

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA - UNIVEM
PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO

MANOEL COSMO DE ARAUJO NETO

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E AS RELAÇÕES
DE PODER: LIMITES AO PODER DIRETIVO**

MARÍLIA
2007

MANOEL COSMO DE ARAUJO NETO

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E AS RELAÇÕES
DE PODER: LIMITES AO PODER DIRETIVO**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito do Centro Universitário Eurípides de Marília - UNIVEM, mantido pela Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, para obtenção do Título de Mestre em Direito. Área de Concentração Teoria do Direito e do Estado.

Orientadora: Profa. Dra. Norma Sueli Padilha

MARÍLIA
2007

ARAÚJO NETO, Manoel Cosmo de
Assédio Moral no Ambiente de Trabalho e as Relações de
Poder: Limites ao Poder Diretivo / Manoel Cosmo de Araújo Neto;
orientadora: Norma Sueli Padilha. Marília, SP: [s.n.], 2007.
105 f.

**Dissertação (Mestrado em Direito) - Centro
Universitário Eurípides de Marília - Fundação de
Ensino Eurípides Soares da Rocha.**

1. Meio Ambiente de Trabalho; 2. Princípio Protetor; 3.
Dignidade da Pessoa Humana; 4. Assédio Moral; 5. Limites ao
Poder Diretivo; 6. Tutela Coletiva.

CDD: 341.6



FUNDAÇÃO DE ENSINO "EURÍPIDES SOARES DA ROCHA"
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM

PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO
Reconhecido pela Portaria MEC nº 2.878, de 26 de agosto de 2005

ATA DA DEFESA PÚBLICA DE DISSERTAÇÃO DE MANOEL COSMO DE ARAÚJO NETO, ALUNO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO, ÁREA DE CONCENTRAÇÃO "TEORIA DO DIREITO E DO ESTADO", NÍVEL DE MESTRADO, REALIZADA NO DIA 23 DE AGOSTO DE 2007.

Aos vinte e três dias do mês de agosto de dois mil e sete, com início às 14:30 h, realizou-se, nas dependências do Centro Universitário Eurípides de Marília, a defesa pública da dissertação de Mestrado do aluno Manoel Cosmo de Araújo Neto, com o título "Assédio moral no ambiente de trabalho e as relações de poder: limites ao poder diretivo". A Banca Examinadora, constituída pelos Professores Doutores: Norma Sueli Padilha - orientadora (Centro Universitário Eurípides de Marília), Edinilson Donisete Machado (Centro Universitário Eurípides de Marília) e Flávio Bento (Instituição Toledo de Ensino/Araçatuba – SP), argüiu o candidato durante 2 (duas) horas, tendo o examinado sido aprovado com a nota 10,0 (dez) com distinção e louvor . Encerradas as atividades, foi lavrada a presente ata assinada pelos membros da Banca Examinadora.

PROFA. DRA. NORMA SUELI PADILHA(Orientadora)

PROF. DR. EDINILSON DONISETE MACHADO

PROF. DR. FLÁVIO BENTO

Dedico este modesto trabalho aos meus pais Severino Cosmo de Araújo (in memoriam) e Dirce Lopes de Araújo, sem os quais não teria sustentação moral nem a perseverança de aqui chegar.

Igualmente reconheço que sem o apoio incondicional e às palavras de alento de Ana Luzia, André Luis e Fernanda, minha esposa e filhos, respectivamente, em toda esta trajetória, por certo as agruras dificilmente seriam suportadas.

Às minhas irmãs e esposos, cunhadas e cunhados, meus sinceros agradecimentos pelo incentivo nesta empreitada.

Aos meus professores do Programa de Mestrado da Fundação “Eurípides Soares da Rocha” de Marília/SP – UNIVEM, cujo conhecimento e inolvidável capacidade me estimularam a abrir novamente a agradável tarefa da pesquisa.

A todos os funcionários do UNIVEM, que com suas importantes tarefas e exemplar desempenho na sublime instituição, proporcionaram a nós um ambiente seguro e de notável higiene, nos fazendo acreditar no potencial da pessoa humana.

AGRADECIMENTOS

À Dulce Elena Josefina Ferreira, presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de Araçatuba/SP e Região, agradeço pelo incondicional apoio e estímulo, sem os quais seria tarefa impossível meu retorno às atividades acadêmicas.

Aos meus colegas de trabalho na entidade sindical referida, aos quais homenageio na pessoa de Sílvia Helena, cujas palavras de incentivo e votos de perseverança estearam minha vontade e dedicação.

Aos Senhores Erotides Gil Bosshard e Antônio Aparecido Garcia, verdadeiros artífices desta viagem ao conhecimento e à libertação das amarras do conformismo. Portadores e doadores do apoio sincero e desmedido quando me via fraquejando e quase desistindo, ante os ásperos obstáculos que surgiram neste breve e cativante curso.

A Vontade de Poder

“Onde encontrei um ser vivente, lá encontrei vontade de poder. E este mistério segredou-me a própria vida: ‘Veja’, disse ela, ‘eu sou aquela que sempre tem de superar a si mesma’. Essa superação, a humanidade a realiza por meio das “tábuas de valor”, que traçam o rumo para o trabalho civilizatório dos povos: ‘Muitos países viu Zaratustra, e muitos povos: dessa maneira, ele descobriu de muitos povos o Bem e o Mal. Zaratustra não encontrou sobre a terra nenhum poder maior que Bem e Mal. Uma tábua de valores está suspensa sobre cada povo. Olha, é a tábua de suas superações; olha, é a voz de sua vontade de poder.”

Nietzsche

ARAUJO NETO, Manoel Cosmo de. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho e as Relações de Poder: Limites ao Poder Diretivo**. 105 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, 2007.

RESUMO

A pesquisa buscou demonstrar a ocorrência do Assédio moral ou psicoterrorismo no ambiente de trabalho, utilizando-se, para tanto, a linha do programa, Construção do Saber Jurídico, com Área de Concentração em “Teoria do Direito e do Estado”. Foram analisadas as diferentes dimensões em que as relações de poder se entrelaçam nesse ambiente, com destaque para a subordinação jurídica e o poder diretivo do empregador, resgatando os princípios jurídicos aptos a refrear os abusos do poder diretivo, como principal fonte causadora do Assédio Moral. Desse modo, o princípio protetor e sua correlação com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana atuam no sentido de resguardar a dignidade do trabalhador no ambiente de trabalho. O Assédio Moral é um fenômeno social que se anuncia principalmente nas relações de trabalho, sendo estudado por profissionais da área da saúde e por pesquisadores ligados ao Direito do Trabalho. Visto como fonte causadora de malefícios psicofísicos, o fenômeno é abordado, inclusive, por psicólogos e outros profissionais da área da medicina, no que seguidos por instituições sindicais e pela O.I.T. – Organização Internacional do Trabalho. A pesquisa buscou demonstrar que se devem impor limites à manifestação do Poder Diretivo do empregador, quando estes ultrapassarem os seus parâmetros jurídicos, invadindo, assim, a honra, a intimidade e a dignidade da pessoa obreira, descaracterizando o caráter jurídico da subordinação a que está submetido o trabalhador. É necessário, também, compreender o que se entende por Meio-Ambiente do Trabalho e como construir um local tranquilo e harmonizado para o desenvolvimento dos meios de produção e, conseqüentemente, alcançar na interação do capital e do trabalho a dignidade do Ser Humano. Sem isto, o trabalhador, enquanto detentor de direitos, não poderá como componente da sociedade, alcançar o progresso justo e igualitário em sua distribuição de riquezas. Pesquisou-se, ainda, o reconhecimento pela jurisprudência da ocorrência do psicoterrorismo nas relações de trabalho e de que modo está sendo reprimida a conduta das partes envolvidas nas relações capital-trabalho. Propôs-se que caberá aos trabalhadores e empregadores buscar uma solução satisfatória para a proteção plena contra a ocorrência do assédio moral, na medida em que há mecanismos eficazes para a sua contenção por meio de seus órgãos representativos, quais sejam os sindicatos profissionais e patronais, através de instrumentos já existentes, sendo desnecessária, destarte, a produção de mais leis, que se tornam, assim que criadas, obsoletas ante a evolução das relações sociais nestes tempos de globalização. Conclui a pesquisa propondo que somente com a efetiva tutela coletiva praticada pelos sindicatos, por meio de Acordos Coletivos de Trabalho com cláusulas específicas voltadas ao tema do Assédio Moral, seriam impostas as atitudes mais condizentes para a preservação da Dignidade da Pessoa Humana no seu ambiente de trabalho, resgatando-se a atribuição original dos Sindicatos, qual seja, a de defender os interesses de todos os envolvidos nos processos de produção de bens e serviços, em busca da tão sonhada harmonia social.

Palavras-Chave: Meio-Ambiente de Trabalho; Princípio Protetor; Dignidade da Pessoa Humana; Assédio Moral; Limites ao Poder Diretivo; Tutela Coletiva.

ARAUJO NETO, Manoel Cosmo de. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho e as Relações de Poder: Limites ao Poder Diretivo**. 105 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, 2007.

ABSTRACT

This research presents situations of mobbing or psycho-terrorisms in the workplace, according to the Juridical Knowledge Construction's research line and to the Law and State Theory's concentration area of the Master Program of Law of *Centro Universitário Eurípides* of Marília, Brazil. An analysis was made about the different dimensions of the power relations in the workplace and it was discovered that the main causes of the occurrence of mobbing are the directive power and the juridical subordination. Thus, the Principle of Protection correlated with the constitutional Principle of Human Dignity intends to keep the dignity of the employee in its workplace. Mobbing is a social phenomenon studied by health professionals and researchers of the Labor Law. It is considered a phenomenon that causes psycho-physical damages and is also explored by psychologists, professionals of the medical area, Syndicates and the ILO (International Labor Organization). This research also shows that we have to limit the manifestation of the Directive Power of the employer, when it exceeds the juridical parameters, invading the honor, the intimacy, and the dignity of the employee, taking off the juridical character of the subordination faced by the employee. It is also necessary to understand what Labor Environment means and how we can build a calm and harmonized workplace and consequently how we can reach the interaction of the capital, work and human dignity. Without those factors, the employee, as a member of the society, can not reach a fair and equalitarian progress in the wealth distribution. Moreover, it was explored how the jurisprudence recognizes the occurrence of psycho-terrorism in the work relationships and which tools it uses to repress the parts involved in the capital-work relations. Consequently, it has been proposed that the employees and employers have to look for a satisfactory solution to protect them against the occurrence of mobbing, once there are effective representative organs, like the syndicates, which already have rules to solve the problems. Thus, it is not necessary to produce more laws, which can be obsolete ahead of the evolution of the social relations in the globalization area. Finally, this research concludes that only with the effective collective tutelage practiced by the syndicate through the Collective Labor Agreements, with specific clauses about the occurrence of mobbing, that attitudes more harmonic with the preservation of the Human Dignity in its workplace would be imposed, rescuing the original attribution of the Syndicates, which is: to defend the interests of those involved in the process of production of Services and Goods, in the pursuit of social harmony.

Keywords: Labor Environment. Principle of Protection. Human Dignity. Mobbing. Limits to the Directive Power. Collective tutelage.

ARAUJO NETO, Manoel Cosmo de. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho e as Relações de Poder: Limites ao Poder Diretivo**. 105 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, 2007.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo demostrar la ocurrencia del Acoso Moral en el ambiente de trabajo, segundo la línea de investigación Construcción del Saber Jurídico, perteneciente al área de concentración Teoría del Derecho y del Estado del Programa de Maestría en Derecho del *Centro Universitário Eurípides* de Marília, Brazil. Las diferentes dimensiones en que las relaciones de poder se articulan en ese ambiente han sido analizadas, destacándose la subordinación jurídica y el poder directivo del empleador, rescatando los principios jurídicos aptos a refrenar los abusos del poder directivo, como principal fuente causadora del Acoso Moral. De este modo, el principio protector y su correlación con el principio constitucional de la dignidad de la persona humana actúan con el sentido de resguardar la dignidad del trabajador en el medio-ambiente del trabajo. El acoso moral es un fenómeno social que se anuncia principalmente en las relaciones de trabajo, y es estudiado por profesionales del área de la salud y por investigadores ligados al Derecho del Trabajo. Considerado como una fuente causadora de maleficios psicofísicos, el fenómeno es abordado incluso por los psicólogos y otros profesionales del área médica, además de instituciones sindicales y por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La investigación todavía ha demostrado que se deben imponer límites a la manifestación del Poder Directivo del empleador, así que los parámetros jurídicos hubieran sido ultrapasados, invadiendo el honor, la intimidad y la dignidad del empleado. Todavía es necesario comprender lo que es Medio-Ambiente del Trabajo y cómo construir un local tranquilo y armonizado para el desarrollo de los medios de producción y consecuentemente alcanzarse la interacción del capital e del trabajo a la dignidad del Ser Humano. Sin esto, el trabajador, como detento de derechos, no podrá como un componente de la sociedad alcanzar el progreso justo e igualitario en su distribución de riquezas. Se ha pesquizado también el reconocimiento por la jurisprudencia de la ocurrencia del acoso moral en las relaciones de trabajo y de qué modo se está siendo reprimida la conducta de las partes envueltas en una solución satisfactoria para la protección plena contra la ocurrencia del acoso moral, ya que existen medios eficaces para su contención a través de sus órganos representativos, los sindicatos profesionales y patronales, utilizándose de instrumentos que ya existen, siendo desnecesaria la producción de más leyes, que van a se tornar obsoletas ante la evolución de las relaciones sociales en estos tiempos de globalización. Se concluye la pesquiza proponiendo que sólo con la efectiva tutela colectiva practicada por el sindicato a través de la utilización de Acuerdos Colectivos del Trabajo, con cláusulas específicas a cerca del tema del Acoso Moral, serían impuestas las actitudes que más condicen con la preservación de la Dignidad de la Persona Humana en su medio ambiente de trabajo, rescatándose la atribución original del los Sindicatos, que es la de defender los intereses de todos los envueltos en los procesos de producción de bienes y servicios, en busca de la soñada armonía social.

Palabras-Clave: Medio-Ambiente del Trabajo. Principio Protector. Dignidad de la Persona Humana. Acoso Moral. Límites del Poder Directivo. Tutela Colectiva.

SUMÁRIO

CAPÍTULO I ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA.....	14
1.1 Assédio moral ou psicoterrorismo no ambiente de trabalho	14
1.2 Os Excessos do poder diretivo como causa da incidência do assédio moral no ambiente de trabalho	26
1.3 A Subordinação jurídica do trabalhador e o assédio moral	29
1.4 Rescisão do contrato de trabalho como instrumento de defesa obreira frente ao assédio moral.....	33
1.5 A OIT – Organização Internacional do Trabalho, o meio-ambiente de trabalho e o assédio moral.....	42
1.6 O Reconhecimento da ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho	47
CAPÍTULO II O PRINCÍPIO PROTETOR E SUA CORRELAÇÃO COM O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE HUMANA	56
2.1 A Dignidade humana e a pessoa do trabalhador.....	56
2.2 O Princípio protetor como defesa da dignidade do trabalhador no ambiente de trabalho....	60
2.3 Prevenindo o assédio moral	66
2.4 O Assédio moral na jurisprudência trabalhista.....	70
CAPÍTULO III O ACORDO COLETIVO COMO INSTRUMENTO DE DEFESA DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR	80
3.1 O Papel dos sindicatos na defesa da dignidade do trabalhador assediado.....	83
3.2 Natureza jurídica do acordo coletivo de trabalho	90
3.3 Validade dos acordos coletivos de trabalho	91
3.4 Elementos auxiliares para a contenção do assédio moral.....	93
CONCLUSÃO.....	98
REFERÊNCIAS	102

INTRODUÇÃO

Busca-se demonstrar nesta pesquisa que o fenômeno denominado assédio moral, também conhecido como psicoterrorismo, tem sua origem nos excessos praticados pelos empregadores na materialização de seu poder diretivo frente ao princípio protetor do empregado, principalmente quando incidem na intimidade e dignidade da pessoa humana, princípios estes consagrados em nossa Carta Magna e no referencial teórico utilizado neste estudo.

À medida que esta pesquisa for desenvolvendo-se, serão levantadas hipóteses de como limitar o poder diretivo em face da dignidade dos trabalhadores e das relações surgidas do contratualismo formal ante os direitos oriundos da liberdade, igualdade e fraternidade.

Será analisado em qual contexto se situa o assédio moral e quais seriam os instrumentos possíveis de refrear o fenômeno, resgatando-se os princípios que regem as relações de trabalho, quais sejam, o da Proteção do Trabalhador e o da Dignidade da Pessoa Humana. O excesso na manifestação do poder de comando do empregador, em tese, estaria ‘legitimado’ pelo estado de subordinação dos trabalhadores, todavia, trata-se de uma subordinação jurídica que não se configura em permitir a subordinação da pessoa no modo de sujeição absoluta.

Como hipótese de limitação ou contenção do assédio moral, será pesquisado o princípio protetor da pessoa do trabalhador.

No primeiro capítulo, será definido o significado de assédio moral, como ocorre e onde esse fenômeno se faz presente; além disso, serão apresentadas as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que tratam do meio-ambiente de trabalho. Será demonstrada uma das hipóteses levantadas, a qual considera o Poder Diretivo do Empregador como a causa da incidência do assédio moral no ambiente de trabalho, quando este excede os seus limites, invadindo a intimidade, a honra e a dignidade da pessoa obreira. A subordinação

jurídica será, igualmente, analisada como uma das hipóteses para a ocorrência do psicoterrorismo, visto que a incompreensão desta dimensão na relação de trabalho também pode ser permissiva desta conduta por parte do empregador.

Na segunda parte desta pesquisa, serão observados os princípios da Dignidade da Pessoa Humana do Trabalhador e a sua articulação com o da Proteção ao Obreiro e, também, como os sindicatos podem atuar na defesa legítima dos interesses da classe obreira, além de demonstrar como outros intervenientes podem colaborar para a contenção do assédio moral.

Serão analisados os modos que a jurisprudência trabalhista está tratando o problema, atualmente e a sua confrontação com os princípios constitucionais de proteção à intimidade e à honra dos trabalhadores. No mesmo capítulo também será abordada a prevenção à ocorrência do fenômeno.

No terceiro capítulo, será oferecida uma proposição de contenção ou limitação ao assédio moral, por meio dos acordos coletivos de trabalho, cuja tarefa pode e deve ser levada a cabo pelas entidades sindicais, visto que já conta com a estrutura e a legitimidade constitucional conferida na Carta Magna de 1988. Às entidades sindicais cabe a defesa dos interesses das categorias por elas representadas, normatizando as relações pertinentes via negociações coletivas e impondo normas de condutas condizentes com os princípios retro comentados. Os litígios oriundos de entraves aos entendimentos contam hoje com mecanismos eficientes na busca da paz social almejada, acaso atingida pela incidência do assédio moral.

Como ramo autônomo, o Direito do Trabalho tem um fundamento essencial, o princípio da proteção. Este princípio é utilizado em razão da liberdade contratual de pessoas com poder e capacidade econômicas desiguais, emanando destas mesmas relações o desenvolvimento da ciência do Direito do Trabalho, a qual está permanentemente em mutação

e em conformidade com as novas relações sociais, surgidas com a globalização e a abertura dos países de acordo com suas necessidades industriais e de comércio.

CAPÍTULO I: ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

Para o pesquisador menos arguto, o assédio moral se mostra um fenômeno do final do século XX e início deste XXI, entretanto, tentar explicar o assédio moral é dissertar sobre um tema que ocorre há tempos e que até poucos anos poderia ser encarado como um exagero ou uma suscetibilidade exacerbada.

1.1 Assédio moral ou psicoterrorismo no ambiente de trabalho

Muito se tem falado, nos últimos anos, sobre o fenômeno social e jurídico denominado psicoterrorismo ou assédio moral. O fenômeno, conforme pesquisado por Marie-France Hirigoyen (2006, p. 65-66), foi estudado principalmente nos países anglo-saxões e nos países nórdicos, sendo lá denominado de *mobbing*, termo derivado de *mob* (horda, bando, plebe), implicando a idéia de algo importuno.

O termo psicoterrorismo foi criado por Heinz Leymann (HIRIGOYEN, 2006, p. 66), atuante em psicologia do trabalho na Suécia.

Assédio, neste estudo, significa em sua essência o ato de circundar, sitiar, acuar ou simplesmente atacar psicologicamente alguém, de modo a reduzir suas forças ou resistência, prostrando sua vontade e aniquilando seu poder de reação, com intuito preconcebido e sob uma estrutura caracteristicamente vertical, de superioridade hierárquica sobre a vítima.

Por outra ótica, pode ocorrer também no aspecto horizontal, de um igual para outro, mas sempre com as mesmas razões ocorridas no aspecto vertical. Essa atitude tem sua origem nas relações familiares, na vizinhança, em pequenos grupos sociais, como clubes, e também é encontrada nas escolas, no trabalho e nos mais diversos campos dos relacionamentos humanos.

A natureza humana está condicionada a reflexos derivados de conjugações positivas ou negativas, sendo os negativos: o ciúme e a inveja e os positivos: a fraternidade, o amor verdadeiro e a igualdade; estes servindo de satisfação pessoal e reconhecimento dos valores intrínsecos do indivíduo.

Estudado já há algum tempo, primeiro por psicólogos, depois por doutrinadores das ciências jurídicas, o fenômeno, também conhecido como *mobbing* na Itália, Alemanha e Escandinávia; *harcèlement moral* na França e *acoso moral* na Espanha, foi chamado de terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, uma delas psicoterrorismo, este termo talvez mais apropriado; atos que são, a rigor, atentados contra a dignidade humana e se manifestam, de início, na família e na escola, quando se confrontam respectivamente filhos e alunos com predileções ostensivas, como a exibição de valores, o relato do brilho e da glória de uns com o desprezo e ostracismo do outro, gera ciúmes, inveja e rivalidades. (BARROS, 2005)

O assédio moral ocorre no meio-ambiente de trabalho, em geral de forma disfarçada, acompanhado de mistificações, recorrente também em várias áreas da sociedade. Somente pouco antes do início deste século XXI é que o tema passou a receber estudo jurídico, através da doutrina e da jurisprudência, embora se afirme que já havia indícios sobre o assunto desde a década de 70. O assédio moral era, então, estudado em conjunto com o estresse e a saúde ocupacional. É exatamente a necessidade de proteção à dignidade do empregado o que justifica a punição do assédio moral.

