjunto de reações emocionais, cognitivas, fisiológicas e do comportamento a certos aspectos adversos ou nocivos do conteúdo, da organização ou do ambiente de trabalho. É um estado que se caracteriza por altos níveis de excitação e de angústia, com a freqüente sensação de não poder fazer frente à situação”.⁷²

As pressões sociais e profissionais, o aumento de responsabilidades, etc. podem submeter o indivíduo a uma grande sobrecarga psicofísica que obriga o organismo a colocar em marcha seus mecanismos biológicos e fisiológicos para a adaptação e defesa das agressões desse ambiente.

Se essas respostas não são adequadas e as demandas do meio são excessivas, intensas e/ou prolongadas no tempo e superam a capacidade de resistência e adaptação do sujeito, se chega à situação de estresse.

No entanto, em todas as atividades existe sempre um nível de estresse que toma parte da vida, e que inclusive resulta indispensável para o desenvolvimento, o funcionamento do organismo e da adaptação ao meio, atuando como fator de motivações para vencer e superar obstáculos. Mas se ultrapassa esse nível é superado por um fator estressante muito intenso ou prolongado e o organismo se esgota, provocando as chamadas doenças do estresse.

O estresse é então a reação de um sujeito às agressões sociais, psicológicas ou profissionais de seu ambiente.

No âmbito de trabalho, esse desajuste que se produz entre as exigências e a resposta adaptativa do trabalhador localiza o estresse como uma doença profissional ou ocupacional, independentemente do estresse trabalhista sobre a saúde psicofísica do trabalhador alcança uma magnitude tal que pode chegar até a incapacita-lo física e psiquicamente na forma permanente e irreversível.

Estes conceitos envolvem a interação do organismo com o meio e então o estresse é uma falta de adaptação, um desequilíbrio entre nossas necessidades e nossas potencialidades, entre o que o ambiente oferece e o que o organismo exige e portanto é a conseqüência de haver-se deteriorado as condições psicológicas, econômicas e sociais do trabalho.

Na Espanha instaurou-se um Programa de Apoio ao Empregado, PAE como ação estatal constituída por uma entidade que retribui a Empresa e estabelece uma estratégia preventiva do risco trabalhista associado ao estresse e outros transtornos derivados com o objetivo de evitar-lhe gastos pela influência destes fenômenos. O PAE dispõe que há fatores trabalhistas que geram e mediam a aparição de manifestações de estresse e transtornos associados. Outro objetivo do Programa é estabelecer um nexó entre ambiente de trabalho e familiar, determinando que o trabalhador mantenha uma estreita relação com sua casa e transfira seus problemas ao trabalho, influenciando sua atitude ante o desempenho ocupacional pelo que deve estar alerta para enfrentar estas manifestações que em lugar de serem positivas, podem incidir negativamente na determinação como profissional de uma doença cuja origem seja um destes transtornos, pois giram em torno a estabelecer um nexó causal entre o ambiente social e o estresse e sua repercussão em torno do trabalho como conseqüência. Desta forma vai-se desvirtuando a presunção ocupacional das doenças profissionais e dos acidentes posto que, derivam do âmbito social e familiar e o trabalhador já vem ao trabalho com a carga de situações que enfrenta em sua vida na comunidade.

Certamente, tanto o estresse como o burnout são síndromes geradas pelo meio e pelas condições de trabalho, mas o interesse que perseguimos é a análise no ambiente de trabalho.

⁷¹ Ver www.stress.org.uk/bullying.html

⁷² A doença do trabalho. Pablo X. De Sandoval. Citando a Antonio Cano, presidente da Sociedade para o Estudo da Ansiedade e do Estresse. O País, 26 de janeiro 2003.

Igualmente ao assédio moral e ao estresse, vejamos algumas formas de enfocar o conceito de burnout. Como definição temos que “Burnout é um estado de esgotamento físico, emocional e mental causado ao envolver-se a pessoa em situações emocionalmente demandante durante um tempo prolongado”.⁷³

Muitos especialistas dizem que o Burnout dimana do estresse, não é alheio a ele, tem que haver uma condição estressante para que apareça o Burnout ou síndrome de estar esgotado.

Burnout “tipo característico de estresse que se dá naquelas profissões de quem realiza seu trabalho em contato com outras pessoas, que por suas características são sujeitos de ajuda como os professores, assistentes sociais, profissionais de saúde e outros”. É um transtorno adaptativo crônico com ansiedade como resultado da interação do trabalho ou situação de trabalho.

O burnout é um resultado a que chegam as pessoas submetidas a más condições em seu ambiente de trabalho, uma vez que mantêm um estresse prolongado e isto não lhes permite adaptar-se ao ambiente. Produz-se principalmente em ambientes de trabalho isentos de satisfação intrínseca à realização da tarefa. “Surge quando o profissional vê frustradas suas expectativas de modificar a situação de trabalho”.⁷⁴

Além da ansiedade, o estresse provoca a chamada síndrome burnout, a do trabalhador esgotado. Este conceito se aplicou inicialmente ao profissional da saúde que possui uma das profissões mais esgotantes. “É quando a falta de recompensas provoca que o trabalhador não se realize e se desmotive. No caso dos enfermeiros é muito importante detecta-lo, porque o enfermeiro esgotado gera uma despersonalização e uma falta de interesse muito perigosos em seu trabalho. Digamos que, em vez de ver um velhinho doente que pede um copo de água, o que ele vê é um chato tocando sempre a campainha e aborrecendo-lhe o dia”.⁷⁵

O burnout é o mesmo que um transtorno adaptativo, isto é, um estado psicológico por inadequação da pessoa a uma situação ocupacional. É uma Síndrome e portanto uma conseqüência. Para estabelecer uma diferença entre o burnout e o assédio moral, digamos que o primeiro se deve às condições de trabalho involuntária ou negligentemente dispostas pela empresa e o assédio moral é um fenômeno de intenção daninha, dirigida a causar mal-estar e dano à vítima.

A síndrome de burnout causada pelo estresse no trabalho é reconhecida como acidente de trabalho⁷⁶ sendo então a conseqüência do sistema, isto é, o resultado das condições trabalhistas e pressões exercidas nas relações interpessoais ou pelas estruturas das organizações empresariais, em que configuram situações muito similares à coação, à violência que nos referimos oportunamente e que, ao afetar substancialmente a liberdade e intenção do dependente, lhe faz empreender atos que possam resultar danos, e inclusive para si mesmo (por exemplo o profissional de serviço de transportes de passageiros, etc.).