São manifestados, segundo Alice Monteiro de Barros (2005), como configuradores do assédio moral, seguindo alguns pressupostos:

1) “Técnicas de Relacionamento” – Aqui, o assediador não dirige o olhar nem a palavra à vítima, nem ao menos para um bom dia; comunica-se com ela por bilhetes, impedindo-a de se expressar; ela é interrompida freqüentemente pelo superior hierárquico ou

por colegas, muitas vezes com gritos e recriminações; não a encaram, ignoram sua presença, dirigindo-se, exclusivamente, a outros. É comum também aproveitarem uma saída rápida da vítima para deixar uma tarefa em sua mesa, sem lhe solicitar pessoalmente a execução do trabalho.

2) “Técnicas de Isolamento” – O agente atribui funções à vítima que a isolam ou a deixam sem qualquer atividade, exatamente para evitar que mantenha contato com colegas de trabalho e obtenha deles a solidariedade como manifestação de apoio.

3) “Técnicas de Ataque” - Que se traduzem por atos que visam a desacreditar e/ou a desqualificar a vítima diante dos colegas ou clientes da empresa. Essa técnica de assédio moral implica conferir à vítima tarefas de grande complexidade, as quais devem ser executadas em curto lapso de tempo, com o objetivo de demonstrar a sua incompetência ou exigir-lhe tarefas absolutamente incompatíveis com a sua qualificação funcional e fora das atribuições de seu cargo.

4) “Técnicas Punitivas” - Que colocam a vítima sob pressão, como, por exemplo, por um simples erro cometido, elabora-se um relatório contra ela.

No mesmo sentido, há outras maneiras configuradoras da prática, cuja agressão, em geral, é dissimulada, não permitindo contestação ou defesa; são manifestadas por suspiros e muxoxos; pelo olhar por cima dos ombros; por olhares de desprezo acompanhados de gestos alusivos a algo insondável; por críticas veladas ou indiretas; por subentendidos zombeteiros; por zombarias disfarçadas de brincadeiras; por ironias e sarcasmo, além de indiretas desestabilizadoras, geralmente em público. Usam-se, ainda: discriminação, calúnias, difamações, injúrias, mentiras, boatos sobre preferências, favores sexuais e outros. Deveras difícil sua detecção.

Barros (2005) definiu pressupostos de definição do assédio moral baseados na doutrina e na jurisprudência, quais sejam:

a) a intensidade da violência psicológica: é necessário que ela seja grave na concepção objetiva de uma pessoa normal. Não deve ser avaliada sob a percepção subjetiva e particular do afetado, o qual poderá viver com muita ansiedade, situações que objetivamente não possuem a gravidade capaz de justificar esse estado da alma. Nessas situações, a

patologia estaria mais vinculada com a própria personalidade da vítima do que com a hostilidade no local de trabalho;

b) o prolongamento no tempo: o episódio esporádico não o caracteriza, mas o caráter permanente dos atos é capaz de produzir o objetivo;

c) que se produzam efetivamente os danos psíquicos: estes se revestem de índole patológica. Constitui, portanto, uma enfermidade que pressupõe o diagnóstico clínico. Deverá ser provada. O dano psíquico poderá ser permanente ou transitório e se configura quando a personalidade da vítima for alterada e seu equilíbrio emocional sofrer perturbações que se exteriorizam por meio de depressão, bloqueio, inibições, etc. Esses estados devem guardar um nexo de causalidade com o fato danoso. Poderá ocorrer do fato danoso não gerar o desequilíbrio emocional, mas agravá-lo. Neste caso, aplica-se a concausa e o responsável responde pelo agravamento.

O psicoterrorismo ou assédio moral é, portanto, conduta cometida com o intuito de humilhar; retirar do contexto comum e expor ao ridículo; reduzir a frangalhos a pessoa humana, induzindo-a a perder a auto-estima e confiança no ambiente de trabalho.

Na esmagadora maioria das ocorrências, a vítima se isola do grupo e também da família, fica arredia e desconfiada, quase paranóica, buscando a fuga nas drogas, no álcool e em congêneres, como os calmantes. Deste estado para o surgimento de doenças relacionadas ao trabalho e/ou acidentes que vitimam ou aleijam, o caminho é muito curto.

Como se afere, é tarefa hercúlea a comprovação do referido fenômeno, haja vista a natureza da ocorrência, pois na maioria das vezes, acontece em micro-esfera, na qual estão inseridas a pessoa que assedia e sua vítima.

Na medida em que se desenvolve a pesquisa, são encontrados inúmeros obstáculos referentes ao tema, um deles é a dificuldade de se provar o fenômeno.

O psicoterrorismo praticado no âmbito das indústrias ocorre de modo oculto, quase imperceptível aos pares da vítima, causa guerra de nervos e provoca o abatimento do equilíbrio psicofísico, solapando a resistência, acarretando doenças físicas e emocionais.

A vítima começa a sentir fraqueza e às vezes desenvolve verve agressiva, forma de defesa, quase sempre sublimada pela constância do assédio.

O artigo 2º da Resolução nº 1.488/98, do Conselho Federal de Medicina¹ estabeleceu os elementos de pressuposição do nexo causal entre os transtornos psicopatológicos e o meio-ambiente do trabalho, para aferição dos males advindos do assédio moral.

Pode-se vislumbrar que há condições de se estabelecer uma relação causal entre o fenômeno e os males que porventura venham a atingir a vítima; além, é claro, de se identificar possíveis testemunhas presenciais do assédio.

Contudo, torna-se necessária uma análise das diferentes dimensões que se entrelaçam nas relações de trabalho, isto é, a Subordinação Jurídica, os pilares do Princípio Protetor do Empregado e os limites do Poder Diretivo do empregador. É necessário também observar os direitos da pessoa humana, enquanto incluída no ambiente de trabalho.

Os preceitos constitucionais interferem nessas relações, especialmente aqueles inseridos no artigo 5º da Carta Magna, a qual é conhecida como constituição cidadã. Aliás, a origem de nossa *Lex Legum* é de uma inspiração ímpar, entretanto, muito ainda se há de fazer para que o dever-ser atinja a efetividade à qual se propuseram nossos constituintes.

Encarar o assédio moral, na afirmação de Pamplona (2006, p. 1079), como um problema da modernidade, é assumir que os valores de hoje não podem ser colocados no mesmo contexto de outrora, uma vez que a sociedade mudou consideravelmente a visão da

¹ Para o estabelecimento do nexo entre os transtornos da saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessário, deverá o médico considerar: a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal; o estudo do local de trabalho; o estudo da organização do trabalho; os dados epidemiológicos; a literatura atualizada; a ocorrência de caso clínico ou sub-clínico no trabalhador exposto a condições agressivas; a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes, entre outros; o depoimento e a experiência dos trabalhadores; os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais da área da saúde ou de outras áreas.

tutela dos direitos da personalidade, assim, Pamplona (2006) conclui: “O assédio moral é uma violação a um interesse juridicamente tutelado, sem conteúdo pecuniário, mas que deve ser preservado como um dos direitos mais importantes da humanidade: o direito à dignidade”.

O assédio moral pode ser conceituado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de modo reiterado, causando a sensação de exclusão do ambiente de trabalho e do convívio social. (HIRIGOYEN, 2006, p. 65)

Analisar-se-á em que contexto se situa o psicoterrorismo e quais os meios possíveis de refreá-lo, resgatando os princípios que regem as relações de trabalho, especialmente as relações de poder, os Princípios da Proteção do Trabalhador e o da Dignidade da Pessoa Humana.

Para a pesquisadora Marie-France Horigoyen (2006, p. 09-10), os malefícios da perversão moral constituem-se excelentes temas para filmes ou *romans noirs*, oferecendo aos públicos-alvos a manipulação perversa do ser pelo ser; entretanto, não se ousará falar na vida cotidiana dessa perversidade.

A perversão fascina, seduz e causa um medo surdo, silencioso e destruidor. Os perversos, por vezes, são invejados, porque imaginam-se dotados de força superior, que na maioria das vezes os mostram vencedores, fortes, quase ultra-humanos.

Os perversos se sobressaem no mundo dos negócios e da política e são temidos porque as pessoas pensam instintivamente que é melhor estar junto a eles do que afastados; enfim, trata-se da lei do mais forte.

A palavra *perverso* choca e perturba. Corresponde a um juízo de valor e os psicólogos se recusam a emitir tais juízos. Quando as vítimas querem ajuda, assevera Hirigoyen (2006, p. 14), é comum não serem ouvidas, sendo que não é incomum que os analistas aconselhem às vítimas de um ataque perverso a verificarem até que ponto elas foram

responsáveis pela agressão sofrida ou até que ponto elas foram as responsáveis por isso, mesmo que inconscientemente.

Os pequenos atos perversos são tão corriqueiros que podem parecer normais e até de uso comum. Podem iniciar-se com um simples ato de desrespeito, uma leve mentira ou uma manipulação incosequente. Incomoda, mas não chega a ser avaliado como de grande monta.

Caso não haja a manifestação do grupo social onde tais condutas acontecem, esses pequenos atos podem transformar-se progressivamente em atos de perversidade ostensiva, desta vez com maior poder de destruição.

Essa destruição sempre existiu, quer nas famílias, onde permanecem ocultas, quer nas empresas, onde as pessoas não a levavam a sério, nos momentos em que havia empregos em abundância. Hoje é comum que as pessoas se firmem desesperadamente ao posto ocupado com muita dificuldade, mesmo que tal suportabilidade signifique o pisoteio de sua saúde, tanto física quanto psíquica.

Essa guerra psicológica no meio-ambiente de trabalho agrega dois fenômenos:

O abuso de poder, que é rapidamente desmascarado e não é necessariamente aceito pelos empregados; e, a **manipulação perversa**, que se instala de maneira insidiosa e que, no entanto, causa devastações muito maiores. (HIRIGOYEN, 2006, p. 66)

Embora não se tenha ainda um modo clássico de classificação, pode-se afirmar que existem modalidades de psicoterrorismo, sempre como meios para atingir os fins propostos pelo perverso ou por práticas coletivas, cujas características são:

Assédio moral vertical ascendente: É derivado de graus de hierarquia no ambiente de trabalho, praticados entre pessoas cuja relação jurídica de subordinação facilita e até serve como fluido dos excessos; por exemplo, um superior ao agredir a dignidade do subordinado numa forma de demonstrar sua condição privilegiada ante os componentes daquela micro-esfera de poder; trata-se de uma forma de assédio mais corriqueira.

Assédio moral vertical descendente: É praticado pelo subordinado em face de seu superior. Este tipo de psicoterrorismo é menos comum, pois se pressupõe que a pessoa atingida sempre será a parte fraca da relação jurídica, considerando a subordinação como elemento facilitador do fenômeno; todavia, pode ocorrer, por exemplo, com o funcionário público de carreira, cuja posição de privilégio e por força da estabilidade inerente ao posto agride seu superior, às vezes até por banalidade e desejo mórbido de vê-lo sofrer.

Assédio moral horizontal: Não há hierarquia neste caso, somente uma igualdade que se torna campo fértil para o abuso, muitas vezes através de futilidades ou por se considerar o agressor de alguma forma mais importante que a vítima ou que o grupo onde convive, seja por carregar consigo bagagem cultural, seja pelo nível social familiar considerado pela comunidade como *status* ou posição de privilégio ante os demais.

Assédio moral estratégico: Este modo carrega pressupostos bem delineados, como meio de eliminação de um concorrente, de modo a minar sua capacidade de resistência, forçando a vítima a se submeter ao jugo e a não mais exercer domínio sobre a qualidade de suas tarefas, fazendo com que ela se torne facilmente identificável, como mera peça substituível, deixando o agressor em evidência.

Assédio moral misto: É aquele cuja prática envolve os vários modos anteriormente identificados, de todos os níveis partem agressões contra a vítima, tornando sua permanência no meio em que trabalha insuportável, subjugando-a e eliminando-a, gradativa e lentamente, até que num surto de desespero, venha a demitir-se do serviço.

A ocorrência do assédio moral em outros países tem variações na sua noção e análise, de acordo com as culturas e os contextos próprios de cada povo. Suas denominações e conceitos são:

O *mobbing*: Origina-se do termo *to mob*, maltratar, sitiar, perseguir. É uma forma severa de assédio que ocorre dentro das empresas, um fenômeno de grupo cuja característica é

a hostilidade, iniciando-se com perseguições coletivas, incluindo em seu bojo, desvios que aos poucos culminam em violência física.

Usam o termo os países nórdicos, como Finlândia, Suécia e Dinamarca, bem como na Suíça e na Alemanha.

O *bullying*: Em inglês, *to bully*, significa tratar com grosseria. Esse termo inicialmente descrevia humilhações, vexames ou ameaças ocorridas entre crianças, estendendo-se posteriormente para o mundo do trabalho.

Para Hirigoyen (2005, p. 80), *bullying* parece de aceção mais ampla do que o termo *mobbing*. Refere-se mais a violências individuais do que organizacionais, como chacotas e agressões de conotação sexual e físicas, geralmente praticadas por superiores hierárquicos, enquanto que o *mobbing* é mais um fenômeno de grupo.

O termo é utilizado na Inglaterra e em alguns países de língua inglesa.

O *harassment*, denominação adotada pelos Estados Unidos da América, é o assédio que consiste em ataques repetidos e voluntários de uma pessoa à outra, com o objetivo de minar sua resistência, provocando-a para atormentá-la.

O *ijime*, que no Japão significa assédio, é utilizado não somente para descrever humilhações e ofensas sofridas pelas crianças nos colégios, como também para definir nas empresas nipônicas as pressões de um grupo, objetivando o desenvolvimento dos jovens pré-contratados ou para reprimir aqueles trabalhadores que perturbam a ordem imposta.

Para os japoneses, o *ijime* é antes de tudo um instrumento de controle social que surgiu na década de 70, quando a indústria estava em franco desenvolvimento.

As indústrias de outrora tinham necessidade de jovens trabalhadores adaptados ao mundo do trabalho padronizado, onde não havia espaço para individualismos ou personalidades marcantes e, sobretudo, senso crítico. (HIRIGOYEN, 2005, p. 84)

A partir dos anos 90, com o início de uma recessão mundial, houve necessidade da adaptabilidade dos trabalhadores aos novos desafios, capazes de produzir idéias próprias e de sobreviver aos novos métodos de administração.

A realidade já não era a de conservar o emprego por toda uma vida, mas a de enfrentar a redução de postos de trabalho, por meio de constantes avaliações de mérito e desempenho.

Aos empregados mais velhos ou que tinham, de certo modo, diminuído sua capacidade produtiva, iniciou-se uma cruzada de agressões e pressões psicológicas, visando a excluí-los dos empregos e a substituí-los por forças novas e mais bem capacitadas para o posto.

Hoje é mais aceita no Japão a denominação *moral harassment*.

Na medida em que se observam as diferentes terminologias, sob formas variadas e de acordo com as culturas, percebe-se que o assédio moral é um fenômeno social verdadeiro, que revela com suas nuances a condição humana.

Padilha (2006, p. 17) considera que:

O universo jurídico atravessa um momento especialmente desafiador e intrigante, alicerçado sobre fundamentos superados pela velocidade incontrolável e desmedida da crescente complexidade do mundo contemporâneo, aliado à singularidade de seus conflitos, que impõem um novo ritmo e uma nova face a todos os horizontes da vida social, relegando ao passado conceitos e institutos modelados em fórmulas estanques e modelos fechados, que não comportam a flexibilidade e o ritmo da dinâmica dos atuais conflitos da era da globalização e da informatização.

Esta afirmação, tão atual, pode perfeitamente ser aplicada à conceituação do assédio moral. É deveras interessante tal modo de pensar os conflitos atuais, em especial os relacionados ao tema em pesquisa, ainda mais quando a autora (2006, p. 17) prossegue:

Rompe-se a estrutura de um sistema pensado, para atuar junto aos conflitos dimensionados no interesse individual e cria-se o vácuo das intrigantes e gigantescas lides advindas dos direitos metaindividuais, dos direitos sem fronteiras, sem competência delimitada pela jurisdição, sem titulares

definidos, sem objeto estanque ou divisível, mas de altíssima carga de conflituosidade e urgente clamor de efetividade.

Quando se foca a moral como uma das dimensões a serem protegidas pela inviolabilidade enquanto um direito fundamental, deve-se concordar com Delgado (2004, p. 52-53):

A inviolabilidade moral do ser humano está firmemente assegurada pela Constituição da República: “são invioláveis a intimidade, a vida privada e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (artigo 5º, IX, CF/88). Em direção semelhante o inciso V do mesmo artigo: “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”.

A inviolabilidade física da pessoa humana, *abrangente da seara juslaborativa*, está assegurada, em segundo lugar, pela garantia constitucional de *existência digna a todos*, no plano da ordem econômica (artigo 170, *caput*, que abre o Título VII – “Da Ordem Econômica e Financeira” – e seu Capítulo I – “Dos Princípios Gerais da Atividade Econômica”). É evidente que a expressão existência digna de seres humanos é ampla, abrangendo não somente a dimensão física, mas também a psicológica e ética dos indivíduos. Entretanto, esta mesma abrangência não pode obscurecer a proteção normativa à saúde e bem estar do corpo humano, estuário de realização da vida da pessoa em todas as suas dimensões.

Na medida em que se busca entender essas instâncias, tem-se que a inviolabilidade *moral* do indivíduo é conceito de maior amplitude do que a física, reiterando que o corpo e sua saúde são campos de realização.

Arendt (1997, p. 15), com a expressão *vita activa*, designou três atividades humanas fundamentais: o labor, o trabalho e a ação.

Labor é a atividade correspondente ao processo biológico do corpo humano, cujo crescimento espontâneo, metabolismo e eventual declínio, têm a ver com as necessidades vitais produzidas e introduzidas pelo labor, no processo da vida.

O **trabalho** é a atividade correspondente ao artificialismo da existência humana, não necessariamente contida no eterno ciclo vital da espécie e cuja mortalidade não é compensada por este último.

O trabalho produz um mundo ‘artificial’ de coisas, nitidamente diferente de qualquer ambiente natural. Dentro de suas fronteiras habita cada vida individual, embora esse mundo se destine a sobreviver e a transcender todas as vidas individuais.

A **ação**, para Arendt (1997, p. 15), é a única atividade que se exerce diretamente entre os homens sem a mediação das coisas ou da matéria, corresponde à condição humana da pluralidade, ao fato de que os homens, e não o Homem, vivem na Terra e habitam o mundo.

Todavia, em sua forma mais elementar, a condição humana da ação seria um luxo desnecessário, uma caprichosa interferência às leis gerais do comportamento, se os homens não passassem de repetições interminavelmente reproduzíveis do mesmo modelo, todas dotadas da mesma natureza e essência, tão previsíveis quanto a natureza e a essência de qualquer outra coisa.

Arendt (1997, p. 31), aborda o tema da natureza social e política do Homem como:

A vita activa, ou seja, a vida humana na medida em que se empenha efetivamente em fazer algo, tem raízes permanentes num mundo de homens ou de coisas feitas pelos homens, um mundo que ela jamais abandona ou chega a transcender completamente. As coisas e os homens constituem o ambiente de cada uma das atividades humanas, que não teriam sentido sem tal localização; e, no entanto, este ambiente, o mundo ao qual viemos, não existiria sem a atividade humana que o produziu, como no caso das coisas fabricadas; que dele cuida, como no caso das terras de cultivo; ou que o estabeleceu através da organização.

Bem assentadas as definições do que é o assédio moral no meio-ambiente do trabalho e sua classificação, faz-se necessário compreender o poder de direção conferido ao empregador por força da relação de emprego e o que é o estado de subordinação do trabalhador oriundo do contrato de trabalho, haja vista a hierarquia decorrente disso, bem como de que forma contribuem referidos institutos para a incidência do assédio moral.

1.2 Os excessos do poder diretivo como causa da incidência do assédio moral no ambiente de trabalho

O que é o poder senão um estado que pressupõe estar a pessoa que o detém em um determinado nível de superioridade que possa dar-lhe a impressão de ascendência sobre todas as instâncias do indivíduo a ele diretamente subordinado.

No contexto ora permeado, no que se refere à decorrência desse poder nas relações de trabalho, essa instância não permitiria ao empregador extrapolar os limites fixados quando da contratação do fornecedor da mão-de-obra, o trabalhador.

O poder empregatício é o conjunto de prerrogativas relacionadas à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços. (DELGADO, 2006, p. 629)

Através do poder diretivo, o empregador destina corretamente a energia da força de trabalho para a produção, para o empreendimento econômico que se propôs e *nos limites do contrato*.

Este se fundamenta no contrato, elemento que melhor lhe confere suporte à origem e reprodução jurídica deste fenômeno de poder. O pacto de vontades que dá origem à relação de emprego, segundo Delgado (2006, p. 644), importa um conjunto complexo de direitos e deveres interagentes de ambas as partes, em que se integra o poder empresarial interno.

A noção de contrato é, por outro lado, tão ampla que dá conta de qualquer situação historicamente experimentada no que se refere à relação de emprego.

Esse poder se divide em diretivo ou organizativo, poder regulamentar, fiscalizatório ou de controle e disciplinar.

Nesta pesquisa sobre a incidência do assédio moral no meio-ambiente do trabalho, interessam as modalidades do poder empregatício, as quais são analisadas a seguir.

O **poder diretivo ou organizativo** e conforme Delgado (2006), **poder de comando**, é um conjunto de manifestações tendencialmente concentrado na pessoa do empregador, dirigido à organização da estrutura e espaço empresariais internos com o intuito de especificar e orientar os afazeres relativos à prestação de serviços.

O **poder regulamentar** concede ao empregador a fixação de regras gerais que devem ser observadas pelos empregados, dentro do estabelecimento empresarial; a atividade regulamentar é a concretização externa dos planos e metas diretivas da empresa, através da linguagem, por meio de ordens de serviço, manuais de procedimentos, regulamentos internos de condução dos métodos de produção, etc.

Não se trata deste poder produzir normas jurídicas, mas de estipular cláusulas contratuais próprias do contrato de trabalho.

O **poder de controle ou fiscalizador** é prerrogativa afeita ao acompanhamento contínuo da prestação de trabalho. Entende Delgado (2006, p. 634) que esse poder destina-se à vigilância sobre a efetiva e regular atuação do empregado, enquanto subordinado ao contrato de trabalho ao qual emprega sua mão-de-obra.

Na medida em que esse poder se manifesta, existem limites quanto à sua extensão e ao que se refere ao assédio moral. Após o advento da Carta Magna de 1988, que assegurou o exercício dos direitos sociais e individuais à liberdade, à segurança, ao bem-estar, ao desenvolvimento, à igualdade e à justiça, como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundados na harmonia social (preâmbulo da CF/88), tiveram sua atuação delimitada no exato ponto entre o poder do empregador e a subordinação jurídica do empregado.

A par desses princípios normativos, há na Constituição Federal regras impositivas que afastam a viabilidade jurídica de condutas fiscalizatórias e de controle da prestação do

serviço subordinado que venham agredir a liberdade e a dignidade básica da pessoa natural do trabalhador. (DELGADO, 2006, p. 635)

Ainda, há a regra de que ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante, conforme inciso X do artigo 5º da CF/88. Todas essas regras ou princípios criam uma fronteira ao exercício das funções de fiscalização e controle no ambiente de trabalho, declarando, destarte, ilegais as medidas que venham agredir ou cercear a liberdade e dignidade da pessoa do trabalhador.

A exemplo disso, a ordem jurídica estatal, mais recentemente, trouxe vedação expressa às práticas até então comuns nas fábricas, quais sejam as famosas revistas íntimas, através da Lei nº 9.799 de 26 de maio de 1999, acrescentando o artigo 373-A, inciso VI da CLT.² Como se pode perceber a partir da leitura do dispositivo ora comentado, a lei procurou proteger a mulher de tais vexames, entretanto, o texto constitucional tem abrangência mais ampla, estendendo à pessoa humana, independentemente do sexo, tal vedação.

O poder disciplinar pode ser definido como a prerrogativa dada ao empregador de impor sanções disciplinares a seus empregados, ante o descumprimento por eles de suas obrigações contratuais.

Para a pesquisa, importa percorrer essa derivação de poder, visto que o disciplinamento das atividades obreiras ocupa posição de destaque quando aborda a figura do assédio moral.

A tipicidade da conduta do obreiro é requisito objetivo para o exercício do poder disciplinar inserido no contrato, inclusive no que se refere à natureza da matéria envolvida e sua gravidade no contexto em que é observado.

Essa manifestação de poder não deve ultrapassar a pessoa do trabalhador nem o ambiente em que se encontra, pena de invasão à sua privacidade e liberdade.

² Artigo 373-A: Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e a certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

A prática do *jus resistentiae* por parte do empregado, quando percebe que as prerrogativas patronais estão ultrapassando os limites das obrigações contratuais, corresponde ao exercício regular de um direito; todavia, isso é muito difícil em nosso país, onde a mais simples negativa do trabalhador torna-se motivo para demissão sumária.

Mas, por que considerar o Poder Diretivo como causa da incidência do assédio moral? Para responder a tal questionamento, faz-se necessária uma análise da abrangência da Subordinação Jurídica a que está sujeito o empregado e de que forma ela pode contribuir para a existência desse fenômeno.

1.3 A subordinação jurídica do trabalhador e o assédio moral

Freqüentemente, indaga-se qual é o significado real do conceito da subordinação jurídica, elemento integrante do contrato de trabalho. Nesse prisma e via de conseqüência, não se pode deixar de observar a necessidade do equilíbrio dos interesses patronais conjugados aos igualmente legítimos interesses dos obreiros.

O termo subordinação, *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), tem a sua noção *etimológica* de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores.

Decorre disso uma idéia básica de *submetimento, de sujeição ao poder de outrem*, às ordens de terceiros, uma posição de dependência. Assim, é salutar compreender o que causa esse estado de prostração, no caso do assédio moral, para se idealizar os diferentes modos de interpretar essa subordinação.

O Direito do Trabalho teve a relação de trabalho pessoal subordinada, remunerada e não eventual, chamada "relação de emprego", como categoria básica a partir da qual foram desenvolvidos seus princípios, regras e institutos essenciais.

Para Delgado (2006, p. 302-303), a subordinação corresponde ao pólo *antitético e combinado com poder de direção existente no contexto da relação de emprego*. Consiste na situação jurídica derivada do *contrato de trabalho*, no qual o empregado acolhe esse poder empresarial no *modo de realização de sua prestação de serviços*.

Trata-se da situação em que se encontra o trabalhador em decorrência da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que irá desempenhar.

Pode-se concluir, a partir dessas observações, que no Direito do Trabalho a subordinação atua sobre o *modo de realização da prestação de serviço* e não sobre a *pessoa do trabalhador*.

Não se mostra correto, do ponto de vista jurídico, a *visão subjetiva* do fenômeno da subordinação, que de certo modo compreende que ela atua sobre a pessoa do trabalhador, criando-se a partir dessa ótica um estado de sujeição sem limites.

Ainda que essa sujeição pessoal possa ocorrer com maior frequência do que se gostaria, ela não explica do ponto de vista sócio-jurídico o conceito e a dinâmica essencial dessa relação de subordinação.

A natureza da subordinação jurídica classifica-se como um fenômeno componente de um contrato estabelecido entre o trabalhador e o tomador de seus serviços, através do qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivado pelo segundo sobre a forma de sua prestação de trabalho.

Trata-se de uma subordinação de caráter jurídico, ainda que fundamentada numa assimetria social característica da sociedade capitalista moderna.

Esse assincronismo econômico-social, maior ou menor entre os dois sujeitos da relação de emprego, não necessariamente altera o feixe jurídico de prerrogativas e deveres a ele inerentes.

Com relação aos deveres, estes derivam da contratação tácita ou expressa a que se submetem as partes, uma tomando os serviços ou a força do trabalho da outra, mediante uma contraprestação pecuniária.

Moraes Filho (1971, p. 222) definiu a subordinação jurídica nas relações do trabalho como a mais segura das notas caracterizadoras da relação de emprego. Afirmou que o conceito, o conteúdo e os limites deste princípio não são tão fáceis de se definir ou explicar, como de fato ele merece.

A subordinação jurídica consiste em uma espécie de *status subiectionis* do empregado diante do empregador, com certeza muito semelhante ao do cidadão perante a soberania estatal; situação esta que não é um estado de fato, mas de direito, evidenciada por intermédio da contratualidade existente entre as partes e advinda do próprio pacto laborativo, do vínculo jurídico formado na celebração deste, originando este estado de sujeição.

Paul Colin *apud* Moraes Filho (1971, p. 222) configurou de modo mais abrangente a subordinação jurídica, assim a definindo:

Por subordinação jurídica entende-se um estado de dependência real, criado por um direito, o direito de o empregador comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens. Eis a razão pela qual chamou-se a esta subordinação de jurídica, para opô-la principalmente à subordinação econômica e à subordinação técnica, que comporta também uma direção a dar aos trabalhos do empregado, mas direção que emanaria apenas de um especialista. Trata-se aqui, ao contrário, do direito completamente geral de superintender a atividade de outrem, de interrompê-la ou de suscitá-la à vontade, de lhe fixar limites, sem que para isso seja necessário controlar continuamente o valor técnico dos trabalhos efetuados. Direção e fiscalização, tais são os dois pólos da subordinação jurídica.

Percebe-se destarte, que essa subordinação não permite, quando se retorna aos conceitos éticos e morais que *a priori* regem as relações humanas, abusos ou excessos, nem que se revistam essas ultrapassagens da mais lúdima e boa intenção, mesmo que na forma travestida de ordens genéricas.

A subordinação jurídica encontra seus limites naturais nas fontes normativas do contrato, quais sejam a Constituição Federal, Leis Infraconstitucionais, Consolidação das Leis

do Trabalho, Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, Regulamentos de Empresas e Usos e Costumes.

Portanto, a subordinação jurídica tem suas limitações e é nelas que se encontram óbices às práticas já definidas e conceituadas como assédio moral.

Délio Maranhão (2005, p. 246) entende que a subordinação do empregado é *jurídica* porque resulta de um *contrato*, em que se encontram seus fundamentos e seus *limites*. O empregado não deve ser visto como um *servo* e nem o empregador como um *senhor*. Ressalva baseada no pressuposto da liberdade individual e da dignidade da pessoa do trabalhador.

A subordinação é fonte de direitos e deveres para ambos os contratantes, tendo o empregador os direitos de direção e comando, de controle e de aplicação de sanções disciplinares e o empregado o dever de obediência aos comandos oriundos do pacto laborativo, com diligência e fidelidade ao contrato.

Porém, ao cumprir suas obrigações contratuais, ao empregado é permitido o direito de resistência quando ocorrer a invasão do poder diretivo em sua dignidade e liberdade.

Obedecer não significa anular-se. A obediência do obreiro acima dos limites traçados pelas normas contratuais significaria sujeitar-se a riscos à sua saúde, a trabalhos superiores à sua capacidade física, à sua moral, na medida em que eventuais humilhações alcançassem a esfera íntima do trabalhador; aliás, todo este contexto tem de plano, natureza ilícita, ilegal ou de execução extraordinariamente difícil. (MARANHÃO, 2005)

Definiu-se, destarte, o conceito da subordinação jurídica nas relações laborativas e como ela pode ser interpretada, de modo positivo ou negativo. Positivo quando é utilizada como um meio de controle sobre a mão-de-obra enquanto fator produtivo e negativo quando vista como permissivo que legitime abusos além do conceito do poder diretivo, fiscalizador e disciplinar do empregador ou seus prepostos.

Decorrente dessas ilações, torna-se mister entender como o fenômeno do assédio moral no contexto ora pesquisado pode sofrer limitações já impostas pela legislação em vigor e que conseqüências pode produzir nas relações laborativas.

1.4 Rescisão do contrato de trabalho como instrumento de defesa obreira frente ao assédio moral

A palavra trabalho, na língua latina *tripalium*, tem conotação de sofrimento, uma vez que denominava um instrumento de tortura. Sendo o assédio moral um processo de envenenamento psicológico, que mina a afetividade e o bem estar do trabalhador, pode-se defini-lo como uma forma sutil de tortura, não sendo difícil diferenciá-lo da origem do termo trabalho.

Sendo o sofrimento uma definição absolutamente subjetiva, não há como se aferir sua extensão, posto que varia na intensidade com que atinge o indivíduo ou o seu senso moral.

Em qualquer sociedade, os valores éticos e morais constituem-se nos fundamentos do grupo, na medida em que permeiam as relações humanas.

Uma imposição de forma coletiva de valores não se traduz em garantia de que todos venham a obedecer aos regramentos daí advindos e, em razão disso, faz-se necessária a criação de mecanismos que tornem viável a harmonia no ambiente de trabalho.

A dignidade da pessoa humana, enquanto princípio fundamental, tem que ser respeitada em toda sua magnitude. Na medida em que se implante uma tutela coletiva, no âmbito do Direito do Trabalho, proteção essa voltada à contenção do assédio moral, reparar-se-ia imediatamente seu cometimento, pois da prevenção decorre a inoccorrência ou no mínimo, seu não cometimento, em tese.

No caso da ocorrência de assédio moral, o obreiro poderá pedir a rescisão indireta de seu contrato de trabalho embasado no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Maranhão (2005, p. 570) define que a rescisão unilateral do contrato de trabalho pelo empregado recebe a denominação de *demissão*. Todavia, nos casos em que o empregado é vítima de maus tratos e outras causas de quebra dos deveres contratuais pela empresa, opera-se a saída do empregado por ato faltoso do empregador.

O mesmo autor entende que o que ocorre realmente, nesses fatos, é a declaração direta da vontade do empregado que visa a extinguir uma relação de direito, um estado jurídico.

A inexecução faltosa das obrigações contratuais, dá à parte lesada o direito de pleitear em juízo essa extinção.

Nas causas citadas no artigo 483 do Diploma Obreiro, poderá o empregado aproveitar do dispositivo insculpido no parágrafo 3º, isto é, afastar-se imediatamente de suas funções nos casos de ocorrência dos fatos contidos nas alíneas ‘d’ e ‘g’, ou seja, se não cumprir o empregador as obrigações do contrato e/ou este reduzir o seu trabalho, de modo a afetar sensivelmente a importância de seu salário.

Não cumprir o empregador as obrigações do contrato significa que o inadimplemento das obrigações do contrato autoriza o trabalhador a romper o pacto laborativo, uma vez que os objetivos da execução da prestação de serviços tornaram-se incompatíveis entre os sujeitos da relação de emprego.

A justa causa em foco, aduz Santos (1997), conduz ao entendimento que se torna inconveniente ao empregado permanecer na empresa, em razão da falta grave praticada pelo empregador, que aí estaria desequilibrando a relação da igualdade entre as partes.

A gravidade da falta é requisito essencial do ato faltoso para que se configure a justa causa aludida. Neste estudo, o descumprimento pelo empregador no tratamento pessoal em face do empregado, visando minar sua resistência e submetê-lo a tratamento injusto, dá ensejo

à rescisão indireta do contrato de trabalho e, conseqüentemente, ao pagamento das indenizações correspondentes.

Maranhão (2005, p. 596) sublinha que os atos faltosos do empregador:

Surgem da violação de três direitos fundamentais do empregado: o direito ao respeito e à sua pessoa física e moral, compreendendo esta última o decoro e o prestígio; à tutela das condições essenciais do contrato e à inobservância pelo empregador das obrigações que constituem a contraprestação da prestação de trabalho.

Na medida em que acontecerem as violações ao contrato de trabalho, há uma exigência comum a ser considerada, ou seja, que a falta seja *grave*; podendo ser avaliada *in abstracto*, embora atendendo às circunstâncias do caso.

Como não há, ainda, meios satisfatórios de aferição de faltas, cujo cerne seja o assédio moral, um dos meios para se comprovar sua incidência seria através de documentos confeccionados pelos empregadores, cujo teor comporte ordens absurdas; transferências de local de trabalho abusivas ou que ponham o empregado em situação vexatória e humilhante; determinação de cumprimento de quotas que se revelem excessivas à sua consecução e outros meios legalmente admitidos.

Por outro lado, importante se faz a colheita por parte da vítima, de testemunhas presenciais que possam comparecer em juízo para comprovar a matéria do fato (assédio moral), ocorrido no ambiente fabril.

É óbvio que provar a ocorrência de assédio moral é deveras delicado, haja vista que basta uma simples negativa do empregador para destruir mera alegação não embasada em provas robustas.

Delgado (2006) entende que os dois tipos mais importantes de resolução contratual que existem na teoria e prática do Direito do Trabalho são a ruptura por ato faltoso do empregado (justa causa) e a efetivada por ato faltoso do empregador (rescisão indireta do contrato de trabalho).

O que interessa neste trabalho é a segunda modalidade da resolução, aquela provocada por ato faltoso do empregador em face do empregado.

Como o assédio moral é de difícil comprovação fática, difícil aferir se a reclamação obreira se fundamenta com a força necessária, com o esteio em motivos que possam determinar a aplicação da legislação em seu benefício.

Os critérios ou requisitos de validade dessa punição ao empregador podem ser classificados em objetivos, subjetivos e circunstanciais.

Os requisitos objetivos estão contidos na caracterização da própria conduta infracional cometida; os subjetivos dizem respeito ou não ao sujeito contratual na respectiva conduta e os circunstanciais referem-se à aferição da infração e à aplicação da respectiva penalidade.

Delgado (2006, p. 1211) indaga:

[...] tais critérios ou requisitos também se aplicam à resolução do contrato de trabalho por falta empresarial? De algum modo o trabalhador tem de certificar-se da observância de tais requisitos, ainda que ciente de que o término efetivo do contrato somente se confirmará em decorrência de decisão judicial?

Pode-se, assim, observar que essas indagações não podem ocorrer exatamente nesse sentido, uma vez que há critérios que se mostram incompatíveis com as peculiaridades da rescisão indireta do contrato de trabalho.

De um modo geral, os requisitos objetivos das justas causas podem ser pertinentes à rescisão indireta do contrato de trabalho, por iniciativa do trabalhador.

Por serem as causas citadas nas alíneas de “a” a “g”, do artigo 483 da CLT, relativamente elásticas e imprecisas quanto à definição celetista em face do critério penalista da prévia tipificação legal, nem sempre essas infrações podem enquadrar-se nesse sentido, pois há condutas patronais que escapam efetivamente a essas previsões.

O requisito da gravidade da conduta empresarial se mostra decididamente relevante ao sucesso do pedido de rescisão indireta. Há casos, hoje, já tipificados, como o assédio sexual, que recebeu recente inclusão no Código Penal Brasileiro, artigo 216-A.

Em consonância ainda, deverá ser observada na conduta se esta provoca prejuízo não iminente, podendo ser sanada por outros meios, o que afetaria sobremaneira a imediatidade do afastamento pedido pelo trabalhador.

Outros requisitos que se mostram relevantes nestes casos são o dolo e a culpa. O primeiro é a vontade deliberada em provocar a lesão ou o prejuízo e o segundo versa sobre a falta de intenção em assim proceder.

Somente no caso de infração por ofensa moral (artigo 483, alínea “e” da CLT), nas palavras de Delgado (2006, p. 1213), é que se pode aferir a consideração da individualidade do empregador; isto é, nos outros casos, não, haja vista a conceituação da personalidade jurídica empresarial, que, neste momento, confunde-se com a pessoa do empregador ou seus prepostos, ou seja, deixou-se revelar a individualidade do agressor.

Nestes parâmetros, torna-se de rigor argumentar sobre a imediatidade da punição, pois se, por um lado, ao empregador é exigida a aplicação de punição subsequente a um ato faltoso do empregado sob pena de se configurar o perdão tácito, por outro, igualmente se deve ter em conta que cabe ao obreiro se insurgir com a imediata reação.

Todavia, a reiteração de faltas contratuais advindas do excesso do Poder Diretivo em face do trabalhador ou outras concausas, como cometimento reiterado dessas infrações, ao longo da vigência do pacto laborativo, pode ensejar a resolução contratual por culpa do empregador, via rescisão indireta do contrato de trabalho.

Os tipos de infração descritos nas alíneas do artigo 483 do Diploma Consolidado devem ser esmiuçados para melhor compreensão sobre a rescisão indireta do pacto.

A primeira, descrita na alínea “a”, assim enuncia: **“serviços superiores às forças obreiras, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato”**. Nesta alínea, contrapõe-se o autor às atividades exigidas pelo empregador que sejam atípicas ao contrato de trabalho, não podendo este alterar a relação, em virtude do princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

Outro parâmetro a ser analisado é aquele contido nos princípios de ordem jurídica, quer seja por se tratar, eventualmente, de trabalho ilícito ou por conter em sua execução uma ação prejudicial ou lesiva a alguém.

Outro pressuposto é o de se obrigar o trabalhador a executar serviços superiores às suas próprias forças, que necessariamente não precisam ser físicas, mas também intelectuais ou emocionais.

Fator de ordem moral, por exemplo, pode ser qualquer atividade que seja incompatível com o senso moral comum ou específico do obreiro, como quando o empregador exige o ludibrio dos clientes para fornecimento de mercadoria aquém da qualidade necessária.

Alínea “b”: **“Tratamento pelo empregador ou superiores hierárquicos com rigor excessivo”**. O tipo em análise significa o descumprimento dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, enquadrando-se nesta alínea o comportamento diretivo, fiscalizador ou disciplinar do empregador, que dessa forma abusa do poder em detrimento do empregado.

Nota-se aqui que pode referir-se este tipo nos pressupostos que conformam o assédio moral, ou seja, a intolerância contínua, o exagero minudente de ordens, especialmente quando configurar tratamento discriminatório, manifestações escancaradas de poder e em desarmonia com os fins regulares do contrato.

Alínea “c”: **“Correr perigo manifesto de mal considerável”**. Neste quadro são os perigos normais da execução de um trabalho, que podem ou não ser elididos com o fornecimento de equipamentos de proteção individual ou daqueles inerentes ao próprio exercício do trabalho, casos dos vigilantes armados, seguranças bancários ou de transporte de valores.

Alínea “d”: **“Não cumprir o empregador as obrigações do contrato”**. O contrato de trabalho deve ser cumprido em seu conjunto principiológico, tanto pelo obreiro, quanto pelo empregador.

Desta alínea tratou Delgado (2006, p. 1219), que afirmou:

As obrigações contratuais decorrem tanto das normas de natureza imperativa como das de caráter dispositivo, posto que as duas espécies integram o contrato de trabalho. O descumprimento, pelo empregador, de quaisquer obrigações, sejam elas *legais, convencionais, normativas ou contratuais*, autoriza a rescisão do vínculo por iniciativa do empregado, com base na justa causa em estudo.

Alínea “e”: **“Praticar o empregador, ou seus prepostos, contra o empregado ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”**.

Abre-se neste tópico, em particular, ressalva no que tange à ocorrência do assédio moral. Esta definição jurídica trata da injúria, da calúnia e da difamação, restringindo-se a ofensas morais ou à imagem do trabalhador e de sua família. Vale notar que a ordem jurídica não limita o âmbito dessas ocorrências, da infração ao ambiente laborativo do empregado; significando que pode se verificar ato lesivo praticado fora da empresa, em local distante dela.

A alínea “f”, que assim foi enunciada: **“Ofender o empregador ou seus prepostos o empregado, fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem”**. Na verdade, complementa a anterior, diferindo dela apenas como contraponto às ofensas de ordem moral referidas na outra.

Contudo, será sempre do empregador o ônus de provar a legítima defesa, pois em caso de agressão física, os meios de revide devem ser moderados, tendo em vista a natureza

da ofensa e a agressão ter sido atual ou iminente, conjugando-se aqui, um certo encontro do Direito obreiro e do Código Penal pátrios, quando afere a excludente da ilicitude.