Queríamos apenas fazer notar que o burnout pode partir ou não de uma situação estressante e que muitos autores o analisam como sinônimo de estresse ocupacional, mas não necessariamente é seu agente gerador.

Segundo Miguel Barón Duque,⁷⁷ as diferenças fundamentais entre estresse e Burnout vêm em seguida:

Estresse	Burnout
Conjunto de reações que experimenta um sujeito em um processo adaptativo ou normalizador de seu equilíbrio vital, em sua relação com o	Estado de esgotamento a que chegam algumas pessoas submetidas a determinadas condições de trabalho. Se parece com o estado a que chegam as

⁷³ Extraído de Pines e Aronson, 1989 (Dr. Alejandro Nestor Rivera).

⁷⁴ Sentença do TSJPV que confirma como acidente de trabalho a síndrome de estar esgotado, de 11.11.2002.

⁷⁵ A doença do trabalho. Pablo X. De Sandoval. Citando a Antonio Cano, presidente da Sociedade para o Estudo da Ansiedade e do Estresse. O País, 26 de janeiro 2003.

⁷⁶ Revisando uma sentença notamos que o tribunal fálhou no caso de um trabalhador de uma oficina de produção, as razões da sentença são extrapoláveis a outras profissionais, porque os fundamentos de direito entendem que esta situação é "um tipo muito característico de estresse que se dá naquelas profissões de quem realiza seu trabalho em contato com outras pessoas que, por suas características são sujeitos de ajuda, como os professores, profissionais sanitários ou os assistentes sociais". (N. da Autora)

⁷⁷ Psicólogo do qual tomamos suas opiniões nos artigos “A Espiral do Mobbing” e “O poder e o mobbing” (Nota da autora)

ambiente (pode chegar a ser positivo)

vítimas do mobbing devido às pressões do assédio.

María Dolores Perris,⁷⁸ dispõe que podem ocorrer síndromes combinadas porque o estresse ao não conseguir a adaptação se transforma em burnout (como estado sucessivo) simultaneamente em períodos curtos de tempo com combinações: alternância, interação, compensação.

Seguindo na análise da Dra. Perris, as diferenças por causas e efeitos vêm a seguir:

Mobbing: patologia organizacional, gera um ambiente hostil ao redor da vítima. Utiliza-se para a situação causal e não para seus efeitos. Pode ir desde o estresse ao efeito pós-traumático (PTSD⁷⁹) e até o suicídio que bem pode ser social e/ou profissional, ainda que não seja demográfico.

Bullying: é uma relação mais pessoal e direta, utiliza-se como agente causal e remete igualmente ao estresse e ao PTSD. Portanto, os agentes causais são o mobbing, bullying, bossing, em somente uma palavra o assédio moral ou psicológico e os efeitos são o burnout, o estresse e a síndrome pós-traumática.

Comprovamos os critério de vários psicólogos os quais reconhecem que uma causa pode ter um efeito ou vários e vice-versa. Por isso o mobbing pode gerar PTSD ou estresse e Burnout. O Burnout pode ser causado por mobbing ou pelas condições “esgotantes” do tipo de trabalho. Mas sempre o mobbing será causa e o burnout um resultado ou um efeito.

E chegamos ao instante em que se faz necessário investigar os agentes causais para conhecer as condições dos efeitos ou resultados do estresse e do burnout⁸⁰.

As causas do Burnout são:

1. Uma feroz competitividade
2. A insegurança no trabalho
3. As exigências do meio
4. Mudanças transcendentais nos enfoques da vida e dos costumes
5. A globalização, o desemprego, o ritmo de trabalho, etc.

O Burnout gera:

1. Angústia, sentimentos de frustração
2. Esgotamento emocional
3. Transtornos nos ritmos de alimentação, atividade física e descanso.
4. Doenças físicas, psíquicas

Efeitos do Burnout:

1. Afeta negativamente a resistência do trabalhador
2. Favorece a resposta silenciosa ou a incapacidade para atender às exigências dos que devem ser atendidos.

Uma das características próprias da síndrome é o "desgaste emocional" que citada interação vai produzindo no trabalhador.

O artigo 115 (e) da Lei Geral de Seguridade Social do ano 1994, da Espanha, dispõe que “as doenças contraídas pelo trabalhador em virtude da realização de seu trabalho, sem que se prove que a doença teve como causa exclusiva a execução do mesmo, serão doenças profissionais”.

Manuel Velásquez, Inspetor de Trabalho e Seguridade Social em seu artigo “A resposta jurídico-legal para o assédio moral no trabalho” assinala que a jurisprudência leva em conta alguns princípios para reconhecer a doença como acidente de trabalho e é quando:

1. A lesão corporal não é somente analisada como irrupção súbita e violenta, mas também se aplica a

⁷⁸ Análise do Número 7±2 Como Explicação Cognitiva (LMCP) da Síndrome de Burnout e do PTSD.

⁷⁹ PTSD significa Síndrome Pós-Traumática

⁸⁰ Teses sobre o burnout de Enrique J. Garcés dos Fayos Ruiz

todo transtorno fisiológico e funcional que unido a um acontecimento desencadeante origina a lesão corporal.

2. Há relação direta de causalidade.

3. Demonstra-se a presunção de laboralidade dos acidentes ocorridos durante a jornada de trabalho do artigo 15.3 da LGSS.

Estamos em condições de chegar a algumas conclusões: Estresse e Burnout derivam de fatores psicossociais do meio, tipo de trabalho, efeitos da situação do mundo, etc., mas mobbing é a pressão trabalhista tendente à auto-eliminação de um trabalhador mediante sua denegação. Há provocação intencional de causar dano, o dano se produz por um fator exógeno, pessoal, humano e não endógeno da saúde do indivíduo, mas também nos dos anteriores também são fatores exógenos materiais e espirituais que os provocam. No mobbing há uma pessoa interveniente e na outra fundamentalmente são fatores do meio ambiente. Pode o estresse converter-se em assédio? Poderia converter-se se a pessoa a princípio pensa que está submetida a uma situação de estresse e na realidade é assédio, ou se o estresse inicial passa a ser uma porta de entrada para que em uma situação de tensão outros se aproveitem e derivem em assédio ou hostilização ao indivíduo. No entanto, o assédio termina com lesões de depressão, ansiedade, similares às causas que provocam o estresse e o burnout e influi na saúde mental.