Interessando nesta perspectiva somente a rescisão indireta do contrato obreiro, por sua iniciativa e no caso de incidir o assédio moral justamente nas obrigações contratuais por parte do empregador, será analisado o parágrafo 3º do artigo 483 da CLT.

Quando o Poder Diretivo atinge diretamente o limite contratual do pacto laborativo, incidindo sobre a honra ou sobre a moral da pessoa do trabalhador, torna-se para a parte mais fraca um verdadeiro suplício manter-se no local de trabalho.

É que a falta cometida pelo empregador torna a relação entre os pactuantes difícil, constrangedora e insustentável, não sendo justificável o obreiro submeter-se de forma passiva ao Poder Diretivo fiscalizatório e disciplinar intenso do ofensor.

Delgado (2006, p. 1224) argumenta que, a propósito, o não-afastamento do empregado pode conspirar contra a pretensão resolutória, sugerindo, em caso de sua permanência, como se não fora assim tão grave a infração. Dessa forma, deverá sim, o empregado assediado moralmente, pleitear a resolução do contrato de trabalho, a título de rescisão indireta, requerendo seu afastamento do local de trabalho pelas razões expostas.

No campo do convívio humano vicejam o estabelecimento de laços de amizade, de confraternização e de camaradagem, às vezes em forma de gracejos ou brincadeiras, que emergem de forma livre, sem conotações maléficas; todavia, na medida em que convirjam os gracejos para o modo abusivo, extrapolando os limites do aceitável, devem ser duramente reprimidos, como atos ilícitos que são. (PAMPLONA FILHO, 2006)

O estudo das conseqüências do assédio moral, assim como do sexual, na relação de emprego, deve ser efetivado de maneira sistemática, isso porque elas serão diferenciadas para a vítima, para o assediador e para a empresa.

Neste sentido, é importante observar bem o processo do assédio e caso seja possível, analisá-lo detidamente. Se o trabalhador tem a sensação de estar sendo ameaçado em sua dignidade ou sua própria integridade física, em razão de uma atitude hostil de uma ou de várias pessoas, sendo essas ocorrências regulares, o ideal é reagir o mais rápido possível, antes que mergulhe em situação insolúvel. (HIRIGOYEN, 2006, p. 191)

Deverá a vítima acumular dados ou indícios, procurar registrar as injúrias, enfim, coletar elementos constitutivos de sua defesa, sendo as provas testemunhais de grande valia.

Todavia, como é comum, há resistências de colegas que temem represálias daquele que oprime, pois no mais das vezes a violência parte de superiores, com poderes bem maiores, dos quais abusam pelo excesso em praticá-los.

Porém, basta um testemunho de boa-fé para dar robustez às alegações da vítima.

Entretanto, é mesmo necessário buscar o trabalhador assediado a rescisão do contrato de trabalho? Não seria esta a atitude esperada pelo assediador? Em edição no Caderno de Empregos de O Estado de São Paulo³, a articulista denominou o assédio moral de “epidemia do novo século” e até de “câncer do mercado de trabalho”, fazendo breves comentários acerca do fenômeno.

Segundo o mesmo artigo, um dos motivos que provocam essas agressões morais, é justamente o de ver o posto de trabalho desocupado e preenchido por pessoas mais capacitadas ou de sua predileção pessoal.

Conforme visto, há o instrumento da rescisão indireta do contrato de trabalho em nosso diploma Consolidado, dificultando ações do empregador no sentido de reprimir impulsos que porventura extrapolem os limites ao poder de direção, atingindo a pessoa do trabalhador para além do conceito da subordinação jurídica inerente ao contrato de trabalho.

³ Maria Carolina Abe. Assédio Moral. O Estado de São Paulo, 17/09/2006, p. Ce 2, Empregos.

Insta observar as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), quando abordam os modos de preservar a saúde dos trabalhadores para o desenvolvimento econômico da sociedade.

1.5 A OIT – Organização Internacional do Trabalho, o meio-ambiente de trabalho e o assédio moral

É importante destacar a importância dos posicionamentos da OIT no desenvolvimento da problemática da presente pesquisa. A OIT tem, por obrigação, promover entre os povos a plenitude do emprego e a elevação dos níveis de vida; o emprego dos trabalhadores nas ocupações para as quais estejam aptos; a criação de meios para a formação profissional e a possibilidade de transferência para os trabalhadores, incluindo as migrações de mão-de-obra e de colonos; uma justa distribuição dos frutos do progresso e um salário mínimo vital para os trabalhadores; um reconhecimento efetivo do direito ao contrato coletivo e à cooperação entre empregadores e empregados; a extensão da seguridade social; a proteção da vida e da saúde dos trabalhadores; a proteção da infância e da maternidade; o fornecimento de moradia, além de meios recreativos e culturais; a garantia de iguais oportunidades educacionais e culturais.

A OIT tem como sua principal atividade a criação de um direito internacional representado por convenções e recomendações, as primeiras elaborando tratados que se aplicam e fiscalizam as relações de trabalho no mundo.

O principal esteio do direito internacional do trabalho é o seu caráter, eminentemente, social, no que se refere à universalização dos princípios da Justiça Social e da dignificação da pessoa do trabalhador, todavia reconhecendo, ao mesmo tempo, a importância dos aspectos econômicos que fundamentam sua existência.

A Constituição da Organização Internacional do Trabalho em vigor foi aprovada na 29ª Conferência Internacional do Trabalho em Montreal no ano de 1946, tendo como anexo a Declaração referente aos fins e objetivos da Organização, aprovada na 26ª reunião da Conferência na Filadélfia em 1944.

A Constituição foi ratificada pelo Brasil em 13 de abril de 1948 e promulgada pelo Decreto nº 25.696 de 20 de outubro de 1948. (SÜSSEKIND, 2007, p. 13)

No tocante a esta pesquisa, é importante observar que no preâmbulo da constituição estão inscritos os princípios de abrangência universal, considerando que a paz, para ser duradoura, deve assentar-se sobre a justiça social. A constituição previne os perigos da desarmonia através dos cuidados com as condições de trabalho que possam implicar em miséria e privações dos trabalhadores, da proteção contra moléstias graves ou profissionais, além da adoção, pelas nações, de regimes de trabalho realmente humanos, como medida de dignidade da pessoa humana.

A alínea *e* do artigo 19 da Constituição traz, pela primeira vez, o contrato coletivo como forma de internalização das convenções adotadas pelos Estados-Membros. Mais adiante, voltar-se-á ao assunto.

A OIT não abordou exatamente o assédio moral e não há ainda Convenção nesse sentido. O que se encontrou no sítio da organização na Internet foram definições acerca do assunto, as quais foram assim denominadas: abuso emocional no trabalho, assédio, assédio psicológico no trabalho, atropelo psicológico no trabalho e perseguição no trabalho.⁴

A OIT produziu várias convenções a respeito do trabalho humano, como forma de reger as condições em que este ocorre, sob o prisma da dignidade da pessoa humana em um contexto outrora desatento a essa dimensão.

⁴ <www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/spanish/tr1250.htm> Acesso em: 28 out. 2006.

O **Guia sobre as Normas Internacionais de Trabalho** editado pela organização⁵, especificamente em seu capítulo 12, intitulado **Segurança e Saúde no Trabalho**, trata das Convenções sobre o meio-ambiente de trabalho que o Brasil ratificou.

Entretanto, para esta pesquisa, interessam, num primeiro momento, as de nºs 155 e 161, pois abrangem os trabalhadores em geral, enquanto que as demais especificam a quais obreiros se referem, como os marítimos, empregados em minas de exploração, etc.

A **Convenção nº 155 – Segurança e Saúde dos Trabalhadores** foi aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em 1981 – Genebra, vigorando em nível internacional na data de 11 de agosto de 1983. Ratificada pelo Congresso Nacional em 18 de maio de 1992 e promulgada por meio do Decreto Federal nº 1.254/94, vigorando no Brasil a partir de 18 de maio de 1993. Esta convenção conceituou o local de trabalho, em seu art. 3º, nos seguintes termos:

A expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador.

Ainda no art. 3º, preleciona que o termo ‘trabalhadores’ abrange todas as pessoas empregadas. O mesmo dispositivo conceitua que o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, como também, os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e que estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

O artigo 4º recomenda a adoção de políticas de prevenção de danos à saúde do trabalhador, enquanto inserido no meio-ambiente de trabalho. Embora esta convenção, em quase todos os dispositivos trate dos riscos inerentes a acidentes de trabalho, na alínea *d* do artigo 11 assim se dispõe:

⁵ <www.ilo.org> Acesso em: 18 de jan. de 2007.

Artigo 11- Com a finalidade de tornar efetiva a política referida no artigo 4 da presente Convenção, a autoridade ou as autoridades competentes deverão garantir a realização progressiva das seguintes tarefas:

Alínea *d*: A realização de sindicâncias cada vez que um acidente de trabalho, um caso de doença profissional ou qualquer outro dano à saúde ocorrido durante o trabalho ou com relação ao mesmo possa indicar uma situação grave.

Conforme referenciado no tópico 1.1, o assédio moral pode causar graves danos psicológicos, de tal modo que se pode afirmar ser comparado à doença adquirida no trabalho ou ocupacional.

A **Convenção nº 161 – Serviços de Saúde do Trabalho** foi aprovada na 71ª Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, no ano de 1985, com entrada em vigor no plano internacional em 17 de fevereiro de 1988. Foi ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1990 e promulgada por meio do Decreto nº 127 de 22 de maio de 1991, vigorando no Brasil em 18 de maio de 1991.

Esta Convenção observa que uma das tarefas da OIT, em virtude de sua Constituição, é a de proteger os trabalhadores contra as doenças profissionais e as *doenças em geral* e contra os acidentes de trabalho. (SÜSSEKIND, 2007, p. 286, itálico nosso)

Já na alínea *a* do parágrafo 1º encontra-se a expressão ‘Serviços de Saúde no Trabalho’ que designa as funções essencialmente preventivas e encarregadas de aconselhar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa.

Nota-se aqui que já se vislumbra que os trabalhadores ou seus ‘representantes’ são incluídos nessas funções de prevenção às doenças que porventura venham a acometer a pessoa empregada.

Os incisos I e II dessa alínea prescrevem a prevenção, no sentido da manutenção de um ambiente de trabalho seguro e salubre, como forma de favorecer a saúde física e mental em relação ao trabalho e à adaptabilidade desse ambiente para proteger a sanidade dos obreiros.

Preleciona esta Convenção que os serviços de saúde deverão assegurar as funções que julguem adequadas e ajustadas aos riscos da empresa com relação à saúde no trabalho, identificando-os, vigiando as práticas que possam afetar a saúde das pessoas, bem como os equipamentos e outros fatores que possam causar danos à higidez física e mental.

O artigo 8º determina que o empregador, os trabalhadores e seus representantes, quando estes existem, devem cooperar e participar na organização de serviços de saúde no trabalho e outras medidas a eles relativas, em bases eqüitativas.

Ainda no artigo 10, a Convenção dispõe que os profissionais ligados aos serviços de saúde no trabalho devem ser independentes com relação ao empregador. Nota-se importante recomendação neste contexto, pois a independência significa efetiva intervenção.

Estas são as convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho que cuidam do meio-ambiente do trabalho e da saúde dos trabalhadores, constituindo fonte formal de direito, conforme o art. 105, inciso III, “a” da Constituição Federal.

O meio-ambiente do trabalho, para Simão de Melo (2006, p. 24-25), é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que protejam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores.

Como se observa, um meio-ambiente seguro e adequado constitui-se em um dos direitos fundamentais do cidadão, que se desrespeitado agride a toda a sociedade.

A proteção ao meio-ambiente do trabalho está diretamente vinculada à saúde do trabalhador e em caso de ocorrência de assédio moral, torna-se primordial a sua contenção por meio de mecanismos eficazes.

Demanda a compreensão de que o direito individual, neste estudo, em face da ocorrência do assédio moral, pode ser contido no coletivo, ou seja, em todo o ambiente

laborativo. Cuidar de proteger os interesses coletivos significaria incluir os de natureza individual.

O trabalhador passa ao menos um terço de seu dia prestando serviços à empregadora, sendo que o ambiente e as condições de higiene e medicina devem estar consoantes com a adequação deste à dignidade e incolumidade de sua pessoa.

Padilha (2002, p. 19) argumenta que a proteção constitucional ao meio-ambiente se traduz como defesa da humanização do trabalho, não só quanto à limitação de preocupação com as concepções econômicas inerentes à atividade laboral, mas resgatando a finalidade do trabalho como espaço de construção do bem-estar, de identidade e de dignidade do trabalhador.

Ora, se assim é correto pensar, com relação à pessoa atingida pelo fenômeno do psicoterror não poderia ser diferente. A dignidade tem valor próprio, pois todos já a trazem consigo ao nascer.

Desrespeitados tais direitos, há que se cuidar da reparação pelos danos causados.

Suponho que realmente existem leis morais puras que determinam plenamente *a priori* o fazer e o deixar de fazer, ou seja, o uso da liberdade de um ente racional em geral; estas leis comandam-nos *de um modo absoluto* e em todos os sentidos são absolutamente necessárias. (KANT, 1987, p. 224)

1.6 O Reconhecimento da ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho

A responsabilidade civil é entendida como a obrigação de uma das partes contratantes de responder pelas conseqüências jurídicas decorrentes de um ato ilícito praticado, tendo o dever de reparar o prejuízo ou o dano causado à parte lesada. Ela pode ser caracterizada em contratual ou extracontratual e aquiliana, termo derivado da *Lex Aquilia* do Direito Romano, traduzindo-se na violação de um preceito de lei ou cláusula contratual.

Preleciona o artigo 8º da CLT ⁶, que na falta de dispositivos legais ou contratuais, será aplicada a legislação subsidiária que não seja incompatível com os referidos dispositivos.

Os requisitos da responsabilidade civil são a ação ou a omissão (fato lesivo), o dano ou o prejuízo, o nexo de causalidade e a culpa ou o dolo do agente.

No ordenamento brasileiro não há, ainda, nada que se refira ao assédio moral, sendo necessária e importante a subsidiariedade determinada na CLT.

Três diretrizes justralhistas aplicam-se à dinâmica das alterações objetivas do contrato de trabalho: os princípios da inalterabilidade contratual lesiva, do *jus resistentiae* ou direito de resistência obreira e o *jus variandi* que informa o direito da empresa em proceder à prática de suas prerrogativas, contido este último no poder diretivo.

O princípio da inalterabilidade contratual tornou-se um dos mais importantes princípios que regem as relações de trabalho, trazendo em seu conteúdo que as convenções firmadas pelas partes não podem ser alteradas unilateralmente, enquanto vigorar o pacto que as vinculam.

Conjugando-se a alteração com o dispositivo contido no artigo 468 da CLT⁷, nota-se que somente podem ser modificadas as regras quando favoráveis ao trabalhador, sendo da empresa o risco pelo empreendimento, a teor do artigo 2º do Diploma Consolidado.

O princípio de resistência obreira informa a prerrogativa do empregado em opor-se, validamente, às determinações ilícitas provenientes do empregador, sendo este princípio

⁶ Artigo 8º: As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

⁷ Artigo 468: Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. Parágrafo único. Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

específico dos contratos de trabalho, derivando diretamente do uso irregular do poder diretivo do empregador.

O *jus variandi* é corolário do poder diretivo, quando o empregador se vale da direção da prestação do serviço, descrito no *caput* do artigo 2º da CLT.⁸

O instituto da indenização por danos sofridos pelos empregados em decorrência do contrato de emprego, bem como sua execução, tinha campo restrito de reconhecimento na ordem jurídica anterior à Carta Política de 1988, que trouxe significativo avanço jurídico-cultural no Direito do Trabalho, impactando a doutrina e a jurisprudência pátrias.

Há as indenizações por dano moral ou à imagem, que não se vinculam com as decorrentes da saúde e da segurança dos trabalhadores, situando-se a primeira, por exemplo, em face da discriminação racial e a segunda pela utilização indevida da imagem do obreiro nas atividades empresariais.

Em um segundo plano, há indenizações relativas à segurança e higidez física e moral do empregado no cumprimento das obrigações contratuais ou lesões acidentárias. Neste contexto, pode-se originar uma indenização por dano moral, material e até mesmo estético, de forma cumulativa ou não.

Dano moral é toda ocorrência que causa sofrimento humano, não consubstanciado por uma perda pecuniária ou, ainda, é toda *dor física ou psicológica* injustamente provocada em uma pessoa.

Simão de Melo (2007, p. 184) define o dano como um mal ou uma ofensa que uma pessoa causa a outrem que possa resultar numa deterioração da coisa ou prejuízo do patrimônio, significando ofensa a um bem juridicamente tutelado.

⁸ Artigo 2º: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

A Carta Magna de 1988 rompeu a linha normativa e jurisprudencial outrora dominante, alçando o Brasil a um patamar avançado no tratamento desse problema. Assim dispôs o inciso X do artigo 5º constitucional:

São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

No mesmo capítulo, a nova carta acrescentou: “É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”.

O assédio moral encontra-se, em nosso estudo, no campo da violação da intimidade, da vida privada, da honra e imagem das pessoas – e sua indenização reparadora decorre exatamente dessa violação, mormente quando se leva em consideração, causas como procedimentos discriminatórios, falsa acusação de crimes supostamente praticados, tratamento fiscalizatório ou disciplinar degradante ou vexatório, etc.

Dispõe o art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos que:

- I) Todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego;
- II) Todo o homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho;
- III) Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social;
- IV) Todo o homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

O Direito do Trabalho possui essa grandeza frente à questão social e à questão da pessoa humana, este direito tem sido atualmente, enquadrado dentro dos direitos humanos de segunda geração.

O trabalho, segundo Nogueira (2001), portanto, deve ser entendido como a ação transformadora do homem, dirigida por finalidades conscientes, a partir da qual responde aos desafios de sua natureza. Essa ação humana não é solitária, mas como se tem dito, realiza-se

em sociedade e os homens se relacionam para produzirem, em conjunto, sua própria existência.

É através do trabalho que o homem deixa de possuir apenas uma dimensão biológica para adquirir dimensão social, engajando-se na sociedade.

No caso do assédio moral comprovado, tem-se que toda dor física ou psicológica injustamente provocada na pessoa do trabalhador causa uma invasão a bens fundamentais da vida, privada e pública, da sua intimidade, de sua auto-estima e afirmação social e nessa medida, também de sua honra; bens esses, tutelados pela Constituição Federal, nos incisos V e X do artigo 5º e inciso XXVIII do artigo 7º.⁹

Nessa seara, os danos materiais são passíveis de quantificação, podendo ser fixados objetivamente; entretanto, os morais não.

Para Delgado (2006, p. 616), a ordem jurídica acolhe a possibilidade de cumulação de indenização por dano moral, material e estético, ainda que ocorra uma só lesão. O fundamental é que as perdas a serem ressarcidas tenham sido, de fato, diferentes (perda patrimonial, moral ou estética).

Neste sentido, a responsabilidade por tais indenizações é do empregador, resultantes de condutas ilícitas por ele cometidas ou por seus prepostos sem relação com a infortunística do trabalho.

Todavia, há requisitos essenciais para a responsabilização empresarial, sem os quais não se pode atribuir ao empregador a sua reparação.

Esses requisitos compõem-se do dano propriamente dito, do nexos causal e da culpa empresarial.

⁹ Artigo 5º: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

O dano alegado tem que ser demonstrado para que se comprove sua existência, ainda que não seja essa evidência, necessariamente, material (no caso do assédio moral), ela tem que ser aferida, no caso concreto, com consistente segurança.

Nos danos morais, em sentido estrito, no dano estético e no caso de dano à imagem, torna-se mais subjetiva a aferição do dano e desse modo, essa evidência, necessariamente, deve emergir do processo, sob pena de faltar um requisito que se mostre viável à proteção da ordem jurídica.

Com relação ao nexo causal, torna-se decisivo que haja evidência suficiente da relação de causalidade entre a conduta do empregador ou prepostos e o dano sofrido pelo empregado.

Por fim, a culpa empresarial deve ser configurada pelo ato ou situação que provocou o dano ao empregado. A responsabilidade civil no Direito brasileiro ainda se funda, predominantemente, nos critérios de aferição da culpa, quais sejam: a negligência e a imprudência ou imperícia, a teor do artigo 186 do Código Civil pátrio.

Cahali (1998, p. 43), ao tratar do tema, aduz que uma coisa é admitir a *tese* da reparabilidade do dano moral; outra é reconhecer que o nosso ordenamento civil de fases anteriores a tivesse considerado.

Clóvis Bevilacqua *apud* Cahali (1998, p. 45), assim transcreveu:

Se o interesse moral justifica uma ação para defendê-lo e restaurá-lo, é claro que tal interesse é indenizável, ainda que o bem moral se não exprima em dinheiro. É por necessidade de nossos meios humanos, sempre insuficientes, e, não raro, grosseiros, que o direito se vê forçado a aceitar que se computem em dinheiro o interesse de afeição e os outros interesses morais.

Hélio Apoliano Cardoso (2002), desta forma contribui para a quantificação pecuniária do dano moral, este alçado à categoria da extrapatrimonialidade:

O dano moral - que está relacionado aos bens espirituais, como a liberdade, a profissão, a honra, o respeito aos mortos, a personalidade etc - tem hoje previsão no pódio constitucional que se aplica a todo e qualquer agravo a personalidade humana, por qualquer angularidade, nesse sentido tendo o

dinheiro valor permutativo. Se materialmente a dor não se cobre, a par de leni-la, a soma dispendida pelo responsável, direto ou indireto da sua causa, serve de sanção à ilicitude do ato de conduta do ofensor. Como proclama o Ministro José de Jesus Filho, no cenário da Corte Federal: ‘se a dor não tem preço, a sua atenuação o tem’ (RSTJ 45/194), sendo certo que, por destinação autônoma, o *prectium doloris* não se confunde com o dano material, conquanto, ambos são como almas gêmeas no acalantar o *neminem laedere*. Se não se pode medir toda sua dimensão, avaliar com rigor matemático ou cobrir com exatidão convinável a dor moral, ao julgador se impõe certo comedimento na sua fixação, dentro da relatividade do juízo humano, com uma satisfação de ordem moral e social no seu mais alto sentido reparador, medindo-se a capacidade do responsável no campo econômico, de modo que não seja esmagado com a indenização, mormente com comprometimento dos seus relevantes serviços comunitários na área de sua atuação. O destinatário do dano moral é aquele que efetivamente se sente atingido, assim os pais ante a imolação de uma filha em idade tenra, sem compreensão do encurtamento de seu trânsito temporal.

Dispõe o artigo 944 do Código Civil Brasileiro que a indenização será medida pela extensão do dano. Os modos de aferição da efetiva ocorrência do dano moral e o próprio cálculo da respectiva reparação correspondem a uma das áreas de maior complexidade da função judicante.

A própria natureza do dano, seja moral, estético ou à imagem, reduz a possibilidade de aplicar-se um critério de plena objetividade, sendo necessária a sua correspondência com juízo valorativo a serem perfilhados pelo julgador.

Delgado alude que (2006, p. 622), em síntese, os critérios orientadores do órgão judicante no exame da ocorrência do dano moral são:

- a) No tocante ao ato ofensivo em si; sua natureza (se é um tipo civil apenas ou, ao contrário, um tipo penal, por exemplo; a forma como se deu o ato, etc.); sua gravidade (a natureza já induz à conclusão sobre a gravidade, embora esta possa derivar também de outros fatores, como por exemplo a permanência no tempo dos efeitos da ofensa); o tipo de bem jurídico tutelado que a ofensa atinge (honra, intimidade, vida privada, por exemplo);
- b) No tocante à relação do ato com a comunidade e a repercussão do ato (seja quanto à intensidade da repercussão – profunda, leve, etc. – seja quanto à sua abrangência: larga, restrita, etc.);
- c) No tocante à pessoa do ofendido: a intensidade de seu sofrimento ou desgaste; a posição familiar, comunitária ou política do ofendido, seu nível de escolaridade;
- d) No tocante à pessoa do ofensor: sua posição socioeconômica (tratando-se de empregador pessoa física, evidentemente deve-se tomar também em consideração os aspectos pessoais do ofensor); a ocorrência (ou não) de

práticas reiteradas de ofensas da mesma natureza e gravidade; a intensidade do dolo e culpa do praticante do ato ou por ele responsável;

e) A existência (ou não) de retratação espontânea e cabal pelo ofensor e a extensão da reparação alcançada por esse meio pelo ofendido. Registre-se, a propósito, que o Código de Telecomunicações considera que a ‘retratação do ofensor, em juízo ou fora dele, não excluirá a responsabilidade pela reparação’; aduz, contudo, que essa retratação será tida como ‘atenuante na aplicação da pena de reparação’. (artigo 85 e parágrafo único da Lei nº 4.117 de 1962).

O *quantum* indenizatório será permeado pelo órgão judicante através de um juízo de equidade, mostrando-se lógica a aplicação da sensatez (equilíbrio), da equanimidade, da isenção e da imparcialidade, as quais devem operar em conjunto, com esse juízo.

A equidade é a única que se harmoniza com a amplitude dos comandos constitucionais incidentes à situação ora analisada, conforme o disposto nos incisos V e X do artigo 5º e inciso XXVIII do artigo 7º.

O Código Civil Brasileiro dispõe o que já foi comentado a respeito do artigo 944, no que se refere ao arbitramento da reparação a partir da extensão do dano causado.

Segundo os critérios citados por Delgado (2006, p. 623) mais acima, nas alíneas de “a” a “e”, a quantificação da reparação através do exercício das qualidades judicantes também exigidas, quais sejam a sensatez, entre outras, e o montante indenizável não produza enriquecimento ou empobrecimento sem causa das partes; esse montante não deve perder a harmonia com a noção de *proporcionalidade*, seja por deixar de compensar de forma adequada o mal sofrido, seja por agregar ganhos financeiros superiores a uma compensação razoável.

Lukács *apud* Antunes (1999, p. 83-84), diz que:

Com justa razão se pode designar o homem que trabalha [...] como um ser que dá respostas. Com efeito, é inegável que toda atividade laborativa surge como solução de resposta ao carecimento que a provoca. [...] O homem torna-se um ser que dá respostas precisamente à medida que [...] ele generaliza, transformando em perguntas seus próprios carecimentos e suas possibilidades de satisfazê-los; e quando, em sua resposta ao carecimento que a provoca, funda e enriquece a própria atividade com tais mediações, freqüentemente bastante articuladas. De modo que não apenas a resposta, mas também a pergunta é um produto imediato da consciência que guia a

atividade; todavia, isso não anula o fato de que o ato de responder é o elemento ontologicamente primário nesse complexo dinâmico. Tão-somente o carecimento material, enquanto motor do processo de reprodução individual ou social, põe efetivamente em movimento o complexo do trabalho... Só quando o trabalho for efetiva e completamente dominado pela humanidade e, portanto, só quando ele tiver em si a possibilidade de ser ‘não apenas meio de vida’, mas ‘o primeiro carecimento da vida’, só quando a humanidade tiver superado qualquer caráter coercitivo em sua própria autoprodução, só então terá sido aberto o caminho social da atividade humana como fim autônomo.

CAPÍTULO II: O PRINCÍPIO PROTETOR E SUA CORRELAÇÃO COM O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE HUMANA

A ciência do direito observa a sociedade em sua complexidade multidimensional, no que se refere ao universo cultural, normativo, social, científico, espiritual, econômico e, em nossos dias, até com o biodireito.

O direito que estuda as realidades comportamentais dos homens e suas relações com seus semelhantes, em suas diversas formas de agir e de viver neste mundo, encontra o homem histórico vivendo em condições sofríveis.

O fim do direito é ordenar a vida da sociedade, orientando a conduta de seus membros e a atividade de suas instituições e, por essas razões, uma abordagem sobre as condições humanas, bem como sobre a justiça como desejo e busca dos homens, é necessária na esteira da realização dos direitos humanos sociais dos trabalhadores. (PINTO, 2006, p. 84-85)

Para Delgado (2004, p. 14), os princípios são proposições gerais inferidas da cultura e ordenamento jurídicos que conformam a criação, revelação, interpretação e aplicação do Direito.

Nesta pesquisa, tratar-se-á do princípio da dignidade da pessoa humana.

2.1 A dignidade humana e a pessoa do trabalhador

A valoração da dignidade da pessoa humana é dotada de razão e consciência; transcende o mero conceito constitucional que lhe é dado, pois somente o *ser humano* pode ser objeto de imputação jurídica.

Sarlet (2007, p. 62) bem ousou, ao formular uma proposta de conceituação (jurídica) da dignidade da pessoa humana:

Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.¹⁰

Segundo este entendimento, também o empregador tem o dever de respeitar a personalidade moral do empregado, na medida em que tal instância compõe sua dignidade.

Atingindo o trabalhador em sua dignidade, foi-lhe diminuída a satisfação de ser e de se sentir útil na relação capital-trabalho, privando-o de sua essência moral e combalindo sua concepção da ética, daí ser necessária a sua proteção real frente aos excessos que venha a sofrer, enquanto incluído no âmbito fabril.

Deixando o obreiro de exercer seus direitos, entre eles a dignidade, não poderá pensar o viver pleno, pois, enquanto bem supremo que inspira o ordenamento social, político, jurídico, econômico e cultural, a dignidade é amparada como um dos fundamentos principais da democracia, inscrita que está nos preceitos constitucionais.

Godinho (2005, p. 21) aduz que o:

[...] valor da dignidade da pessoa humana – resultante do traço distintivo do ser humano, dotado de razão e consciência - embora tenha suas raízes no pensamento clássico, vincula-se à tradição milenar do pensamento cristão, ao enfatizar cada homem relacionado com um Deus que também é pessoa. Dessa verdade teológica, que identifica o homem à imagem e semelhança do Criador, derivam sua eminente dignidade e grandeza, bem como seu lugar na história e na sociedade. Por isso, a dignidade da pessoa humana não é, nem nunca foi, uma criação constitucional, mas um dado que preexiste a toda experiência especulativa, razão por que, no âmbito do Direito, só o ser humano é centro da imputação jurídica, valor supremo da ordem jurídica.

Em continuação ao raciocínio acima transcrito, ao qual se adiciona a conceituação jurídica esposada por Sarlet, Godinho (2005, p. 24) afirma que:

¹⁰ Para o autor (2007, p. 61), onde não houver respeito pela vida, como também pela integridade física e moral do ser humano, onde condições mínimas para uma existência digna não foram asseguradas e onde não haja limitação do poder, onde a liberdade e a autonomia, a igualdades em direitos e dignidade, onde os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta, por sua vez, poderá não passar de *mero objeto de arbítrio e injustiças*.

Exsurge da concepção kantiana que o outro deve ser compreendido não como mero objeto, porém reconhecido como sujeito, tratado como fim em si mesmo, de onde vislumbra não somente a dimensão individual da pessoa humana, mas, também, sua dimensão comunitária e social. Daí resulta que “o homem, e duma maneira geral, todo o ser racional, existe como um fim em si mesmo, não só como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade”. Trata-se de chamar à reflexão para o valor da pessoa humana, como ser social, como valor-fonte de todos os valores.

A Carta Magna de 1988 estabeleceu a dignidade humana como um dos fundamentos de nossa República (VIEIRA, 2006, p. 63), conforme bem preceitua o inciso III do artigo 1^o¹¹, não voltando a aparecer mais no texto constitucional como um direito subjetivo, expressamente reconhecido.

Vieira (2006), na medida em que procurou entender porque tal fato assim foi tratado pelo constituinte, julgou sábia tal posição, pois a dignidade é multidimensional, posto que é associada a um grande conjunto de condições ligadas à existência humana, começando pela própria vida, passando pela integridade física e psíquica, pela integridade moral, pela liberdade e pelas condições materiais de bem-estar.

Godinho bem aferiu essa amplitude conceitual (2005, p. 28):

O princípio da dignidade da pessoa humana, ao qual se reporta a idéia democrática, como um dos fundamentos do Estado Democrático, torna-se o elemento referencial para a interpretação e aplicação das normas jurídicas. Exige uma concepção diferenciada do que seja segurança, igualdade, justiça e liberdade, para impedir que o SER HUMANO seja tratado como mero objeto, principalmente na condição de trabalhador, muitas vezes assim reconhecido, a serviço da economia, como uma simples peça da engrenagem.

Nota-se que o legislador constituinte, ao cuidar de tão valioso princípio, o alçou a um conceito muito mais amplo, mais abrangente que a própria norma legal ou regramento positivado, merecendo reflexão profunda e análise ainda mais acurada.

¹¹ Artigo 1º: A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana.

Sarlet (2007, p. 42-43) afirma que a dignidade da pessoa humana, como qualidade intrínseca, é irrenunciável e inalienável, constituindo o elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não se pode destacar, não se podendo cogitar a possibilidade de uma determinada pessoa ser titular de uma pretensão à dignidade, posto que já a tem naturalmente.

Sendo uma qualidade integrante da própria condição humana, a dignidade pode e deve ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida, não podendo, contudo (*no sentido ora empregado*) ser criada, concedida ou retirada (*embora possa ser violada*), pelo fato de ser preexistente em cada ser humano, como algo que lhe é inerente.

Quando se cuida de aferir a existência de ofensas à dignidade, não há como prescindir de uma clarificação quanto ao entendimento da dignidade da pessoa, justamente para que se possa constatar e, o que é mais importante, coibir eventuais violações. (SARLET, 2007, p. 43)

Na medida em que se busca a compreensão do valor dignidade, percebe-se que referido conceito independe de circunstâncias concretas, posto que é inerente a toda pessoa humana e em assim sendo, mesmo aqueles que procedam de modo infame não poderão ser despojados dela.

Pode-se assentir que em relação ao fenômeno do assédio moral, na dogmática contemporânea, os princípios podem assumir diversas funções e, nesse sentido, a função pode ser explicativa, permitindo a identificação da *mens legis* e sua contínua adequação aos valores sócio-culturais existentes na ocasião de sua aplicação, ou função normativa tornando cogente que os fatos, ao mesmo tempo, sejam valorados conforme as regras e princípios que lhes são apropriados. (VÁLIO, 2006, p. 30)

O mesmo autor (2006, p. 38) continua argumentando que tratar dignamente uma pessoa é respeitar o próximo e a si mesmo, assegurando assim uma vida saudável de respeito e moralidade.

Com o princípio do respeito à dignidade da pessoa humana não há distorção em sentido e fim. Está em todo o sistema e não há nada que possa existir sem a sua existência e reconhecimento.

Airton Pereira Pinto (2006, p. 87) assente que a cidadania e a dignidade da pessoa humana, e os valores sociais do trabalho, enquanto princípios fundamentais do Estado democrático brasileiro, convergem para formar um espaço privilegiado de exercício e reconhecimento de direitos outros, como os direitos humanos sociais.

2.2 O princípio protetor como defesa da dignidade do trabalhador no ambiente de trabalho

Na medida em que a proteção dos princípios fundamentais avança na busca do aperfeiçoamento da condição humana no plano laborativo, tem-se cada vez mais próxima a noção de cidadania e a reafirmação de sua importância no contexto sócio-econômico.

De outro modo, ao não proteger a dignidade do ser humano, este princípio não terá outra conotação ou conceituação que não a de um reles objeto, alvo de injustiças, das mazelas do empregador e sujeito a seus arbítrios.

Sendo a dignidade de cunho moral e espiritual, esta não se sujeita à renúncia ou a quaisquer outras formas de contrato, tendo caráter inegociável, a nosso ver.

Direitos Humanos estão entre os escalonamentos da dignidade humana, destarte, ferir referidos direitos consubstanciaria na restrição dos princípios do Direito Individual do Trabalho.

Preleciona o inciso III do artigo 5º da Constituição Federal que: *ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante* e o Direito do Trabalho, que é fundamentado na proteção dos direitos do homem e na dignidade do trabalhador, enquanto

sujeito ao poder diretivo do empregador, não pode olvidar a valorização do ser humano e do cidadão, buscando erradicar todo e qualquer abuso que venha a desestabilizar a condição humana.

A Constituição Federal brasileira dispõe que a ordem econômica estada na valorização da livre iniciativa e do trabalho tem como objetivo assegurar uma vida digna, permeada na construção da justiça social, fim vislumbrado como um dos maiores anseios de todos os cidadãos.

O princípio da proteção do trabalhador é, indubitavelmente, um dos meios de contenção que devem ser impostos face ao fenômeno do assédio moral, base de nossos estudos.

Sendo o direito um instrumento de controle social, não se pode admitir que o empregador desconsidere que o empregado é, acima de tudo, pessoa humana, dotada de instâncias como a criação, a imaginação, a vontade, o sentimento, a necessidade, os valores pessoais e morais; enfim, um conjunto de dádivas que justamente diferenciam o gênero humano do restante da fauna terrestre.

As limitações impostas ao poder diretivo do empregador também podem ser observadas quando se impõem os direitos à vida, à segurança, à liberdade, à propriedade, à privacidade, à igualdade, à isonomia de funções e salários, aos impedimentos do trabalho em ambientes inseguros, insalubres ou perigosos.

Há outros limites (AVALONE FILHO, 1999), mas o foco desta pesquisa está no psicoterrorismo ou assédio moral e nesse diapasão, assim, também serão abordadas as características das sanções emanadas pelo poder disciplinar do empregador, às quais estão sujeitos os trabalhadores.

Retorna-se ao Poder Diretivo neste tópico em razão da necessidade de confrontação das características que o compõem em face do Princípio Protetor:

O caráter punitivo: além de punir por uma falta cometida pelo obreiro, visa o empregador a atingir a meta do

Caráter educativo: corrigindo, educa para que não mais falhe o empregado, como também busca o

Caráter político: faz valer as regras próprias oriundas das normas internas, mostrando aos outros empregados o que pode ocorrer acaso procedam de modo semelhante.

Todavia, essas sanções também têm requisitos fundamentais, que se coadunem com sua legitimação, quais sejam:

Proporcionalidade: a punição deve ser sempre proporcional, equivalente com a falta;

Imediatidade: a sanção deve ser imediata à falta, sob pena de se considerar o ato como banal, sem conseqüências;

Dupla punição (*non bis in idem*): não pode o empregado ser admoestado duas vezes pela mesma falta, o que se configuraria excesso e daria ao empregado o direito de requerer pela rescisão indireta do contrato;

Igualdade: para todos os empregados faltosos só poderá o empregador aplicar punição equivalente e na mesma medida.

Conforme afirma Avalone Filho (1999, p. 7), a *pena máxima* a ser aplicada ao trabalhador é a despedida por justa causa e a *pena mínima* é a advertência. A justa causa advém de ato culposo ou doloso do empregado, cuja natureza grave provoca no empregador a convicção de que aquela pessoa não mais lhe convêm na prestação de serviços.

O autor demonstra que a advertência verbal é sempre desaconselhável, porque pode humilhar o empregado, colocando-o em situação vexatória frente aos colegas. A admoestação oral tem que ser feita em particular, a fim de preservar a dignidade do trabalhador, obtendo o empregador, assim, resultado educativo ou pedagógico.

Continuando, Avalone Filho aduz (1999, p. 7-8):

O poder diretivo do empregador (e especialmente sua manifestação disciplinar) deve ser sempre exercido de forma **responsável e coerente, com sensatez, transparência e equanimidade**, procurando observar o uso da **polidez, da simplicidade, da tolerância, da temperança, da boa-fé, da generosidade, da gratidão, da honestidade, da solidariedade e até da doçura**, virtudes morais sem as quais seríamos corretamente qualificados de inumanos e que, afinal, constituem o verdadeiro poder: **O Poder da Humanidade**.

Conclui o autor acima desta forma brilhante:

Por tudo o que se expôs, impõe-se concluir que a licitude das diversas manifestações do poder diretivo do empregador depende de sua conformidade não só com a lei, mas também com os preceitos éticos que devem reger todas as relações humanas, notadamente o respeito aos direitos do Homem no exercício de seu trabalho. Qualquer manifestação do poder diretivo do empregador deverá sempre adequar-se ao Direito posto, tendo como limite intransponível o absoluto respeito à dignidade do ser humano.

O princípio protetor tem por esteio minimizar a inferioridade do trabalhador, que na maioria das vezes é hipossuficiente frente à superioridade econômica do empregador, disso decorrendo uma das razões de ser do Direito do Trabalho.

O Princípio Protetor é permeado por regras básicas, a saber:

A primeira é a regra do *in dubio pro operário* e por intermédio deste critério, o juiz ou profissional do direito escolhe entre os mais diferentes entendimentos possíveis de uma norma, o que seja mais favorável ao empregado.

A segunda é a da *norma mais favorável* ao trabalhador, utilizando-a para resolver uma situação, quando há mais de uma norma ou legislação aplicável; neste caso, ignora-se o critério clássico da hierarquia das normas existentes, optando por aquela que seja a mais favorável ao caso e,

A terceira é a da *condição mais benéfica* ao obreiro, modo pelo qual as condições mais benéficas integram-se ao seu patrimônio e não podem mais ser suprimidas ou diminuídas, a menos que expressamente previsto em lei.

No Direito comum, há constante preocupação em tornar real a igualdade jurídica entre as partes contratantes; já no Direito do Trabalho, a preocupação essencial é a de proteger

uma das partes (o empregado) e, através dessa medida, alcançar-se a igualdade substancial e verdadeira entre as partes.

Bobbio (2004, p. 43) entende que o problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, não é tanto o de *justificá-los*, mas de *protegê-los*, tratando-se de um problema não filosófico, mas político.

Para Arion Sayão Romita (2005, s. p.), todo princípio traz em si, implícita, a noção de generalidade e, conseqüentemente, parece pleonástica a expressão *princípio geral*. Do ponto de vista semântico, a expressão *princípio protetor* também merece crítica. Se *protetor* é aquele ou aquilo que protege, o princípio, por si só, não pode ser protetor, já que a proteção será por ele inspirada, nunca por ele diretamente dispensada. Caberia, então, com maior precisão semântica, falar em princípio de proteção, mas não em princípio protetor: o princípio - é óbvio - não protege; quando muito, induz, inspira, fundamenta a proteção.

Continuando seu raciocínio diz:

Tem cabimento falar com propriedade, no campo do Direito do Trabalho brasileiro, em princípio da proteção? O direito "protege"? Não constitui função do direito - de qualquer dos ramos do direito - proteger algum dos sujeitos de dada relação social. Função do direito é regular a relação em busca da realização do ideal de justiça. Se para dar atuação prática ao ideal de justiça for necessária a adoção de alguma providência tendente a equilibrar os pólos da relação, o direito concede à parte em posição desfavorável alguma garantia, vantagem ou benefício capaz de preencher aquele requisito.

Como se percebe, é difícil permear a senda dos princípios. Para Romita (2005), não é função do Direito do Trabalho proteger o empregado; função do Direito do Trabalho é regular as relações entre empregado e empregador. Afirmar *a priori* a função protecionista do Direito do Trabalho em benefício do empregado seria como desconhecer a bilateralidade da relação de emprego.

Uma vez aceito o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, seria de rigor a aceitação de igual dose de proteção concedida ao empregador: o instituto da falta grave e a repressão ao assédio moral podem ser lembrados como exemplos.

Positivar repressão ao assédio moral não melhorará as relações de trabalho; contudo, faz-se primordial analisar suas causas, impedir sua evolução, refrear os impulsos, seja em caráter vertical, seja no horizontal ou misto, quando se trata de relações humanas oriundas do contrato de trabalho.

Viu-se que não somente a desigualdade econômica e a hierárquica traduzem a inferioridade do obreiro, mas também a desigualdade jurídica, constatada através da atribuição legal do exercício do poder a apenas um dos sujeitos da relação contratual.

Hoffmann (2003, p. 44) entende que:

A partir dessa linha de raciocínio, ainda que desconsiderado o viés econômico, o Direito do Trabalho deveria permanecer informado pelo princípio da proteção, de forma a disciplinar o exercício do poder atribuído ao empregador e deveria impedir o uso abusivo desta faculdade. O mesmo se diga na hipótese contrária, ou seja, se hipoteticamente, não houvesse uma relação de domínio entre empregado e empregador, a desigualdade econômica seria – como foi – suficiente a justificar a existência do princípio protetor. E, após certa fase de hesitação e assimilação, a doutrina passou a considerar, mesmo que timidamente, ambos os fundamentos – desigualdades econômica e jurídica – ao se referir ao princípio da proteção.