A norma jurídica deve tender à prevenção e depois se falha, à sanção. Os fatores estressantes são atribuíveis ao ambiente de trabalho e outros se relacionam com as características sociais e pessoais do afetado.

O Mobbing é um processo de intenção dirigido pela vontade de alguém (ou de vários) contra alguém em particular (ou vários) produzindo ou não danos à saúde. Portanto, há que tratar de provar a agressão moral à vítima, se houve intenção ou é por negligência, porque o resultado danoso é assumido pelo responsável nos limites da responsabilidade objetiva através da seguridade social.

Burnout: basicamente é um resultado de inadaptação ao ambiente que poderia ser causado por um processo de mobbing. Em seu resultado pode ou não existir a intenção de causar dano. Liga-se a ambientes de trabalho, com objetivos ou expectativas não realistas, o trabalhador que dele sofre enfrenta queixas de usuários insatisfeitos, além disso lhe falta o reconhecimento social.

Javier Díaz Vicario⁸¹ disse que o Burnout se deve às condições de trabalho involuntária ou negligentemente dispostas por empresas e o assédio moral é um fenômeno de intencionalidade daninha dirigido a causar dano à vítima.

Maria José Blanco Barea⁸² dispõe que a relação entre burnout e mobbing não se produz pela ausência de violência psicológica no Burnout, mas sim pela finalidade que se persegue durante todo o processo de violência.

Pessoalmente considero que o Burnout não é modalidade de violência. Está no contexto das patologias derivadas das condições de trabalho, mas o acusador pode com intenção de causar dano, ocultar suas reais intenções, esconder o mobbing através do enrarecimento das condições de trabalho e ligando a fatores externos materiais ao resultado e até a elementos endógenos da pessoa e nunca derivados de sua atuação pessoal. O trabalhador é tão dependente do trabalho, está tão envolvido e comprometido com sua empresa, se considera tanto como parte da organização, que é movido como uma peça de quebra-cabeça ou de dominó e se já não se encaixa então se passará ao estado de mobbing para elimina-lo.

A direção empresarial pode causar o burnout com ânimo de lucro, de obter mais ganâncias, pela eficiência e pela produtividade, reduzindo pessoal e fazendo recair sobre poucos trabalhadores os pés do trabalho de um grupo anterior para reduzir os custos e obter o benefício de uma economia de custos e não de pessoas, danificando ao ser humano e atentando também contra sua integridade moral ao limitar seus descansos, possibilidades de capacitação, de ócio, de atenção à família, de contatos com outros profissionais

⁸¹ Psicólogo que participa na CVV-PSI com artigos e nos debates, assim como dando resposta a consultas dos afetados. N. Da Autora.

⁸² Advogada coordenadora da CVV-PSI que publicou múltiplos artigos e estudos sobre o mobbing e como enfrenta-lo desde distintos ramos do direito. N. Da Autora.

onde nascem as idéias e os resultados. Termina, então, convertendo-se em mobbing quanto a algumas de suas formas, mas nem sempre deve ver-se o mobbing como humilhação, mas como provocação à auto-eliminação do trabalhador e em dependência da força emocional do trabalhador se buscará, dentro do arsenal de possibilidades, qual é a variante que melhor assiste e garante o logro do fim com dado indivíduo. Em todo o mundo se deixa coisificar e se o trabalhador não reconhece que está sendo utilizado com esse fim, pode chegar a enfrentar-se e não ser vítima do mobbing.

O Assediado em um ato de mobbing está desorientado e ferido em sua dignidade e integridade mas tratando-se de burnout o trabalhador não suporta as condições de trabalho e chega a causar sua auto-eliminação, ao sair por sua própria vontade da organização mas não é destruído emocionalmente porque atacaram sua dignidade.

O tratamento jurídico é diferente no estresse e no mobbing, mas para ambos asseveramos a presença de uma doença profissional ou de acidente de trabalho tratando-se de uma só definição abarcadora, em uma relação de causalidade entre condições de trabalho e efeito da lesão causada ao trabalhador.

Devemos recordar que em termos técnicos de “mobbing”, o chefe está convencido de que as relações de trabalho se entabulam com recursos humanos e não com seres humanos, porque os recursos são coisas que pertencem à empresa e aqui começaria o primeiro intento de coisificar o homem ao convertê-lo em um recurso mais disponível para as necessidades de sua empresa pelo simples fato de que a relação entre a empresa e o trabalhador se inclina sempre a favor do poder de mando e da direção do empregador e o trabalhador está em estado de subordinação ou dependência de citadas relações, ao ter que submeter-se obrigatoriamente a um regulamento interno existente com antecedência a sua entrada e que não pode discutir nem modificar, que o convênio coletivo de trabalho se estende a ele, mas tampouco o pode modificar se sua entrada se fez posterior à negociação, passando de uma relação jurídica de aceitação de obrigações e exercício de direitos, a uma relação de adesão a normas anteriores.

A Antijuridicidade do assédio no trabalho.

O assédio moral pode ser constitutivo de delito pelo trato degradante lesivo da integridade moral e da dignidade humana⁸³. A respeito é suficiente comprovar as leis penais de todos os países onde a coação, a tortura, o uso da violência, as lesões e demais danos que se ocasionem às pessoas, assim como outras figuras são qualificadas como atos delitivos.

Nosso interesse se centra, no entanto, no direito trabalhista por tratar-se de uma relação jurídico-trabalhista. Trataria-se do descumprimento por parte do empregador das cláusulas do contrato de trabalho relativas à obrigação de criar condições de trabalho saudáveis e como resultado provoca-se um dano à saúde, provado nos certificados e demais documentos emitidos pelos médicos para argumentar a incapacidade temporal por enfermidade, que com toda a prova dada pelos especialistas poderia terminar em um acidente ou doença profissional.

A dificuldade da prova do assédio existe sobretudo porque as testemunhas são mudas, não denunciam o ato e porque o assediador se prepara bem para não deixar vestígios nem rastros possíveis de seguir, tudo o que possa ser usando contra, desaparece ou nunca existiu. Ele cria ao seu redor um ambiente de impunidade pelo respeito devido ao exercício do poder de direção que ostenta. Ademais se cuida muito de amparar-se no cumprimento de uma lei, para seus atos não sejam facilmente rebatidos ante qualquer órgão para dirimir conflitos trabalhistas. Isto obriga a vítima e a quem a represente a conhecer a norma que trata de eludir ou seja a cobertura da fraude e dos supostos atos e de direito, com vistas a evitar a fraude da lei.⁸⁴

⁸³ Advogada coordenadora da CVV-PSI que publicou múltiplos artigos e estudos sobre o mobbing e como enfrenta-lo desde distintos ramos do direito. N. Da Autora.