No próximo tópico, discorrer-se-á sobre a proposta de se limitar o assédio moral, sem necessariamente sugerir que se faça uma lei a respeito.

2.3 Prevenindo o assédio moral

As sociedades tiveram consciência da realidade do fenômeno do assédio moral e suas conseqüências depois de suas vítimas terem buscado solução para seus problemas nos tribunais; entretanto, não se fizeram até agora obrigadas a buscar meios para conter com efetividade este mal.

Hirigoyen (2005, p. 311) afirma que mesmo que seja necessária uma lei para *lembrar* das proibições e responsabilizar as pessoas por suas condutas em relação aos seus pares, essa imposição legal não terá o condão de resolver o problema do assédio moral.

Sempre existirão indivíduos com um prazer mórbido em descumprir tais regramentos e também os que lograrão utilizá-los em proveito próprio.

É necessário, destarte, agir com antecedência, obrigando as empresas e os poderes públicos, assim como as organizações patronais e de trabalhadores, a práticas políticas de prevenção com eficácia.

Porém, nas formas em que a prática do psicoterrorismo vem ocorrendo no ambiente de trabalho, às vezes as medidas de prevenção não acompanham a rapidez de suas ocorrências, tendo em vista já estarem as vítimas com a saúde já afetada.

De qualquer modo, será por meio da prevenção que se poderá lidar com o assédio moral; afastar a vítima seria uma maneira de protegê-la, mas, ao mesmo tempo, poderia ser um fracasso, porque o assédio já aconteceu e o que se lograria evitar seria com relação a novas investidas contra seus colegas.

Vimos a que ponto os procedimentos de assédio moral têm efeitos devastadores sobre a saúde psíquica e física das pessoas. A fim de evitar chegar a este ponto, é fundamental intervir precocemente, quando ainda não se está simplesmente falando de um *problema* e não de uma *agressão*. Trata-se então de prevenção e gestão, mais do que da solução de um problema (HIRIGOYEN, 2005, p. 312).

Porém, uma proteção com a eficácia necessária pode tornar-se inviável, sem antes não se distinguir o assédio moral de outras formas de sofrimento ou males do trabalho. A confusão pode acarretar medidas de prevenção inadequadas.

A prevenção atinge desde o individual até o coletivo, partindo de um caso isolado ao contexto do local de sua ocorrência, onde se deve analisar o grupo e o ambiente onde tal fato se tornou praticável.

Será muito difícil prevenir as condutas de pessoas com instintos perversos; todavia, pode-se, ao menos, limitar suas investidas com políticas sérias adotadas pelas empresas; prevenir a ocorrência do assédio moral no âmbito fabril ou mesmo na administração pública significa adotar medidas complexas com o auxílio de conhecimentos da psicologia, de mudança nas instituições e, como é sabido, nos aspectos sociais do fenômeno.

No que se refere à responsabilidade das empresas, seus dirigentes já não podem se dizer ignorantes sobre o problema e nas palavras de Hirigoyen (2005, p. 313):

É sua vez de manifestar a vontade de colocar em prática um programa de prevenção em todos os escalões da empresa porque tão logo o assédio é detectado, seja ele horizontal (entre colegas) ou vertical (oriundo da hierarquia), é deles a responsabilidade, por ter deixado acontecer ou não terem sabido como evitar. Devem parar de imitar o avestruz para as atitudes destruidoras de alguns executivos ou chefes menores, a pretexto de que o bom funcionamento da empresa depende deles. Devem também mudar de atitude e rever os próprios métodos de gestão, deles extirpando o que contiverem de violência visível ou oculta. Os dirigentes vivem, por certo, lutando com diversas lógicas (administrativa, gerencial, contábil), mas devem, não obstante, lutar contra todas as formas de violência, adotando medidas para puni-las.

Parte dessa prevenção também pode ser o monitoramento das pessoas, mas de forma que elas não percebam, para detectar atitudes de isolamento, de afastamento do convívio de seus colegas ou indícios de irritabilidade constante.

Preparar os trabalhadores através de cursos promovidos pelos sindicatos, cujo conteúdo seja a comunicação, a exposição franca de idéias e de desinibição de seus próprios limites individuais, também seria uma forma de prevenção.

Nesses cursos, inclusive, poderiam ser aplicadas técnicas de encorajamento pessoal, de premiação de idéias que viessem a equilibrar o ambiente laborativo. Estimular o lado humano dos indivíduos é primordial para se ter produtividade sem sacrifício.

O bem-estar no trabalho depende ainda de vários outros fatores, como a preparação adequada de seus dirigentes, os limites de seu poder diretivo ou disciplinar; entretanto, é óbvio que os regramentos de suas condutas devem permear também os comportamentos necessários à manutenção da ordem e da disciplina, emanados dos regulamentos internos das empresas.

Estes regulamentos podem conter dispositivos criados pela prevenção, os quais considerariam inadmissíveis comportamentos inadequados, sendo criada uma punição para tais desvios. Deles poderiam ainda emanar responsabilidades de toda a hierarquia, do mais alto posto ao menor; na gradação de suas ocupações e na medida em que isso fosse aplicado; com o tempo, todos os envolvidos se sentiriam responsáveis pelo cumprimento dessas regras, justamente porque o ambiente já estará modificado, mais saudável.

Como se percebe, um dos primeiros passos da prevenção é a educação das pessoas para que ajam corretamente em seus ambientes de trabalho. Essa educação, inclusive, será incorporada pelos envolvidos de maneira que influirá até em seus lares e no restante da comunidade e seus benefícios serão maximizados.

Para Hirigoyen (2005, p. 320), será necessário rever o conceito de subordinação para que se estabeleça o que é admissível ou não nas relações entre superiores hierárquicos e os subordinados, seguindo a lógica da prevenção.

Em estruturas sólidas e sadias, o assédio moral não terá lugar nem será viável.

Pamplona Filho (2006) entende que a importância da atividade de prevenção também é salutar, devendo passar necessariamente por dois enfoques, o da educação e o da fiscalização.

Quanto à educação, a organização de campanhas esclarecedoras, efetivadas por organismos públicos, entidades não-governamentais, sindicatos, escolas e outras instituições, com diretrizes focadas na prevenção desta doença social, por certo traria rapidamente seus benefícios à sociedade brasileira.

A fiscalização deve ser exercida não somente pelas instituições já citadas, mas também pelos próprios sujeitos da relação material, especialmente pelos empregadores e empregados, não havendo dúvidas de que o interesse no combate ao assédio moral é salutar à coletividade.

Contudo, a fiscalização pelas próprias partes deve ser atribuída não apenas ao empregador ou ao empregado, sob pena de recair essa prerrogativa exatamente na pessoa que provoca o assédio ou o faz presente na relação de trabalho.

A educação e a fiscalização, como formas de socialização, devem ser compreendidas como um processo pelo qual os indivíduos internalizam a cultura praticada no grupo social ao qual pertencem. Em decorrência de tal processo, as pessoas apreenderão a programação social dominante e agirão conforme seus regramentos, de modo acrítico.

A prevenção eficaz do assédio moral e de todas as formas de comportamentos evitados de violência pode produzir valores agregados, cujos resultados poderão ser aferidos de plano, seja na produtividade ou nas relações harmônicas que daí derivarão. Mas não é só no âmbito das empresas que se deve atentar, todo o conjunto social clama por melhorias nas relações humanas, por comportamentos éticos e desprovidos de violência.

Seria necessário que o ambiente de trabalho propiciasse através de seus sujeitos um clima de equilíbrio e bem-estar, de forma que as condutas de uns não se sobrepusessem aos interesses e dignidade de outros.

Pesquisar e entender como nossos tribunais estão reconhecendo o assédio moral e de que forma este fenômeno atinge o Princípio Protetor do Trabalhador e o da Dignidade da Pessoa Humana, faz-se salutar neste momento.

2.4 O assédio moral na jurisprudência trabalhista

Ter direitos significa ser beneficiário de deveres de outras pessoas ou do Estado, sendo bem mais fácil explicar sobre esse *status* dessa forma, tendo em vista que os direitos são mais abstratos. (VIEIRA, 2006, p. 19)

Na medida em que se busca realçar os direitos que todos têm em mente possuir, foram encontradas diferentes formas de deveres, que cumpridos, fazem florescer obrigações nas pessoas que compõem a comunidade em que se convive.

Torna-se lógico admitir que aqueles que detêm um direito estão numa posição um tanto quanto confortável em relação àqueles cujo cumprimento das obrigações se encontram; não apenas porque os direitos se constituem em razões para estabelecer as obrigações aos demais, mas, conforme Vieira (2006, p. 21), também porque os direitos normalmente estabelecem uma prevalência de valores e interesses por eles protegidos em relação a outros valores e interesses que não se constituem em direitos.

Empregam os constitucionalistas a expressão “direitos fundamentais” para denominar um conjunto de direitos da pessoa, reconhecidos numa determinada ordem constitucional. Nossa Carta Magna de 1988 o fez, incorporando este ideário.

Uma sociedade que respeite os direitos das pessoas pode ser considerada muito próxima do ideal de justiça. (VIEIRA, 2006, p. 37)

Nesta pesquisa, interessa sobremaneira a dignidade do trabalhador, que ao manifestá-la traz para si os direitos da proteção à vida, à integridade física e mental, à saúde e realçando

o valor absoluto que tange o homem enquanto ser racional, moral e dotado de sensibilidade e emoções.

Inserida a dignidade no contexto dos direitos fundamentais, constitui-se a unidade dos direitos e garantias individuais e sociais, repelindo de plano toda e qualquer atitude que subverta ou atente contra o detentor de referido valor.

Infelizmente, o quadro social brasileiro é permeado em sua maioria pela miséria e degradação da condição humana, negando a plenitude dos direitos fundamentais. Contudo, é acreditando no trabalho que as pessoas encontram sentido em suas vidas, desenvolvendo suas qualidades pessoais e morais, mesmo porque sem trabalho digno não se pode dizer que há vida permeada pela dignidade.

Sem vida saudável não há como falar em dignidade da pessoa humana, condição esta necessária para o bem-estar de todos os cidadãos.

Deve o Estado Democrático assumir sua obrigação de sedimentar os direitos inseridos em sua constituição; entretanto, acaso as pessoas não se obriguem a buscar em sua própria natureza o respeito aos seus pares, o bem maior, que é a paz e o conviver com dignidade, não sobreviverão senão em sua inspiração.

A Constituição Federal brasileira, inspirada nos princípios da igualdade e da liberdade, elevou o respeito à Dignidade Humana a um conceito maior. Ela é o cerne que compõe os Direitos Humanos, ela é o ponto de sustentação ética que dá sentido e sobrevivência ao sistema constitucional.

O assédio moral no ambiente de trabalho, cada vez mais, desperta nos estudiosos do direito o alerta. Esse fenômeno tem-se tornado um risco emergente, contrariando todo o ideal retro explicitado, superando e solapando os direitos humanos, desfigurando a dignidade dos trabalhadores, transformando-os em vítimas indefesas.

A eficácia das normas constitucionais depende, cada vez mais, de um melhor redimensionamento do papel dos juristas e do Poder Judiciário, para que adotem uma nova postura hermenêutica, no sentido de, efetivamente, constituir o direito, ou seja, buscar o seu sentido ético. (GOMES, 2005, p. 164)

Para Feliciano (2006), os princípios não proíbem, permitem ou exigem algo em termos de “tudo ou nada”, mas impõem a otimização de um direito, como, por exemplo, o social ou econômico dos trabalhadores, ou um bem jurídico, tendo em conta a reserva do possível.

Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso conforme a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.

Nos casos de incidência de assédio moral, mister se faz afirmar que o Direito do Trabalho tem natureza cambiante, como tudo o mais no universo e que evolui ao longo do tempo, adaptando-se às novas formas de opressão do mais forte sobre o mais fraco. É uma evidência dos tempos, surgida da singularidade da natureza humana.

Essa evolução do Direito do Trabalho, de seus institutos, regras e estudos jurisprudenciais reflete transformações que a sua malha principiológica experimenta paulatinamente. (FELICIANO, 2006)

Analisou-se, embora haja poucas ocorrências, as formas encontradas por alguns tribunais trabalhistas para julgar conflitos dessa natureza, com escopo na doutrina constitucional:

1º Caso:

DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO - DEVIDA INDENIZAÇÃO REPARATÓRIA - Constitui assédio moral a tortura psicológica atual e continuada a que é submetido o empregado, consubstanciada no terror de ordem pessoal, moral e psicológico, praticado no âmbito da empresa, podendo ser exercitado pelo superior hierárquico, por grupo de empregados do mesmo nível e pelos subordinados contra o chefe, isto é, pode ocorrer no sentido vertical, horizontal e ascendente. Tem por objetivo, via de regra, tornar insuportável o ambiente laboral, obrigando o trabalhador a tomar a iniciativa, por qualquer meio, do desfazimento do

vínculo empregatício. O "mobbing" caracteriza-se pela prática atual e freqüente de atos de violência contra a pessoa do empregado, dos quais participam, necessariamente, o ofensor, o ofendido e espectadores (grupo de empregados), uma vez que tem por finalidade promover a humilhação, o constrangimento perante os demais colegas de trabalho. Marie-france hirigoyen define o psicoterror como sendo "toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho" (in "assédio moral a violência perversa do cotidiano"). in casu, ficaram comprovados, à saciedade, a humilhação e o constrangimento a que era submetido, rotineiramente, o empregado, na presença dos demais colegas de trabalho, por ato do superior hierárquico, por não ter atingido a meta de produção, consubstanciados na atribuição da pecha de "irresponsável", "incompetente", "fracassado", dentre outros. Cabível, destarte, a indenização por danos morais. Recurso ordinário improvido, no particular. (TRT 6ª R. - Proc. 00340-2004-005-06-00-1 - 1ª T. - Rel. Juiz Valdir José Silva de Carvalho - DOEPE 04.02.2005)

Observou-se que neste caso, o julgador logrou aplicar os princípios da dignidade da pessoa humana e da liberdade do trabalhador assediado, uma vez que a este foram atribuídas tarefas acima de sua capacidade em empreendê-las.

Outro direito que se compreende flui da ementa em análise é o da igualdade, pois a carga provocada pela empresa, abusando do poder diretivo, provocou uma desigualdade cruel entre a vítima e seus colegas de trabalho. A necessidade da empresa em fixar metas de produtividade, invadiu a intimidade do obreiro ao impor-lhe sanções porque delas não logrou alcançar o cumprimento.

Não têm os trabalhadores que se submeter a desmandos de empresas, somente por estarem submetidos a um contrato de trabalho, mesmo porque o risco do empreendimento não lhes pertence, é ônus do detentor do capital.

Detectou-se que a dignidade do assediado foi atingida através de insultos e adjetivações que denegriram seu íntimo, causando-lhe dor e diminuição da auto-estima.

Segundo Dinaura Gomes (2005), o princípio constitucional da dignidade humana, como elemento comum, pode proporcionar a identificação do conteúdo material dos direitos

fundamentais, em consonância com boa parte de nossos doutrinadores, respaldado no inciso III do artigo 1º da Carta Magna.¹²

Gomes (2005) complementa que é tarefa complexa identificar o que são os direitos fundamentais materiais e os seus elementos de pressuposição, mesmo porque não estão inseridos todos os direitos, estes sempre em mutação na medida em que evoluem os relacionamentos no tempo.

A presença, neste caso, da atitude premeditada do empregador em provocar este constrangimento ao trabalhador, que o forçasse a tomar a iniciativa do rompimento do pacto laborativo, foi considerada falta grave patronal, punida exemplarmente pelo tribunal.

2º Caso:

ASSÉDIO MORAL - INSISTÊNCIA DO EMPREGADOR EM DETERMINAR O CUMPRIMENTO DE TRANSFERÊNCIA ILEGAL DO EMPREGADO - CARACTERIZAÇÃO - Os elementos dos autos comprovam que o empregador já havia manifestado a intenção de despedir o reclamante, pois chegou a dispensá-lo sem justa causa, vindo a reintegrá-lo no emprego posteriormente em face de estabilidade provisória de que o reclamante era portador. Não obstante a sua estabilidade no emprego, o empregador determinou ilicitamente a sua transferência do local de trabalho, tendo este resistido, colocando-se à disposição da empresa no local onde sempre atuou, apesar do recolhimento de seu crachá. Pois bem, restando comprovado nos autos que a transferência pretendida pela empresa era ilegal, a insistente convocação do obreiro (apesar da justa recusa por parte deste), para que assumisse seu emprego em outra cidade, com a publicação, inclusive, de fato que denegriu a imagem do trabalhador (publicação de notícia de abandono de emprego sem justificativa da necessidade de serviço em jornal da cidade) constitui assédio moral, assegurando ao trabalhador a reparação civil pelo dano moral sofrido, uma vez que o *jus variandi* do empregador encontra limites no *jus resistentiae* do empregado, não lhe sendo lícito ultrapassar os limites do bom senso quando da manifestação de sua autoridade e de seu poder de mando, na medida em que este não é absoluto. Recurso Ordinário não provido. (TRT 15ª R. - RO 00760-2004-121-15-00-6 - 3ª T. - Rel. Juiz Lorival Ferreira dos Santos - DJSP 02.09.2005 - p. 58)

Neste julgado, foi detectado o *jus resistentiae* do trabalhador ao recusar-se a ser transferido de local de trabalho. Embora haja o *jus variandi*, o qual a empresa é detentora em

¹² Artigo 1º: A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III - a dignidade da pessoa humana.

face da própria natureza do contrato de trabalho e de seu poder diretivo, o empregador não poderia ultrapassar os limites legais para tal ato.

O Código Civil brasileiro em vigor contempla explicitamente o dano moral em seu artigo 186, prescrevendo que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Ao manifestar a empresa o ato de publicar o ‘abandono de emprego’ atribuído ao empregado, atingiu a intimidade e honra dele, uma vez que manipulou perversamente a realidade fática, ultrapassando sua prerrogativa no que se refere ao poder de direção.

Para Simão de Melo (2007, p. 356), não se pode esquecer que os danos morais estão na esfera dos direitos da personalidade, agrupados em danos à integridade física ou psíquica; o primeiro é o direito à vida, ao próprio corpo e ao cadáver e o segundo contempla o direito à honra, à liberdade, ao recato, à imagem, à intimidade e à via privada.

Bem decidiu este tribunal, porquanto.

3º Caso:

DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL - CARACTERIZAÇÃO - Requisitos assédio moral. Caracterização. O termo ‘assédio moral’ foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como mobbing (Itália, Alemanha e Escandinávia), harcèlement moral (França), acoso moral (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor, atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores o definiam como ‘a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego’ (CF. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de Noa Davenport e outras, intitulada mobbing: Emotional ‘abuse in the american work place’). O conceito é criticado por ser muito rigoroso. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para

tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede a indenização por dano moral advindo do assédio em questão. (TRT 3ª R. - RO 01292.2003.057.03.00.3 - 2ª T. - Relª Juíza Alice Monteiro de Barros - DJMG 11.08.2004 - p. 13)

Nesta decisão, vislumbrou-se o que já foi discorrido sobre os malefícios que os assediados podem sofrer, especialmente quanto à sua higidez física e mental no meio-ambiente laborativo. Ao violentar sistematicamente a intimidade da vítima, a sua estrutura psicológica, ao empregador foi determinada a sanção, condenando-o por dano moral.

O psicoterrorismo ou assédio moral, mais uma vez, foi reconhecido quando a prática extrapolou os limites do poder diretivo. Viu-se facilmente que é saudável o ambiente de trabalho protegido e sem elementos que agridam a pessoa humana.

É necessário, como se verá adiante, primar pela proteção à dignidade da pessoa do trabalhador e, como afirma Airton Pereira Pinto (2006, p. 82), o direito não deixa de ser, nesse contexto, um conjunto de condições vivenciadas, segundo as quais o livre-arbítrio de cada um não coexista sob e sobre o arbítrio dos demais, segundo leis gerais de liberdade, igualdade, verdade e fraternidade.

4º Caso:

ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO - O que é assédio moral no trabalho? É a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e anti-éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização. A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Uma forte estratégia do agressor na prática do

assédio moral é escolher a vítima e isolá-la do grupo. Neste caso concreto, foi exatamente o que ocorreu com o autor, sendo confinado em uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos por que passou. Os elementos contidos nos autos conduzem, inexoravelmente, à conclusão de que se encontra caracterizado o fenômeno denominado assédio moral. Apelo desprovido, neste particular. Valor da indenização. Critério para a sua fixação. A fixação analógica, como parâmetro para a quantificação da compensação pelo dano moral, do critério original de indenização pela despedida imotivada, contido no artigo 478 consolidado, é o mais aconselhável e adotado pelos pretórios trabalhistas. Ressalte-se que a analogia está expressamente prevista no texto consolidado como forma de integração do ordenamento jurídico, conforme se infere da redação do seu artigo 8º. Ademais, no silêncio de uma regra específica para a fixação do valor da indenização, nada mais salutar do que utilizar um critério previsto na própria legislação laboral. Assim, tendo em vista a gravidade dos fatos relatados nestes autos, mantém-se a respeitável sentença, também neste aspecto, fixando-se que a indenização será de um salário. O maior recebido pelo obreiro -, por ano trabalhado, em dobro. (TRT 17ª R. - RO 1142.2001.006.17.00.9 - Rel. Juiz José Carlos Rizk - DOES 15.09.2002)

Neste aresto encontra-se a figura do *cárcere privado*, onde o empregador determinou que o obreiro permanecesse confinado em uma sala, incomunicável.

Para Simão de Melo (2007, p. 366), a indenização em pecúnia tem por finalidade não apagar a dor ou sentimento, porque estes não têm preço, mas punir exemplarmente o ofensor para que não volte mais a praticar atos de tal natureza, prejudiciais não somente para a vítima, mas também à sociedade, pelas repercussões negativas advindas.

No entanto, acaso o ofensor não disponha de meios financeiros para pagar a ofensa em pecúnia, a alínea “d” do inciso XLVI, artigo 5º da Carta Magna¹³ oferece alternativas, como a condenação em prestação de serviços à comunidade. Não haverá, neste caso, satisfação direta à vítima, servindo à sociedade o fato como exemplo pedagógico e reeducação do ofensor.

A desarmonia advinda com a prática do assédio moral projeta o desequilíbrio emocional entre os envolvidos, nascendo, via de conseqüência, no ambiente laborativo,

¹³ Artigo 5º: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XLVI - a lei regulará a individualização da pena e adotará, entre outras, as seguintes: d) prestação social alternativa.

hostilidades e improdutividade na realização das tarefas objeto do contrato. Este último caso reflete bem tais conseqüências.

A respeito da definição do que é direito e obrigação jurídica, Dworkin (2002, p. 23) assim explana:

Estamos acostumados a resumir nossos problemas às questões clássicas da teoria do direito: O que é “o Direito”? Quando, como ocorre freqüentemente, duas partes discordam a respeito de uma proposição “de direito”, sobre o que estão discordando e como devemos decidir sobre qual dos lados está com a razão? Por quê denominamos de “obrigação jurídica” aquilo que o “direito” enuncia? Neste caso, “obrigação” é apenas um termo técnico que significa apenas o que é enunciado pela lei? Ou a obrigação jurídica tem algo a ver com a obrigação moral? Podemos dizer, pelo menos em princípio, que temos as mesmas razões tanto para cumprir nossas obrigações jurídicas como para cumprir nossas obrigações morais?

Estas perplexidades causam embaraço quando se lida com problemas específicos, que têm de ser resolvidos de uma maneira ou de outra, neste tema o assédio moral. Nesta linha, suponha-se que um caso inusitado, de ofensa à privacidade chegue ao tribunal e que o autor da ação não invoque nenhuma lei ou jurisprudência.

Que papel, afirma Dworkin (2002, p. 24), deveria desempenhar na decisão do tribunal o fato de que a maioria das pessoas daquela comunidade pense que cada indivíduo tem uma prerrogativa *moral* a essa privacidade particular?

Tem-se, então, que o direito é, também, uma ciência normativa humana, moral; sua finalidade específica é a de ordenar a conduta social dos homens, no sentido da justiça. (PINTO, 2006, p. 83)

Consultando a Carta de Direitos, encontrar-se-á um razoável conjunto de direitos circulando diretamente na órbita do direito à dignidade, como a proteção à vida, expressa pelo *caput* do artigo 5º; o direito à integridade física, psíquica e moral, protegida pelo inciso III do mesmo artigo, quando afirma que ‘ninguém será submetido à tortura nem à tratamento desumano ou degradante’. (VIEIRA, 2006, p. 68)

É por tudo isso que esta pesquisa se ocupa do fenômeno do assédio moral, não somente por mera curiosidade, mas por causa daqueles que procuram no dia-a-dia os seus sindicatos. Os relatos são os mais variados e as formas de assédio impressionam ainda, mesmo que já se tenha todo um arcabouço fático a respeito.

Há diversas formas de psicoterrorismo com diferentes tipos de personalidade, umas menos danosas e outras com mais minuciosas, algumas travestidas de atos assemelhados à falta de educação e outras tão maquiavélicas que fariam o Príncipe envergonhar-se.

O que parece comum a todas essas situações, desde a morte até a submissão à crueldade, é que a pessoa está deixando de ser tratada como um fim em si, servindo de objeto à realização do interesse exclusivo de seu algoz. (VIEIRA, 2006, p. 69)

Prosseguindo com a proposição que ao final restará demonstrada, busca-se apontar os instrumentos já existentes para a contenção da ocorrência do assédio moral, cuja eficácia pode revelar-se simples, bastando a vontade e a perseverança das entidades representantes dos trabalhadores.

CAPÍTULO III: O ACORDO COLETIVO COMO INSTRUMENTO DE DEFESA DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR

Em seguimento à proposta de limitar-se a incidência do assédio moral nas relações de trabalho, verificou-se que os meios viáveis e de eficácia normativa seriam os acordos ou as convenções coletivas de trabalho, que trouxessem em suas cláusulas, além das condições econômicas, regras de conduta previamente negociadas e que estivessem em consonância com os princípios da proteção à pessoa do trabalhador e da dignidade de sua pessoa.

Estes instrumentos de tutela coletiva foram consagrados internacionalmente pela Organização Internacional do Trabalho em duas Convenções, as de números 98 e 154, as quais tratam da negociação coletiva pelos sindicatos:

Convenção nº 98 – Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva: Foi aprovada na 32ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra em 1949, vigorando no plano internacional em 18 de julho de 1951. Foi aprovada pelo Brasil via Decreto Legislativo nº 49 de 27/08/1952 oriundo do Congresso Nacional; ratificada em 18/11/1952; promulgada pelo Decreto nº 33.196 de 29/06/1953 e vigorando a partir de 18/11/1953.

Esta Convenção traz no conteúdo medidas de proteção adequadas à liberdade de associação sindical, bem como de proteger-se essas associações de quaisquer ingerências externas, promovendo-lhes condições de negociar com liberdade, bem como de buscar o desenvolvimento e os meios que melhor se adaptem na busca da plena satisfação dos interesses das instituições e de seus filiados.

Não abrangeu a Convenção nº 98 os trabalhadores funcionários públicos.

Convenção nº 154 – Fomento à Negociação Coletiva: Foi aprovada na 67ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, no ano de 1981. Entrou em vigor internacionalmente na data de 11/08/1983. Aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 22 em 12/05/1992 do Congresso Nacional; ratificada em 10/07/1992; promulgada pelo Decreto nº 1.256 de 29/09/1994 e em vigor desde 10 de julho de 1993.

Esta Convenção tratou também do direito à negociação coletiva e da proteção do direito de sindicalização; todavia, trouxe o conceito da negociação como a que compreende todos aquelas que tenham lugar entre um empregador, um grupo deles ou organizações de empregadores e, de outro lado, o trabalhador ou suas organizações, que tragam em seu contexto, fixação de condições de trabalho e emprego ou regulem as relações de trabalho entre as partes, na busca de objetivos comuns a todos.

A Convenção, em comento, estimula a negociação coletiva, nos artigos 5º ao 8º, legitimando, portanto, a proposição desta pesquisa.

Como visto, somente os sindicatos profissionais e patronais detêm, segundo o artigo 611 da CLT¹⁴, legitimidade para negociar e normatizar as relações de trabalho no âmbito das empresas.

Cabe a estas instituições, a defesa dos direitos individuais e coletivos das categorias para as quais foram constituídas e são elas, os sujeitos da convenção coletiva de trabalho.

Para Magano (1972, p. 36), a idéia de normatividade está implícita na palavra coletiva, porque emanam da coletividade ou grupos e como não teriam a mínima relevância

¹⁴ Art. 611: Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

§ 2º As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações. (Redação dada ao artigo pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967)

jurídica se não fossem normativas, deduz-se que aquele que fala em contrato ou convenção coletiva, afirma, implicitamente, a normatividade de tais atos.

As negociações coletivas são o meio mais eficaz, neste contexto, para a solução de conflitos coletivos, sendo por meio delas encontrados meios de promoção da paz social, conforme a definição de Segadas Vianna (2005, p. 1177).

A análise dos conflitos entre o capital e o trabalho é, há muito, tema de estudiosos dos problemas sociais, originando várias publicações que tratam das relações coletivas e também das convenções e acordos coletivos de trabalho.

O artigo 7º do texto constitucional vigente, em seu inciso XXVI, assim dispõe: *Reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho*, decorrendo daí sua legitimidade como normatização das relações de trabalho, no sentido de ampliar sua importância como conjunto de regras formalizadas como fonte de direitos e de obrigações, o que se considera importante ao tema pesquisado.

O Acordo Coletivo de Trabalho é aquele negociado no âmbito de determinada região, denominada base territorial definida nos estatutos das entidades sindicais, tendo caráter restrito e que normatize as relações de trabalho entre trabalhadores e seus empregadores.

O que interessa na presente pesquisa são os acordos coletivos de trabalho, haja vista sua influência direta na resolução de conflitos, pois podem ser utilizados imediatamente como instrumento de eficácia na solução dos litígios. É menos produtora uma convenção coletiva de trabalho, cuja característica alcança diversas entidades sindicais, que, na maioria das vezes, disponham sobre as relações sócio-econômicas em nível estadual.

O artigo 617 da CLT bem define a legitimidade dos sindicatos para envidar esforços de promoção da paz nas relações de trabalho sob sua representatividade¹⁵, e essa medida pode ser utilizada como proposto nesta pesquisa.

3.1 O papel dos sindicatos na defesa da dignidade do trabalhador assediado

A preocupação levantada na presente pesquisa é de como limitar efetivamente ou minimizar a incidência do assédio moral, o que se julga factível com a união de todos os obreiros e seus órgãos de classe, os sindicatos das respectivas categorias, as federações e confederações e, por que não dizer, as centrais sindicais.

Justifica-se essa conduta quando se indaga sobre o que realmente significam estas entidades, por entender que não são meros órgãos de arrecadação das contribuições impostas há tanto tempo e que não podem ser objeto de resistência dos trabalhadores.

Arouca (2006, p. 13) afirma que o termo sindicato tem origem latina, *syndicus*, designando o encarregado de tutelar o direito ou os interesses de uma comunidade ou sociedade.

Aduz que há autores que pretendem explicar a origem proveniente do grego *sundiké*, síndico, traduzido da justiça comunitária ou na idéia de administração e atenção a uma dada comunidade.

¹⁵ Art. 617: Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.

§ 2º Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará assembléia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do artigo 612. (Redação dada ao artigo pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967)

De qualquer forma, nota-se que as definições que têm as entidades assim denominadas, atraem obrigações decorrentes de sua natureza institucional.

Sindicatos são associações para fins de estudo, defesa e coordenação de interesses econômicos e profissionais de todas as pessoas, sejam empregados, empregadores, agentes ou trabalhadores autônomos, profissionais liberais que exerçam atividades ou profissões idênticas, conexas ou similares.

Por vezes as definições conferidas a essas entidades de classe se revelam reducionistas, conferindo aos sindicatos uma dimensão restrita à defesa dos interesses profissionais, quando se referirem aos trabalhadores, e econômicas, quando se referirem aos empregadores.

Roberto Barreto Prado *apud* Arouca (2006, p. 17):

Sindicato é a associação investida dos poderes de representação e defesa dos interesses gerais da correspondente categoria profissional ou econômica e, supletivamente, dos interesses individuais dos seus membros.

Outra definição, que amplia o conceito de sindicato, desta vez de autoria de José Martins Catharino *apud* Arouca (2006, p. 17):

Associação trabalhista de pessoas, naturais ou jurídicas, dirigida e representada pelas primeiras, que tem por objetivo principal a defesa dos interesses total ou parcialmente comuns, da mesma profissão ou atividade, ou de profissões ou atividades similares.

O sindicato é, fundamentalmente, uma coletividade de trabalhadores organizada em função da atividade profissional para a defesa dos interesses coletivos, próprios e do povo em geral, direitos individuais e de ascensão social, além de interesses políticos e econômicos.

Sua atuação se une diretamente ao alcance que se possa dar aos seus fins, pois na medida em que amplia seu campo de atuação, para além da defesa dos interesses individuais e coletivos no âmbito das relações de trabalho, coloca-o, também, para atuar na esfera social em toda sua extensão, alcançando também, em alguns casos, a ação política.

O sindicato pode ainda propor mandado de segurança em defesa dos interesses de seus membros ou associados, conforme lhe faculta o inciso LXX do artigo 5º da Carta Magna de 1988 ou a ação direta de inconstitucionalidade, base no inciso IX do artigo 103 da *Lex legum*¹⁶.

Porém, como se poderia efetivar uma proposição viável de proteção aos trabalhadores em geral, através de uma norma coletiva?

Primeiramente, buscar-se-á entender a natureza da norma coletiva ou cláusula de acordo coletivo de trabalho, especialmente quando se fundamenta na negociação entre os sindicatos profissionais e os patronais.

No atual sistema de unicidade sindical, preconizado no inciso II do artigo 8º da Constituição Federal, cabe ao sindicato a defesa dos interesses dos trabalhadores, sejam filiados ou não à agremiação. Já na pluralidade somente com relação aos associados.

A atuação do sindicato, como regra, ocorre coletivamente como ação política própria, não só quando enfrenta interesses puramente categoriais, mas quando esses interesses transcendem o grupo e atingem todos os segmentos profissionais.

A negociação coletiva, como regra, constitui a forma mais marcante da atuação sindical, isto é, a liberdade que tem o grupo organizado de se auto-determinar e de, assim, estabelecer um ordenamento jurídico próprio.

No Brasil, as negociações coletivas são advindas das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, servindo ainda de esteio ao direito de greve, da mediação, da arbitragem e do Dissídio Coletivo, este último quando já se esgotaram todas as formas de se chegar a um consenso entre as partes suscitantes.

A Consolidação das Leis do Trabalho conceitua o contrato coletivo de trabalho em seu artigo 611, como um convênio de caráter normativo, através do qual dois ou mais

¹⁶ Artigo 103: Podem propor a ação direta de inconstitucionalidade e a ação declaratória de constitucionalidade: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 08.12.2004, DOU 31.12.2004): IX - confederação sindical ou entidade de classe de âmbito nacional.

sindicatos representantes das categorias profissionais e patronais estipulam condições que regerão as relações individuais no âmbito das respectivas representações, definindo o artigo 612, o seu alcance. (AROUCA, 2006)

Dispositivos podem ser clausulados na medida em que se demonstrem os pressupostos basilares do assédio moral, quais sejam: abuso do poder diretivo e disciplinar por parte do empregador e seus prepostos; submetimento dos trabalhadores a humilhações constantes; exigência no cumprimento de metas além da capacidade física ou psicológica do obreiro e constrangimentos oriundos de infrações à dignidade e à moral do empregado.

Torna-se necessária, obviamente, a fiscalização rigorosa pelos sindicatos e também pelos médicos do trabalho, quando detectarem anomalias de comportamento ou outros sintomas, que possam ser diagnosticados como decorrentes do fenômeno denominado assédio moral ou psicoterrorismo.

O Conselho Federal de Medicina, no artigo 2º da Resolução nº 1.488/98, assim dispôs:

Para o estabelecimento do nexa entre os transtornos da saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessário, deverá o médico considerar:- A história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexa causal; O estudo do local de trabalho; O estudo da organização do trabalho; os dados epidemiológicos; A literatura atualizada; A ocorrência de caso clínico ou subclínico no trabalhador exposto a condições agressivas; A identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros; O depoimento e a experiência dos trabalhadores; Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.

Para Hirigoyen (2005, p. 289), é possível utilizar-se *intervenientes*, para solucionar-se o modo de proteção adequada a cada caso de assédio: delegados sindicais, médicos do trabalho, colegas, superiores hierárquicos e até os departamentos de recursos humanos das empregadoras.

Soluções para o problema do assédio moral somente podem ser encontradas de maneira multidisciplinar, com os intervenientes estando em seus locais adequados, quais sejam (HIRIGOYEN, 2005, p. 290):

Os sindicatos e a fiscalização do trabalho devem intervir nos casos de abusos manifestos e em tudo que for coletivo;

Os médicos do trabalho ou o setor de medicina social devem intervir naquilo que é possível afetar a saúde e a proteção das pessoas.

Essa interdisciplinaridade será positiva, se um interveniente souber ouvir o outro, quando houver disposição de cada parte em rever sua conduta e se souberem transferir atribuições.

No entendimento de Hirigoyen (2005, p. 290), os parceiros sociais têm-se conservado de forma surpreendentemente ausente da caracterização da problemática do assédio moral.

Caso queiram entrar nesse terreno, os delegados sindicais devem aceitar sua reciclagem sem negar os elementos psicológicos, embora não tenham sido preparados para esse tipo de intervenção, pois, freqüentemente, são solicitados pelas empresas para resolver outras formas de conflitos individuais.

Os sindicatos terão de aprender a não negar o indivíduo em nome do interesse coletivo ou superior.

É salutar a observação de Hirigoyen (2005, p. 292) pertinente ao assunto:

Quando um representante de pessoal tem conhecimento de procedimentos que atentam contra a dignidade e a liberdade de um trabalhador, tem a possibilidade de interpelar o empregador e formular imediatamente uma queixa à justiça do trabalho.

A pedido de alguém ou de um grupo de pessoas que se consideram vítimas, as organizações sindicais podem igualmente participar de uma negociação interna que se formalizou.

Na hora da intervenção, os sindicatos devem tomar o cuidado de não se precipitarem a “oficializar” cedo demais uma situação de assédio. Em um primeiro momento, devem atuar de modo confidencial, para respeitar a vítima, exposta ao olhar dos outros, e, também, de respeitar a presunção de

inocência do agressor. É somente, mais adiante, e se a direção não tomar providências para fazer mudar a situação, que medidas de impacto como greve ou apelo à mídia deverão ser consideradas.

O trabalho cotidiano de delegados sindicais vigilantes e legítimos deve ser de forma a evitar os adiamentos. Compete a eles *falar*. É preciso não esquecer que eles dispõem, em princípio, do direito de alerta em caso de atentado aos direitos das pessoas e às liberdades individuais.

Os médicos do trabalho, por sua vez, quando da consulta anual a que têm direito os empregados, têm também um papel a desempenhar no que se refere à prevenção de doenças e, nessa medida, têm por missão adotar ações voltadas a evitar alterações na saúde dos trabalhadores.

Também esses profissionais podem atuar tanto quanto os delegados sindicais, como intervenientes junto às empresas, pois ao ouvirem relatos acerca da ocorrência de assédio moral, podem discutir com a direção sobre as maneiras de evitar essa conduta, esclarecendo que a forma rude de tratar os subordinados é prejudicial para todos.

Os diretores de recursos humanos servem de ligação entre os empregados e a direção da empresa. Entretanto, seu posicionamento, na maioria das vezes, é ambíguo, haja vista sua dificuldade em enquadrar o assediador, se este for seu superior.

Quanto aos intervenientes colegas de trabalho, na medida em que são ouvidos pelo setor de recursos humanos, que busca conferir a veracidade das queixas dos trabalhadores, ouvem freqüentemente “não sabemos de nada” ou simplesmente resta o silêncio. (HIRIGOYEN, 2005, p. 297)

Por outro lado, a pesquisadora (2005, p. 297-298) indaga, o que se deve fazer quando situações anormais, como a ocorrência do assédio moral na empresa, são relatadas? Como invadir a vida de alguém que não está lhe pedindo nada? Pode a empresa tomar providências sobre a vida particular de seu empregado? É possível separar situações de mal-estar devido ao trabalho e as debitadas a dificuldades pessoais? Todos os problemas pelos quais passa o trabalhador são realmente inerentes à empresa?

Responde que de um modo geral, é preciso fazer uma análise coletiva dos incidentes e acidentes de gestão, que podem conduzir ao assédio, reunindo a pessoa afetada, os chefes e demais colegas para esclarecer o caso. Todavia, mister se faz seguir alguns procedimentos:

Observar a situação e evitar tomar partido de maneira precipitada;
Em seguida tentar identificar o que está em jogo: há um funcionário incomodando o outro? Por quê? Inveja? Devida a quê?;
É necessário tentar compreender o sentimento de cada um dos protagonistas, tomando o cuidado de não se confundir com impressões subjetivas;
Nesta análise, devem ser levadas em conta as fragilidades de cada um;
Em seguida precisam encontrar um meio de alterar a situação, preservando a suscetibilidade de cada um;
É importante não serem excessivamente protetores, mas devem levar em conta a vulnerabilidade da vítima assediada;
A questão da punição tem de ser, evidentemente, colocada. Quando a agressão ou a falta de respeito são flagrantes, deve-se evitar a aplicação de punições. O problema é que raramente existem provas. Os Departamentos de Recursos Humanos devem fazer uma investigação objetiva e procurar estabelecer as responsabilidades. Mesmo que não cheguem a certezas a respeito das origens do que está ocorrendo, não terá sido perda de tempo, pois é um meio de recuperar a confiança dos empregados, mostrando-lhes que, de fato, estão interessados no que têm a dizer;
Por sua posição, os DRH têm uma real dificuldade em avaliar as situações. Precisam, pois, apelar para um outro mediador, tão logo a situação fique tensa;
Para proteger a vítima, não devem hesitar em desapartar os combatentes, transferindo um dos dois, ainda que exista dúvida sobre a origem do assédio moral. (HIRIGOYEN, 2005, p. 298)

No caso das tensões ultrapassarem o limite, sem uma solução razoável, os DRH devem prestar atenção a elas, aprendendo a detectar seus diferentes indicadores de alerta:

Pode ser um absenteísmo específico, isto é, originado das partes envolvidas; um inexplicável mau funcionamento de um setor conjugado com a impressão de que todo aquele grupo está produzindo mal; pessoas solicitando transferências de setor simultaneamente; empregados adoecendo de forma abrupta, multiplicando as licenças médicas, entre outros.

De qualquer forma, as vítimas de assédio moral não dispõem, hoje, de instrumentos de prevenção ou de proteção jurídica adequada e esta, que deveria ser de responsabilidade das empresas é transferida para a sociedade, incluindo-as no sistema previdenciário, através dos benefícios do auxílio-doença.

É inegável que o assédio moral traz conseqüências graves para a saúde das pessoas.

Porém, os profissionais médicos deveriam ser mais bem treinados, pois transformam em caso médico aquilo que não é, quando a pessoa sem patologia identificável revela não ter vontade de voltar ao trabalho, por razões outras, que não médicas, no caso, por sofrerem de assédio moral ou sexual.

Os intervenientes, assim denominados, poderiam realizar trabalhos estatísticos que permitiriam avaliar de melhor ângulo o custo do assédio moral, que serviria de esteio para uma prevenção mais eficiente.

3.2 Natureza jurídica do acordo coletivo de trabalho

As condições de trabalho vigentes em uma determinada localidade variam conforme a natureza das atividades industriais e da sociedade circundante, bem como dos diversos fatores sociais que interagem nas relações dos partícipes dela.