⁸⁴ É quando se viola uma lei pelo suposto cumprimento ou a obrigação de cumprimento de outra. A cobertura está em uma norma legal pre-existente que se deve observar. A respeito ver “A espiral jurídica do mobbing” de María J. Blanco Barea em <http://es.geocities.com/teberfont/espiraljuridica.html>

A maneira de Conclusões Preliminares

“Pelo poder de erguer-se, mede-se aos homens”

José Martí

Como é do conhecimento de todos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, em seu texto tem diferentes princípios que devem ser observados pelos países membros da Comunidade Internacional, atendendo ao fato de que a liberdade, a justiça e a paz no mundo têm por base o reconhecimento da dignidade intrínseca e dos direitos iguais e inalienáveis de todos os membros da família humana.

A violência psicológica no trabalho, como já vimos pode ser abordada desde o direito penal ao direito trabalhista e por ambos de uma vez, atendendo à relação causal entre a causa e os efeitos. O bem tutelado é a dignidade e a integridade do cidadão enquanto trabalhador e na experiência cubana, sua Constituição Socialista aprovada em 1976 por referendo e modificada em 1996, recolhe em seu preâmbulo as seguintes palavras de nosso Apóstolo José Martí:

“Eu quero que a lei primeira da República seja o culto dos cubanos pela dignidade plena do homem”

Uma declaração de princípios está no artigo 1º. da Constituição ao reconhecer que a República é um estado socialista de trabalhadores, independente, soberano para o desfrute da justiça social, o bem-estar individual e coletivo e da solidariedade humana.

No artigo 9 se dispõe que o Estado garanta a liberdade e a dignidade plena do homem, o desfrute de seus direitos, o exercício e cumprimento de seus deveres e o desenvolvimento integral de sua personalidade. Na mesma linha de pensamento, o artigo 10 da lei reconhece que “os dirigentes, funcionários e empregados atuam dentro dos limites de suas respectivas competências e têm a obrigação de observar estritamente a legalidade socialista e vela por seu respeito na vida de toda a sociedade.”

Em seu conjunto de artigos em geral se observa a devida proteção à dignidade, à intimidade e outros direitos e garantias fundamentais da pessoa, como cidadão e trabalhador, assinalando-se como modelo de exemplo, o conceito de trabalho como motivo de honra, o respeito à integridade física e moral do homem, a igualdade entre homens e mulheres, a ausência de exploração de trabalho alheio, a proibição da discriminação por qualquer outro motivo, seja o sexo, a raça, a cor da pele, a idade, as crenças religiosas, as convicções políticas, a origem social e outros, a liberdade de reunião e associação e de credo religioso.

Seguindo no texto da Constituição da República, seu artigo 26 refere-se a que toda pessoa que sofrer dano ou prejuízo causado indevidamente por funcionários ou agentes do Estado motivados pelo exercício das funções próprias de seus cargos, tem direito a reclamar e obter a correspondente reparação ou indenização na forma que estabelece a lei.

Desde o ponto de vista do direito penal, se poderia conceber o assédio psicológico como uma figura de tipo penal plenamente identificável entre os delitos em espécie a partir do estudo do “*iter criminis*” e dessa forma, ainda que não se tenha tipificado como tal, entre os delitos se reconhece a coação, as ameaças, a intimidação, as lesões leves e graves, e outros.⁸⁵

O assediador realiza os atos preparatórios em seu delito quando começa seu trabalho de hostilização mediante intimidação e se nutre dos meios próprios para cometê-lo, às vezes se converte em um delito com a participação de várias pessoas,⁸⁶ e não de solidão, difícil de provar, pois há um conjunto de pessoas que

⁸⁵ Igualmente teríamos o medo insuperável como eximente da responsabilidade penal na vítima.

⁸⁶ Que podem atuar como cúmplices ou simplesmente como testemunhas nos delitos contra a honra, seja a injúria, a calúnia.

assistem diariamente as diferentes manifestações e agravamento do delito até sua total consumação que se logra com a desestabilização da vítima, com o dano físico e mental ou ambos de uma vez e que quase sempre culmina com o abandono do trabalho.

A denúncia da vítima se produz na maioria dos casos quando já não existe o elemento de subordinação nas relações de trabalho e consideramos que nestes casos se torna muito difícil acumular e apresentar elementos probatórios quando entre o ato e os resultados transcorreu tempo suficiente que faz improvável a aplicação de uma sanção ao acusador.

Do ponto de vista do direito trabalhista, a lei cubana prevê a figura do assédio em duas normas importantes, a partir do próprio Código de Trabalho, na lei específica de justiça trabalhista e no Código de Ética dos Quadros do Estado Cubano.

Cabe assinalar que o Código de Trabalho reproduz em seus princípios de direito do trabalho cubano, incorporados no artigo 3 do mencionado corpo legal, o exercício real destes direitos e o compromisso de cumprimento dos deveres e que leva às vias de fato na legislação complementar, tanto a nível geral, como nos ramos, setorial e incluso local dos Regulamentos Disciplinários, Regulamentos Internos e Convênios Coletivos de Trabalho.

Os Regulamentos Disciplinários são a concreção local, empresarial, do que estipula a lei, assim como o Convênio Coletivo de Trabalho e em alguns casos as Normas de Conduta e Ética válidas em determinados setores como as ciências, a educação, a arte, a saúde pública e outros.

O Código de Trabalho, Lei 49 de 1984 e o Decreto-Lei 176 de 1997 contemplam entre os atos aos que se aplicam medidas disciplinares os maus-tratos verbais e obras de superiores, subordinados, companheiros de trabalho e terceiros na ocasião do trabalho, sem definir se é de caráter continuado ou se apresenta de uma só vez.