Em países onde o movimento sindical é significativo, como nos Estados Unidos da América, o contrato coletivo tornou-se o instrumento mais usado na modelação das relações individuais de trabalho. Lá, quase todo o conteúdo das relações individuais de trabalho pode ser encontrado nos contratos coletivos. (MAGANO, 1972, p. 39)

Difícilmente há intervenção do Estado na produção de normas para tais fins, posto que há mecanismos já definidos no regramento sindical para tanto.

Já no Brasil ocorreu de forma diferente, visto que quando Getúlio Dornelles Vargas consolidou as normas referentes às relações de trabalho, o fez inspirado na *Carta Del Lavoro* italiana, permitindo através da CLT, a intervenção do Estado, numa atitude paternalista e de modo a amarrar a liberdade das negociações trabalhistas, mantendo sua hegemonia.

Esse fato tornou a legislação trabalhista substituta do contrato coletivo de trabalho, embora não se olvide que é, também, a consolidação, fonte de Direito do Trabalho.

Para Saad (2006, p. 582) não há ainda um consenso quanto à natureza jurídica do acordo coletivo de trabalho, por se tratar de um instituto que escapa aos padrões tradicionais, e seu estudo ainda não se sedimentou como em outras categorias jurídicas analisadas e conhecidas há séculos.

É um contrato composto, do qual derivam os efeitos normativos e obrigacionais.

Normativos, porque é como se fosse uma lei de duração determinada, e obrigacionais porque geram para os convenientes direitos e deveres.

Arouca (2006, p. 298) argumenta que os institutos que priorizam as coletividades, objetivando resguardar seus interesses, têm natureza própria e peculiar, deixando, desse modo, de ser contratualista ou normativista, mas fundamentalmente social, podendo ser entendidos como institutos especiais da coletividade organizada dos trabalhadores, destinados a dar significado ao valor social do trabalho.

As condições de regência das relações de trabalho compõem o núcleo desses documentos, tais como cláusulas econômicas, sociais, sindicais, de higiene e segurança e outras que houverem por bem as partes interferir, no sentido de tornar o trabalho menos gravoso e que traga satisfação econômica a elas.

O que interessa a esta pesquisa são as condições de trabalho, especialmente, no que se refere às relações interpessoais, sejam estas de nível hierárquico vertical ascendente ou descendente, de modo horizontal ou misto, no caso da ocorrência de assédio moral.

3.3 Validade dos acordos coletivos de trabalho

A primeira condição de validade dos acordos coletivos de trabalho é sua forma escrita, como insculpida no artigo 613 da CLT¹⁷. As exigências constantes deste dispositivo se justificam em razão da importância social das regras neles pactuadas, cuja sanção em caso de descumprimento é a sua denúncia pela parte prejudicada e conseqüente decreto de nulidade pela autoridade competente.

Outra característica desses documentos é a sua publicidade.

Por se constituírem em atos de natureza coletiva, só vigoram a partir do momento em que as pessoas por eles afetadas, deles tomem conhecimento, daí porque a obrigatoriedade de registro junto à autoridade competente, no caso o Ministério do Trabalho e Emprego, a teor do artigo 614 da CLT.

O conteúdo dos acordos coletivos de trabalho é interessante a esta pesquisa sobremaneira, pois estabelece cláusulas ou condições que formam o corpo do instrumento ou porque é o grupo de normas que regulamenta uma situação econômico-social.

O principal requisito para a validade dos instrumentos normativos autocompostos, segundo Vianna (2005, p. 1.212), é que sejam subscritos por entidades sindicais, legitimadas a vocalizar os interesses das categorias representadas, prerrogativa constitucional conferida conforme o inciso VI do artigo 8º da CF/88.¹⁸

¹⁷ Art. 613: As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

I - designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;

II - prazo de vigência;

III - categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;

IV - condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;

V - normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenentes por motivo da aplicação de seus dispositivos;

VI - disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;

VII - direitos e deveres dos empregados e das empresas;

VIII - penalidades para os Sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

Parágrafo único: As Convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro. (Redação dada ao artigo pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967)

¹⁸ Art. 8º: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

A legitimação conferida pela Carta Maior, entretanto, não basta, precisando as entidades receber autorização das categorias, através de assembléias convocadas para os fins propostos nas negociações. É importante ressaltar que para validar essa autorização esteja presente a maioria dos representados, cujo *quorum* deliberativo é fixado na legislação, vide artigo 612 da CLT.¹⁹

Outro requisito para a validade das convenções ou acordos coletivos de trabalho é o da sua aplicação, que sempre estará circunscrita no âmbito de suas respectivas representações, isto é, não poderão estipular as condições sociais ou econômicas para além de suas bases, fixadas e aprovadas pelos estatutos.

Esta breve explanação foi necessária para o entendimento da tese, no sentido de serem utilizados os instrumentos de composição por mecanismos já existentes, para conter a ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho.

3.4 Elementos auxiliares para contenção do assédio moral

No esforço da limitação à ocorrência do fenômeno do terror psicológico, podem ainda ser utilizadas outras armas, caso não haja consenso.

São elas a mediação, a arbitragem e o dissídio coletivo.

A mediação é conduzida por pessoa estranha às negociações interrompidas, tendo esta a atribuição de mover os litigantes para uma zona de convergência de proposições, num processo dinâmico que vise ao entendimento e à solução das controvérsias.

¹⁹ Art. 612: Os sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos.

Parágrafo único: O quorum de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados. (Redação dada ao artigo pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967)

Referidas atribuições são acompanhadas de tentativas no sentido de aproximar novamente as partes, buscando a evolução natural das aspirações.

O mediador deve ser escolhido pelas partes ou indicados pelo Ministério do Trabalho ou do Ministério Público do Trabalho, desde que aceito pelas partes em conflito.

A última etapa da mediação consiste na conscientização das partes, no sentido de flexibilização de suas posições, levando o mediador a aconselhar postura receptiva às propostas de aproximação, de modo a igualar suas idéias e atingir um denominador comum.

A mediação tem um caráter de superação do dissenso em torno de determinada cláusula que retêm a marcha das demais reivindicações pautadas, podendo ser exercitada no momento de exaurimento das possibilidades para tanto (TEIXEIRA FILHO, 2005, p. 1219).

A arbitragem é mais um mecanismo auxiliar da qual podem as partes utilizar-se, na conclusão das negociações não compostas. Pode ocorrer antes da mediação ou eleita tão logo surja o impasse, valendo-se da Lei da Arbitragem nº 9.307 de 23 de setembro de 1996.

Para Teixeira Filho (2005, p. 1227), as partes elegem o tipo compositivo que lhes for mais adequado à especificidade do conflito, não sendo obrigatória a escolha prévia da mediação.

Embora a Constituição de 1988 tenha previsto a arbitragem como mecanismo de solução de conflitos coletivos de trabalho no parágrafo 1º do artigo 114²⁰, acaso não compostas, as partes poderão partir para o derradeiro esforço de validade de seus argumentos, via dissídio coletivo, conforme o parágrafo 2º do mesmo dispositivo constitucional.²¹

²⁰Art. 114: Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: § 1º. Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

²¹§ 2º: Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Redação dada ao parágrafo pela Emenda Constitucional nº 45, de 08.12.2004, DOU 31.12.2004)

O judiciário será interveniente em caso de resistência de uma das partes ou de ambas, buscando a solução dos litígios mediante a substituição das vontades das partes através da rigidez da aplicação do direito objetivo.

O dissídio coletivo será a instância final das controvérsias não dirimidas em sede de negociações prévias, mediação e arbitragem.

Contudo, estariam esgotados todos os meios possíveis antes da instauração do dissídio coletivo? Entende-se que não. Pode-se contar, ainda, com mais um instrumento poderoso, o de se evitar a intervenção do Estado-Juiz, que é o Ministério Público do Trabalho.

O Ministério Público da União foi criado através da Lei Complementar nº 75 de 25 de maio de 1993, compreendendo em sua estrutura o Ministério Público Federal, o do Trabalho, o Militar e o do Distrito Federal e Territórios.

Ao MPT incumbe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático, dos interesses sociais e dos interesses individuais indisponíveis.

Neste momento, é impossível não atentar para a frase “interesses individuais indisponíveis”. Ora, tratando-se de dissídio que contenha em seu bojo a limitação da ocorrência de assédio moral, suscitada pela vítima ou pela coletividade obreira, em face do empregador ou seus prepostos, não se pode olvidar que a dignidade da pessoa humana, erigida a direito fundamental pelos constituintes de 1988 (Inciso III do artigo 1º da CF/88)²², trata-se de direito indisponível, daí a relevância para o tema em apreço.

O MPT tem, assim, uma competência que ultrapassa todos os meios de solução dos dissídios em comento, quais sejam, a mediação e a arbitragem, atuando extrajudicialmente ou como parte dos tribunais trabalhistas, seja em sede inicial ou até a decisão final do judiciário.

²² Art. 1º: A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana.

No âmbito extrajudicial, poderá o MPT valer-se dos TAC – Termos de Ajuste de Conduta, para dirimir litígios que envolvam os interesses individuais e coletivos. Vale lembrar que, através deste importante instrumento, as instituições sindicais têm logrado êxito na solução de conflitos outrora solucionados pelo judiciário, o que provocava exagerado volume de processos.

No artigo 83 da LC 75 de 1993²³, são encontrados importantes subsídios à proposição de contenção do assédio moral nas relações do trabalho, através da arbitragem sob direção do MPT, acaso falhe a negociação via Acordo Coletivo de Trabalho.

Salutar é a observação de que com boa vontade e esforço, poderão os intervenientes impor limites às condutas abusivas e impróprias dos perversos, trazendo de volta a satisfação ao ambiente de trabalho e resgatando a paz social, tão necessária ao progresso de nosso país.

²³ LC 75/1993 - Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

- I - promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas;
- II - manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção;
- III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;
- IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores;
- V - propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho;
- VI - recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que officiar como fiscal da lei, bem como pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho;
- VII - funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes;
- VIII - instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir;
- IX - promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza, oficiando obrigatoriamente nos processos, manifestando sua concordância ou discordância, em eventuais acordos firmados antes da homologação, resguardado o direito de recorrer em caso de violação à lei e à Constituição Federal;
- X - promover mandado de injunção, quando a competência for da Justiça do Trabalho;
- XI - atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho;
- XII - requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas;
- XIII - intervir obrigatoriamente em todos os feitos nos segundo e terceiro graus de jurisdição da Justiça do Trabalho, quando a parte for pessoa jurídica de Direito Público, Estado estrangeiro ou organismo internacional.

TOURAINÉ (1994, p. 09-10) indaga: “*Em que a liberdade, a felicidade pessoal ou a satisfação das necessidades são racionais?*” E responde:

Admitamos que a arbitrariedade do Príncipe e o respeito pelos costumes locais e profissionais se oponham à racionalização da produção e que esta exija que caiam as barreiras, que recue a violência e que se instaure um Estado de Direito. Mas isso não tem nada a ver com a liberdade, a democracia e a felicidade individual, como o sabem muito bem os franceses, cujo Estado de Direito foi construído com a monarquia absoluta. Que a autoridade racional legal esteja associada à economia de mercado na construção da sociedade moderna nem de longe é suficiente para demonstrar que o desenvolvimento e a democracia estão ligados pela força da razão. Eles o estão pela sua luta comum contra a tradição e arbitrariedade, portanto negativamente e não positivamente. A mesma crítica vale contra a suposta ligação da racionalização e da felicidade, e mais forte ainda.

CONCLUSÃO

Conclui-se, com clareza, que a pessoa do trabalhador, vítima do assédio moral, em suas mais diversas manifestações, sofre o quadro de violência psíquica que pode ocasionar várias doenças decorrentes do desequilíbrio no ambiente de trabalho.

Viu-se, também, que o isolamento a que as vítimas se auto-impõem nem sempre é passível de percepção da ocorrência do assédio, pois determinados comportamentos são visíveis somente quando o quadro já está definido, restando pouco a se fazer.

O assediado deve esforçar-se na manutenção de sua auto-estima, para não se tornar alvo do desprezo, da desqualificação e de humilhações próprias do fenômeno.

Este deve reforçar sua compreensão de dignidade, procurar junto aos colegas, com os quais tenha mais afinidade, apoio e fortalecimento.

A prova da ocorrência do assédio moral já não é tarefa gigantesca, dependente do nível cultural da vítima, pois a mais bem aparelhada tem mais facilidade de tomar notas, reunir documentos ou subsídios para posterior reparação judicial.

Formas de prevenção devem ser adotadas como instrumentos inibidores da ocorrência do assédio moral; porém, antes é preciso educar, impor regras de conduta eficazes, harmonizando-se as relações de trabalho no ambiente em que ocorre o assédio moral.

Detectar o fenômeno e impor que o agressor se redima perante sua vítima, numa forma de mediação de conflito, também se pode configurar em ferramenta de socialização, restaurando-se o bem-estar no ambiente.

Entretanto, aos intervenientes caberá prudência, sabedoria na condução da resolução do problema, sob pena de tomar partido de um ou de outro, impondo exageros a um e condescendência a outro.

As condutas éticas e morais são próprias da formação social dos indivíduos e delas deverão valer-se para enfrentar o fenômeno do psicoterrorismo.

Afirmou-se que as leis não resolvem tudo, por ser arriscado definir o que é permitido ou não, podendo-se dar aos indivíduos perversos uma espécie de *signal verde* para fazer tudo o que não restou estritamente proibido pela legislação.

Na mesma medida, poderia significar para as empresas uma entrega de *chaves* para contornar essa mesma lei, permitindo-se a prática do assédio moral de outras maneiras.

Os princípios da Proteção ao Trabalhador e à Dignidade da Pessoa Humana e os limites ao Poder Diretivo do Empregador devem caminhar a par da prevenção, da educação e da fiscalização.

Pois bem, assentadas as bases para resolver os conflitos oriundos do abuso dos Poderes Diretivo e Disciplinar do empregador, com a aplicação do Princípio Protetor do Trabalhador, conclui-se que ao normatizar as relações individuais no ambiente laboral, através de acordos ou convenções coletivas de trabalho, estar-se-ia prevenindo a incidência do assédio moral e suas nefastas conseqüências.

A negociação coletiva aprimora os institutos contidos na CLT e demais leis que formam o arcabouço jurídico do Direito do Trabalho, haja vista estarem em constante mutação, aprimorando-se o negociado ante o legislado.

A lei engessa um determinado fenômeno social, limitando-o ao tempo de sua ocorrência, com todos os pressupostos que levam o legislador a definir o contexto e estipular eventualmente uma sanção àqueles que a transgredirem.

A par disso, para adequar a lei ao caso concreto, a uma nova realidade surgida após uma tipificação apressada, demanda trâmites cuja morosidade é conhecida dos juristas e quando essa adequação está pronta para vigorar, eis que novamente o quadro muda como mudam as relações sociais e os demais eventos no campo juslaborativo.

A Convenção nº 98 da OIT que trata do **Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**, em vigor no Brasil desde 18 de novembro de 1953, no seu artigo 4º dispõe que deverão ser tomadas medidas apropriadas para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de negociação voluntária entre empregadores e organizações de trabalhadores, com vistas a se regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego eivado dos princípios analisados nesta pesquisa.

A Convenção da OIT de nº 154 – **Fomento à Negociação Coletiva**, que vigora no Brasil desde 10 de julho de 1993, idem, no seu artigo 2º, nas alíneas de “a” a “c”, dispõe sobre a fixação de condições de trabalho e emprego; a regulação das relações entre empregadores e trabalhadores ou ainda, regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Por conta destas referências, o acordo coletivo de trabalho consensual ou aquele obtido após a intervenção de terceiros, resulta em um instrumento de equilíbrio cujo objetivo é a paz social e, nestes tempos de incidência do assédio moral sobre a dignidade da pessoa do trabalhador, da invasão de sua intimidade e da sua liberdade pelos excessos do poder diretivo dos empregadores ou seus prepostos, por certo terá a missão de limitar com sucesso esse fenômeno.

Por todas as razões retro analisadas, propõe-se que os limites do exercício do Poder Diretivo do empregador estão na correta aplicação do princípio da Dignidade da Pessoa Humana do Trabalhador como esteio ao Princípio Protetor, apto a atuar na contenção dos excessos praticados em razão do não entendimento do que é a Subordinação Jurídica e seu real significado.

Há outras formas para a limitação dos poderes patronais, como a intervenção do Ministério Público do Trabalho na aplicação do poder a ele atribuído; o direito da proposição de Ação Civil Pública e a Arbitragem, somente para nos atermos a estas modalidades;

todavia, tem-se na Tutela Coletiva a efetiva atuação dos sindicatos, na representação do papel que lhes cabe, na proteção não só dos direitos básicos já conhecidos, mas também da Proteção à Dignidade da Pessoa Humana do Trabalhador no Ambiente de Trabalho, o que é considerado uma boa solução à prevenção em face do Assédio Moral ou Psicoterrorismo.

Concluiu-se que, embora existam intervenientes que podem funcionar de forma preventiva na contenção do psicoterrorismo, cabe às entidades sindicais o regramento das condutas via acordos coletivos de trabalho, estabelecendo os limites ao Poder Diretivo com cláusulas que definam o que é o assédio moral e suas conseqüências para a saúde e higidez física e psíquica do trabalhador, bem como disponham as sanções à desobediência dessas ocorrências maléficas no meio-ambiente laborativo.

REFERÊNCIAS

ABE, Maria Carolina. **Assédio Moral: Em geral, objetivo é tirar a vítima do emprego.** O Estado de São Paulo. 17/09/2006. p. Ce 2, Empregos.

AGAMBEN, Giorgio. **Homo sacer.** Belo Horizonte: UFMG, 2002.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do Trabalho.** Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 1999.

ARENDT, Hannah. **A Condição humana.** São Paulo: Forense Universitária, 1997.

AROUCA, José Carlos da Silva. **Curso básico de direito sindical.** São Paulo: LTr, 2006.

ASSIS, Olney Queiroz. **O Estoicismo e o direito: justiça, liberdade e poder.** São Paulo: Lúmen, 2002.

AVALONE FILHO, Jofir. **A ética, o direito e os poderes do empregador.** Jus Navigandi. Teresina. Ano 3. n. 32. junho, 1999. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1151> Acesso em 19 de abril de 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **Assédio Moral I.** In: CD-ROM Júris Síntese. n. 52. mar/abr, 2005.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos direitos.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional.** 18. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

CAHALI, Yussef Said. **Dano moral.** 2. ed. rev. atual e ampliada. São Paulo: RT, 1998.

CALLEJO, José Maria Garcia. **Protección jurídica contra el acoso moral em el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador.** Madrid: Gráficas de Diego, 2003.

CARDOSO. Hélio Apoliano. **Dano moral.** CD-ROM Júris Síntese. n. 36, jul/ago de 2002.

CHAUÍ, Marilena. **Filosofia**. São Paulo: Ática, 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2006.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

FADIMAN, J.; FRAGER, R. H. **Para saber mais: tipos psicológicos**. Rio de Janeiro: C.G.Jung - Zahar, 1980.

FARIA, José Eduardo. **Eficácia jurídica e violência simbólica: o direito como instrumento de transformação social**. São Paulo: EDUSP, 1988.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Dos Princípios do direito do trabalho no mundo contemporâneo**. In: **Revista LTr**. v. 70. n. 04. Abril, 2006.

FONSECA, Ricardo Marcelo. **Modernidade e contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

FORRESTER, Viviane. **O Horror econômico**. Trad. Álvaro Lorencini. São Paulo: UNESP, 1997.

FOUCAULT, Michel. **Arqueologia das ciências e história dos sistemas de pensamento**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

FREUD, Sigmund. **Totem e Tabu**. Trad. Elias Davidovitch; Isaac Izeckson; Odilon Gallotti; Gladstone Parente. Rio de Janeiro: Delta S/A, 1910.

FROMM, Erich. **O Conceito marxista do homem**. Trad. Octavio Alves Velho. 5. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1970.

GIACOIA JR, Oswaldo. **Nietzsche**. São Paulo: Publifolha, 2000.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas**. São Paulo: LTr, 2005.

HABERMAS, Jürgen. **O Discurso filosófico da modernidade. 2. ed. Lisboa: Publicações Dom Quixote, 1998.**

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.**

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

HOFFMAN, Fernando. **O Princípio da proteção ao trabalhador e a atualidade brasileira. São Paulo: LTr, 2003.**

MAGANO, Otávio Bueno. **Convenção coletiva de trabalho. São Paulo: LTr, 1972.**

MASI, Domenico de. **O Futuro do Trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Trad. Valdyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000.**

MELO, Raimundo Simão. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.**

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. **Um breve olhar da filosofia sobre o trabalho. In: Síntese Trabalhista. n. 157. Setembro, 2001, p. 18. CD-ROM Júris Síntese maio/junho 2006.**

MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr Editora Ltda, 1971.**

PADILHA, Norma Sueli. **Colisão de direitos metaindividuais e a decisão judicial. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 2006.**

_____. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado. São Paulo: LTr, 2002.**

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral nas relações de emprego. In: Revista LTR. v. 70. n. 09. Setembro, 2006.**

_____. **Novo curso de direito civil. São Paulo: Saraiva, 2004.**

PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, direitos humanos sociais e a Constituição Federal**. São Paulo: LTr, 2006.

PINTO, Antonio Luiz de Toledo. **Constituição Federal**. 39. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad Castello. **CLT comentada**. São Paulo: LTr, 2006.

ROMITA, Arion Sayão. **O Princípio da proteção em xeque**. In: **Síntese Trabalhista**. n. 156. Junho, 2002, p. 10. CD ROM Júris Síntese. n. 48. s. p. junho, 2005.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 5. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SANTOS, Altamiro J. **Direito penal do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

SOUZA, Luiz Sérgio Fernandes de. **O Papel da ideologia no preenchimento das lacunas no direito**. 2. ed. rev., atual. São Paulo: Editora dos Tribunais, 2005.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros tratados**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. v. 1. 22. ed. atual. São Paulo: LTr, 2005.

TOURAINÉ, Alain. **Crítica da modernidade**. Trad. Alia Ferreira Edel. Petrópolis/RJ: Vozes, 1994.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os Direitos de personalidade nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

VIEIRA, Oscar Vilhena. **Direitos Fundamentais: uma leitura da jurisprudência do STF**. São Paulo: Malheiros, 2006.