No mês de julho do ano de 1996 se aprovou pelo Acordo 3050 do Comitê Executivo do Conselho de Ministros o Código de Ética dos Quadros do Estado Cubano, o qual sintetiza em seu texto os melhores valores e princípios que sustentam a rica história de nosso povo, que por ser um Código de Ética, não constitui um corpo legal, mas sim normativo para essa categoria de pessoas que o assumem voluntariamente e que qualquer medida que se lhes aplique por sua violação “não estará submetida a nenhuma regra da legislação trabalhista sobre a disciplina dos quadros”,⁸⁷ que se encontra no Decreto-Lei 196 de 1999 sobre o Sistema de Trabalho com os Quadros, onde estão as regulamentações legais relativas à infração da disciplina e as medidas aplicáveis, e igualmente define textualmente quem são considerados quadros do Estado Cubano.

Portanto, trata-se de atos de caráter moral e ética que sem constituir delito ou violação da lei, implicam em repúdio social ou perda de prestígio e reconhecimento social que devem cumprir os companheiros selecionados para ocupar cargos de direção⁸⁸.

O Código de Ética convoca a preservar a ética como um elemento essencial da política em Cuba e fio condutor da gestão de governo, assim como aqueles que ostentem funções estatais e governamentais têm o dever de atuar de acordo com os princípios éticos como única forma de legitimá-los, tanto no desempenho do cargo, como na vida pessoal⁸⁹.

O tratamento na legislação cubana da violência no trabalho. Solução dos conflitos derivados do assédio psicológico.

Como é de conhecimento de todos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1949, em seu texto tem diferentes princípios que devem ser observados pelos países membros da Comunidade

⁸⁷ Que podem atuar como cúmplices ou simplesmente como testemunhas nos delitos contra a honra, seja a injúria, a calúnia.

⁸⁸ Idem, Acordo No. Quinto.

⁸⁹ Ver Código de Ética dos Quadros do Estado Cubano.

Internacional.

Considerando que a liberdade, a justiça e a paz no mundo têm por base o reconhecimento da dignidade intrínseca e dos direitos iguais e inalienáveis de todos os membros da família humana.

A Constituição da República de Cuba em seu preâmbulo incorpora uma declaração de princípios quando os cubanos, pelo voto majoritário, expressam sua vontade de que a Constituição esteja presidida pelo anseio de Martí:

“Eu quero que a lei primeira de nossa República seja o culto dos cubanos à dignidade plena do homem”.

Outra declaração de princípios está no artigo 1º. ao reconhecer que a República é um estado socialista de trabalhadores, independente, soberano para o desfrute da justiça social, o bem-estar individual e coletivo e a solidariedade humana.

No artigo 9 se dispõe que o Estado garanta a liberdade e a dignidade plena do homem, o desfrute de seus direitos, o exercício e cumprimento de seus deveres e o desenvolvimento integral de sua personalidade.

Cabe assinalar que o Código de Trabalho reproduz em seus princípios de direito do trabalho cubano, incorporados no artigo 3 do mencionado corpo legal, o exercício real destes direitos e o compromisso de cumprimento dos deveres e que leva às vias de fato na legislação complementaria, tanto a nível geral, como nos ramos, setorial e incluso local dos Regulamentos Disciplinários, Regulamentos Internos e Convênios Coletivos de Trabalho.

Na mesma linha de pensamento, o artigo 10 da lei das leis reconhece que “os dirigentes, funcionários e empregados atuam dentro dos limites de suas respectivas competências e têm a obrigação de observar estritamente a legalidade socialista e vela por seu respeito na vida de toda a sociedade.

Em tal sentido, devemos assinalar que no mês de julho do ano de 1996 se aprovou pelo Acordo 3050 do Comitê Executivo do Conselho de Ministros o Código de Ética dos Quadros do Estado Cubano, o qual sintetiza em seu texto os melhores valores e princípios que sustentam a rica história de nosso povo, que por ser um Código de Ética, não constitui um corpo legal, mas sim normativo para essa categoria de pessoas que o assumem voluntariamente e que qualquer medida que se lhes aplique por sua violação “não estará submetida a nenhuma regra da legislação trabalhista sobre a disciplina dos quadros”,⁹⁰ que se encontra no Decreto-Lei 196 de 1999 sobre o Sistema de Trabalho com os Quadros, onde estão as regulamentações legais relativas à infração da disciplina e as medidas aplicáveis, e igualmente define textualmente quem são considerados quadros do Estado Cubano.

Portanto, trata-se de atos de caráter moral e ética que sem constituir delito ou violação da lei, implicam em repúdio social ou perda de prestígio e reconhecimento social que devem cumprir os companheiros selecionados para ocupar cargos de direção⁹¹.

O Código de Ética convoca a preservara ética como um elemento essencial da política em Cuba e fio condutor da gestão de governo, assim como aqueles que ostentem funções estatais e governamentais têm o dever de atuar de acordo com os princípios éticos como única forma de legitimá-los, tanto no desempenho do cargo, como na vida pessoal⁹².

Citados valores e princípios constituem em resposta à lei das leis, “um culto à dignidade e sensibilidade do homem” e em uma relação de preceitos assinala que estes representantes do Estado e do Governo devem⁹³:

- **Cultivar a vergonha, a honra e a dignidade.**
- **Fomentar y cumprir a disciplina com o respeito e a lealdade conscientes à Constituição e demais leis.**

⁹⁰ Que podem atuar como cúmplices ou simplesmente como testemunhas nos delitos contra a honra, seja a injúria, a calúnia.

⁹¹ Idem, Acordo No. Quinto.

⁹² Ver Código de Ética dos Quadros do Estado Cubano.

⁹³ Tirado do texto do Código de Ética dos Quadros do Estado Cubano.

- **Pregar com o exemplo pessoal, com uma atitude exigente para si mesmo e para os subordinados, assim como com o respeito e tato que devem reger as relações no aspecto coletivo.**
- **Buscar fórmulas humanas, legais e morais para dar resposta às necessidades da economia e da sociedade.**
- **Vincular-se com os trabalhadores e o povo, demonstrar respeito e confiança neles e sensibilidade para perceber seus sentimentos, necessidades e opiniões.**
- **Não se beneficiar nem beneficiar a outros por razão de parentesco ou amizade, ou troca de favores.**
- **Compartilhar com os subordinados as dificuldades e os grandes esforços, contribuindo e exigindo todo o empenho e consagração necessários.**
- **Apoiar-se no raciocínio coletivo e na capacidade pessoal para tomar decisões.**
- **Esta atuação deve estar despojada de voluntarismo, vaidade, improviso, injustiça, mediocridade profissional o do serviço de interesses próprios ou de amizades, assim como do sectarismo, menosprezo pela dignidade de outros ou indiferença diante de conseqüências futuras que não sofrera pessoalmente.**
- **Conduzir com firmeza a coletividade em prol do objetivo ou da tarefa encomendada, inculcar a confiança dos subordinados em seu chefe.**
- **Desenvolver a disposição ao diálogo e à comunicação eficaz com a coletividade, o qual é um elemento indispensável para a criação de um ambiente de trabalho com coesão e participativo.**
- **Mostrar-se solícito ante os problemas de seus companheiros.**
- **Considerar a competência profissional, a integridade moral e o melhor direito do trabalhador sobre a base da idoneidade e a capacidade real provada.**
- **Dignificar o ser humano em uma sociedade baseada na igualdade, na solidariedade e na justiça.**

As medidas que podem ser aplicadas pelas infrações do Código de Ética por parte dos Chefes Superiores assistidos por seus Órgãos Coletivos de Direção, no entanto, têm caráter de sanção porque se referem duas delas à subjetividade ou seja, são de caráter moral como a advertência ante o Órgão Coletivo de Direção e ante o Coletivo de Trabalhadores e as outras três são objetivas e de caráter moral e material porque se referem à remoção para outro cargo de direção, para um cargo que não seja de direção e a separação da entidade. Dizemos que são de caráter moral e material porque se inscrevem no Expediente da pessoa e se comunicam ao coletivo de procedência e ao coletivo de destino, porque é a única forma de reabilitar condutas impróprias nos dirigentes representantes do Estado e do Governo que assumem funções do mais alto nível de direção.

O conceito da justiça trabalhista em Cuba inclui princípios de imediatez e celeridade na solução dos conflitos que faz que com os termos estabelecidos estes se dirimam com a maior brevidade possível, sendo as vistas públicas, orais (ainda que pratiquem provas escritas) e se fundamenta na existência de Órgãos de Justiça do Trabalho de Base criados nos centros de trabalho com mais de 25 trabalhadores, os quais estão integrados pelos próprios trabalhadores que aplicam a justiça. Sua integração se formaliza com um designado pela administração, um designado pelo sindicato e um trabalhador eleito em Assembléia de Trabalhadores que compõem um tribunal que conhece de todos os conflitos dos trabalhadores como órgão primário e obrigado para todos os conflitos por aplicação de medidas disciplinares pela administração⁹⁴ e as reclamações de maior direito dos trabalhadores.

Há outros órgãos coletivos como são as Comissões de Admissão ao Emprego, a Permanência, Promoção e Capacitação, assim como os Comitês Especialistas que conhecem os aspectos referidos à atividade trabalhista propriamente dita enquanto à entrada do pessoal nas entidades, o término da relação de trabalho e suas causas, a promoção a cargos de maior complexidade e a possibilidade de participar de cursos de capacitação pagos pela entidade. São roldanas transmissoras nas quais participa também a

⁹⁴ Exceto para o pessoal que formaliza sua relação trabalhista por designação por parte da autoridade facultada (N. Da Autora)

representação sindical e trabalhadores selecionados por suas características pessoais e sua atitude ante o trabalho.

Também contamos com a atividade sindical enquanto representante dos trabalhadores na negociação coletiva da Convenção Coletiva de Trabalho e com todos estes elementos por sua imediatez com as situações que ocorrem nas entidades, se faz muito difícil que a prática do mobbing possa configurar-se em seu caráter de continuidade de 6 meses para tipificá-lo. Neste contexto somos do critério que o assédio psicológico não deve ser um ato que requeira uma duração tão prolongada quando já a saúde e estabilidade emocional do trabalhador se racham a tal extremo que se faz improvável seguir no combate por seus direitos. A imediatez e publicidade dos atos ajudam a reduzir a manifestação destas condutas.

Finalmente assinalamos que no texto deste trabalho demos conclusões sobre cada um dos capítulos pelo que evitando ser repetitivos não voltáramos a reiterá-los neste ato final.

Somente queríamos recalcar que na tipificação do assédio psicológico no trabalho como doença ou acidente de trabalho intervêm um conjunto de órgãos e entidades externas às empresas como as mútuas de seguridade social, as instituições de seguridade e higiene de trabalho, as instituições da inspeção de trabalho e outros enquanto ao reconhecimento destes fatores como doença profissional, sob o prisma da relação causal com motivo ou no exercício de trabalho e sem a necessidade de dedicar muito tempo em validar a presunção de laboralidade por originar-se no horário de trabalho.

Outra questão que interessa reiterar é que o direito do trabalho pertence à ordem pública, seu caráter descritivo da proteção ao trabalhador que é a parte mais débil da relação clama por não deixar ao arbítrio das partes a solução do conflito, porque existe um conjunto de normas que regulam as obrigações e direitos das partes no marco das relações trabalhistas para evitar que pela autonomia da vontade no acordo do contrato se chegue a acordo entre estas lesivos dos interesses do trabalhador que pode ante o pacto em uma conciliação ou por intervenção de um mediador, aceitar determinados pagamentos e indenizações sem acatar a norma que obrigue por seu caráter protetor o resultado esperado e a solução integral do conflito a partir da observância de todos os direitos que assistem ao trabalhador.

Somos do critério que a conciliação e a mediação não deveriam ser utilizados para resolver o conflito da relação de trabalho individual suscitado por uma atitude dolosa ou intencional de mobbing, porque o trabalhador pode ter acesso a uma solução que seja inferior à cobertura que teria pela via judicial ou de um órgão imparcial alheio às partes.

Não nos dedicamos pela brevidade deste trabalho à diferenciação sutil entre mobbing, bossing, bullying, os quais se reconhecem em nossa língua como assédio moral ou psicológico. Portanto o mesmo é se é produzido horizontalmente entre companheiros de trabalho, se é de um chefe para um subordinado ou deste para um chefe porque o importante é erradicar sua manifestação nas relações de trabalho.

Bibliografia consultada

Addressing Psychosocial Problems at Work (SOLVE)

Aeberhard-Hodges Jane. Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual en el trabajo. Revista Internacional del Trabajo, vol. 115 (1996) No. 5.

Aguilera Izquierdo Raquel. Análisis del significado y alcance de la potestad sancionador de la Administración en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. La Ley, Madrid, 2001.

Aramendi P. Acoso moral. Su tipificación jurídica y su tutela judicial. Aranzadi Social, abril 2002. No. 2

Arribas Mercedes. Acoso moral en el trabajo: un tema preocupante. Colegio Oficial de Psicólogos de Cataluña (tomado de www.mobbing)

Aspectos jurídicos y administrativos del acoso moral. En Cuadernos Sociales No. 50

Barón Duque Miguel. El Poder y el Mobbing. En el Refugio de Esjo.

Barón Duque Miguel. La espiral del mobbing. En el Refugio de Esjo.

Blanco Barea María J, López Parada Javier. La espiral jurídica del mobbing. En sitio www.mobbing.nu y <http://es.geocities.com/teberfont/espinaljuridica.html>

- Blanco Barea María J. El acoso está tipificado como delito. Parte 1 y Parte 2. En el Refugio de Esjo
- Blanco Barea María J. La vía penal integrada en el tratamiento de urgencia del mobbing. Publicado en Internet.
- Blanco Barea María J. Argumentos jurídicos para proteger penalmente a las víctimas de acoso moral. 2002. Refugio de Esjo.
- Blanco Barea María J. La dignidad y el mobbing en un estado social y democrático de derecho. Refugio de Esjo.
- Cooper Jennifer. Sexualidad y género en el ámbito laboral. Atracción, emociones, discriminación y respeto. PUEG. UNAM, 2001.
- Cristaldo Jorge D. Harmonización normativa laboral del MERCOSUR, Asunción 2000.
- Cuadernos sindicales. Aspectos jurídicos y administrativos del acoso moral. España-
- Charzman Birembaum Alberto. La violencia en el trabajo. Comentarios sobre la obra de OIT sobre Violencia en el trabajo. Publicado por EFT en Internet.
- Daza Martín, Pérez Bilbao J, López García J. El hostigamiento psicológico en el trabajo. www.mobbing.nu
- De Buen Néstor. Compilación de Normas Laborales comentadas. Tomos I y II. Editorial Porrúa. México 2002.
- De la Cueva Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Editorial Porrúa, México 1993.
- De Sandoval Pablo X. La enfermedad del trabajo. El País, 26 de enero 2003.
- Demanda en reclamación de declaración de contingencia como accidente de trabajo (o alternativamente enfermedad profesional) Julián Ortiz Martín, abogado de la presidenta de AVAL 3 Feb 2003
- Derechos laborales, derechos humanos. Revista Internacional del Trabajo, vol. 117 (1998) No. 2.
- Dictamen del Comité Económico y Social sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres....Diario Oficial No. C-123 de 25 de abril 2001.
- Di Martino Vittorio, Mohtar Musri. Guidance for the prevention of stress and violence ant the workplace. Kuala Lumpur, 2001. Ministerio de Recursos Humanos de Malasia.
- Duncan Chapell y Vittorio di Martino. Violence at work. OIT, Ginebra 1998 - 1999
- El hostigamiento psicológico en el trabajo. Tomado del Boletín ERGAS No. 69, del MTAS de España
- Elffman Mario. La violencia en el trabajo. 31/08/2000. Conferencia impartida en el Ciclo de FUNDAIH. Buenos Aires.
- Fernández Manuel. El estrés laboral y el burnout en el mundo judicial: Hacia un nuevo enfoque de la cuestión (marzo de 2001) Publicado en Internet
- Flores Vera José A. Las formas de violencia. El acoso moral en el trabajo. 20 de enero 2003. En Ayuda Laboral.
- Garcés de Los Fayos Ruiz Enrique J. Tesis sobre Burnout, publicado en la CVV-PSI
- García Amado Juan A. Uniersidad de León. El individuo y los grupos en el derecho laboral. Los dilemas del vínculo social. No. 2/1999
- García Martínez Roberto. Derecho del trabajo y de seguridad social. ADHOC. Buenos Aires, 1998.
- Gil Fisa Antonio. NTP 472. Aspectos económicos de la prevención de riesgos laborales. Caso práctico. En MTAS. INSHT
- Gómez Pomar Fernando. El daño patrimonial y el daño moral. Indret 1/00
- González de Rivera José Luis. El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso. En www.mobbing.nu
- Guevara Ramírez, Lydia. Reflexiones sobre el acoso moral en el trabajo. Publicado en Internet en El Refugio de Esjo y en www.derechosocial.com , www.internet-lex.com.br.
- Hirigoyen Marie-France. El Acoso Moral . Editorial Piados, España. 1999
- Hirigoyen Marie France. Acoso moral, la violencia perversa en lo cotidiano. Brasil 2002 o "Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien", Syros, 1998
- Hirigoyen Marie France. El hostigamiento psicológico en el trabajo. Mobbing. Editorial Piados. España
- Hirigoyen Marie France. El acoso moral. Malos tratos psicológicos en el ámbito de la pareja, de la familia y del trabajo (notas de Conferencia impartida el 10 de octubre 2001 en Barcelona. Tomado de Mujeres en Red.
- Informe de OIT sobre la Salud Mental en el Trabajo de Phyllis Gabriel y Maijo – Riitta Liimatatarnen, OIT, Ginebra, Octubre 2000
- Iturraspe Francisco. Dossier sobre condiciones y medio ambiente de trabajo CYMAT. Cuadernos electrónicos.
- Iturraspe Francisco. Los derechos e los trabajadores en la era de la mundialización. UCV y AVAL, 1999. Venezuela.
- Izquierdo y De la Cueva Ana Luisa. Compilación y semblanza. El humanismo jurídico de Mario de la Cueva . México, 1994.
- Jane Aeberhard-Hodges . Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual en el trabajo. Revista Internacional del Trabajo. OIT. Vol. 115, 1996.

Jiménez Sánchez José J. La fundamentación de los derechos humanos. Los derechos humanos como derechos morales. Facultad de Derecho de la Universidad de Grana.

La violencia en el trabajo. OIT. CINTERFOR. En www.cinterfor.org

Leyes usuales del trabajo. Zavalia, Argentina, 2000.

Leymann Heinz. Las 45 señales de peligro (tomado de Internet).

Leymann Heinz. The mobbing Encyclopaedia. En sitio www.mobbing.nu

Lobato de Paiva Mario Antonio. Derecho del trabajo mínimo (malp@interconnect.com.br)

Loper Arildo. Acoso moral. Brasil. Publicado en internet.

Loyzaga de la Cueva Octavio. Neoliberalismo ly flexibilización de los derechos laborales. UAM. México 2002.

Mansueti Hugo Roberto. El acoso sexual y el daño moral en América Latina. Publicado en el sitio web. www.derechosocial.com. Argentina.

Marson Jean Sebastien. Acoso moral. ¿Nuevo azote de la actividad laboral para los sindicalistas? Trabajo No. 43, junio 2002. Revista de la OIT

Matrai Loredana Estrés y Burnout, aproximación a un diagnóstico de situación en un sistema de urgencia móvil”, Montevideo, Uruguay (matrai@adinet.com.uy)

Molina Navarrete Cristóbal. Una nueva patología en las relaciones de trabajo. Publicado en el Refugio de Esjo.

Molina Navarrete Cristóbal. Aspectos organizativos y de gestión: las vías de tutela interna a la organización de la empresa. 18 de enero de 2003.

Nevado Fernández María J.. El ejercicio del derecho al honor (por el trabajador) en el contrato de trabajo. Tirant lo Blanch. Colección Laboral, 1999. España.

Normativa y Jurisprudencia del trabajo de Costa Rica. CD con compilación de leyes.

OIT. Estudio sobre salud mental en el trabajo en Alemania, Estados Unidos, Finlandia, Polonia y Reino Unido. 10 de octubre de 2000. OIT/00/37.

OIT. La violencia en el trabajo: un problema mundial, 20 de julio 1998 (OIT798/30).

Olano J. Associats. L.S. Cómo actuar ante el acoso moral en el trabajo. Enfoque jurídico, nov. 2002. En www.mobbing.nu

Oliveira Paulo Eduardo. El daño personal en el derecho del trabajo, LTr, 2002

Palomino, Teodosio A. El Hostigamiento Sexual. Editorial Juris Laboris, 1993. Perú

Pamplona Filho, Rodolfo. O assédio sexual na relacao de emprego. LTR. San Pablo .2001

Pamplona Filho, Rodolfo. El daño moral en las relaciones de empleo, 3ra edición, ampliada, revisada y actualizada, LTr, 2002.

Parés Soliva Marina, Estudio comparativo de la teoría de la comunicación humana a las fases del mobbing. En <http://www.webcindario/elacosomoral>

Pérez Bilbao Jesús. NTP 489 Violencia en el lugar de trabajo MTAS. INSHT..España

Perris María Dolores. El número 7+2 como explicación cognitiva (LMCP) del síndrome del bournot y PTSD

Piñuel Zabala Iñaki “Mobbing, la violencia psicológica en el trabajo” (1) (tomado de www.mobbing)

Piñuel Zabala Iñaki Videoteca sobre la violencia psicológica. España

Piñuel Zabala Iñaki Mobbing, como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo, 2002, en Internet.

Programa Infocus de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (safework) de la OIT. SOLVE. En www.ilo.org.safework

Redondo Rafael. Mobbing o psicopatología de la normalidad. 26 de septiembre de 2002. en cvv-psi@listserv.rediris.es

Reinhart Ariane. Sexual harassment. An ILO survey of company practice ILO 1999.

Resolución del Parlamento Europeo sobre el Acoso moral en el lugar de trabajo 2001 / 2339 (INI) Acta del 20/09/2001.

Resolución de problemas psicológicos en el trabajo. Programa Inocus de Seguridad y Salud en el Trabajo y medio Ambiente de la OIT.

Revista de la OIT. Trabajo No. 23. Lanzamiento de una armada antisustancias. Progreso en la lucha contra drogas y alcohol en el trabajo.

Revista de la OIT. Trabajo No. 19, 1997. desagradable, no deseado y cada vez más ilegal: el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Sainz Muñoz Carlos. Los derechos y garantías de la próxima ley del trabajo. Editorial Liti jet. Venezuela, 1989.

Salud Mental en el trabajo. Las consecuencias del Asedio Moral. Taller del 5 de octubre 2001. Brasil.

Salvador Luiz, Assedio Moral. Artículo publicado en www.direitonet.com.br

Sánchez de Andrés Pilar. Cómo actuar ante el mobbing. En Mobbing Opinión. Manual de diciembre 2002 a enero 2003.

Sánchez Gutiérrez Ana Esther. Responsabilidad, Ley, Salud Mental. Felexiones en torno al nuevo Código Penal Sardegna Miguel Angel. Derecho del Trabajo mínimo. Argentina, UBA (Por internet)

Solís de Ovando A. Mobbing o el acoso psicológico que puede sufrir en su trabajo. El Mercurio, Chile, 2003.

Sueli Padilha Norma. Del Medio ambiente de trabajo equilibrado. LTr. Brasil, 2002.

Tim Field. Bullying. Bully online. En www.successunlimited.co.uk

Velásquez Manuel. “La respuesta jurídico-legal ante el acoso moral en el trabajo” en INST. Publicado en Internet por el MTAS. España

Vogel Laurent. L’harcelement moral. Initiatives Nationales.

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

Convenios y Recomendaciones de la OIT.

Carta Internacional Americana de Garantías Sociales

Declaración relativa a los fines y principios de la OIT

Declaración de Bogotá, 2001.

Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.

De la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el trabajo. 2001/2339 /INI/. Acta del 20/09/2001. En sitio www.mobbing.nu

Pactos y Declaraciones Internacionales sobre Derechos Humanos.

Legislación española consultada: Constitución Código Penal, Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos laborales.

Legislación de Costa Rica, Argentina, Brasil, Panamá, Ecuador, Guatemala y Uruguay, sobre la violencia contra la mujer. Tomado de PNUD

Consolidación de Leyes del Trabajo. Brasil . Decreto Ley 5452 de 1943

Constitución de la República de Cuba de 1992

Código de Trabajo, Ley No. 49 de 1985 de Cuba

Otras leyes y normas legales en vigor.

Ley 13 de 1977, de Protección e Higiene del Trabajo, de Cuba

Ley 24 de Seguridad Social de 1980.

Decreto – Ley 176/97 sobre la Justicia Laboral de la República de Cuba

Decreto – Ley 196/99 sobre el Sistema de Trabajo con los Cuadros de la República de Cuba

Decreto – Ley 197/99, sobre las relaciones laborales del personal designado para ocupar cargos de dirección y funcionarios. (Cuba)

Código de la niñez y la juventud . Ley No. 16 de 28 de julio de 1978. Editora Política. La Habana, 1985

Código de Familia. Ley 1289 del 14 de febrero de 1975. En Colección Jurídica , Divulgación , Ministerio de Justicia, 1999. (Cuba)
