

Assédio moral e limites ao poder disciplinar do empregador

*Ana Karolina Soares Cavalcanti**

RESUMO: Este estudo trata do assédio moral no ambiente de trabalho, sobretudo como forma de recrudescimento do poder disciplinar do empregador. Objetiva identificar os aspectos jurídicos e os elementos característicos dessa prática no ambiente de trabalho, que afeta diretamente a dignidade do obreiro.

Palavras-chave: Assédio moral. Poder disciplinar. Relações de trabalho.

1 Introdução

No contexto atual de globalização econômica e neoliberalismo, as relações de trabalho vêm sofrendo transformações que vão além da discussão sobre a garantia de direitos sociais propriamente ditos, alcançando até mesmo a esfera da dignidade da pessoa humana do trabalhador.

De fato, a força de trabalho humana, por ser o mais vulnerável dos meios de produção (CECATO, 2004, p. 133), porquanto não se dissocia da pessoa do trabalhador, é a mais atingida pelas novas práticas ditadas pelo discurso neoliberal.

Um dos pontos de maior tensão, no que concerne à dignidade do obreiro, se coloca no estabelecimento de limites ao poder disciplinar do empregador.

Nesse contexto de competitividade acirrada, estabelecimento de metas cada vez mais árduas, diminuição da representatividade e do poder de barganha dos sindicatos, e flexibilização de direitos trabalhistas, o poder disciplinar do empregador, por vezes, exaspera-se, avançando os limites de sua atuação de tal maneira que esbarra até mesmo nos direitos humanos do trabalhador.

Assim, o que antes era exercício legítimo do poder disciplinar do empregador, dá lugar ao assédio moral, prática cada dia mais denunciada e repudiada no ambiente de trabalho.

* Mestranda em Ciências Jurídicas na Universidade Federal da Paraíba.

2 Assédio moral no ambiente de trabalho

O assédio moral, também comumente chamado de *mobbing*, *bullying* ou *psicoterror*, começou a ser estudado primeiramente, em meados de 1980, por Heinz Leymann, médico psiquiatra alemão, radicado na Suécia.

No Brasil, o termo *assédio moral* foi a nomenclatura adotada, inspirada principalmente no livro da francesa Marie-France Hirigoyen e nas pesquisas realizadas, em nível de mestrado e doutorado na PUC de São Paulo, pela médica do trabalho Margarida Barreto.

Embora não seja um fenômeno recente, atualmente, tem sido alvo constante do interesse de grande parte da doutrina e da jurisprudência trabalhista, e até mesmo de outras ciências, a exemplo da medicina do trabalho e psicologia.

Além da denominação, que é fruto das pesquisas efetuadas em todo o mundo somente nas duas últimas décadas, a grande mudança ocorrida recentemente nesse fenômeno reside no recrudescimento e banalização do problema, que encontra terreno propício no atual contexto de globalização e políticas neoliberais.

Ressalte-se que esse crescimento acelerado das estatísticas envolvendo casos de assédio moral no ambiente de trabalho tem suscitado a preocupação não só das associações sindicais e médicos do trabalho, mas também dos planos de saúde (HIRIGOYEN, 2003, p. 66), o que demonstra a gravidade do problema e os danos, inclusive econômicos, que tal fenômeno vem provocando.

Particularmente no Brasil, à tendência neoliberal e à natural colisão de interesses entre os sujeitos da relação empregatícia, somam-se as características peculiares de uma sociedade fundada no patriarcalismo (HOLANDA, 1984, passim) e falsa cordialidade, que mascaram a perversidade do comportamento agressivo, intensificando ainda mais esse quadro de exploração e submissão do trabalhador.

Nessa mesma linha de raciocínio, segundo Aguiar (2005): “a convivência normal com as relações hierárquicas caracterizadas por uma grande concentração de poder faz com que seu abuso seja socialmente aceito. Desta forma, a elite representante da ‘casa grande’ continua a controlar e dominar a população (FAORO, 1979), perpetuando nas organizações locais relações paternalistas com envolvimento ambigualmente cordiais-afetivos e autoritários-violentos (PRESTES MOTTA, 1997)”.

2.1 Características do assédio moral no ambiente de trabalho

Entende-se por assédio moral a prática abusiva que possa gerar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa (HIRIGOYEN, 2003. p. 65). Tal conduta se manifesta principalmente através de um comportamento reiterado, mas pode se revelar também por meio de palavras, atos, gestos ou até mesmo escritos.

Embora surja como algo inofensivo, disfarçado de uma mera brincadeira, o assédio se propaga de forma insidiosa, passando a submeter a vítima à freqüentes situações humilhantes, destrutivas e aviltantes. Essas manobras dão lugar a um círculo vicioso prolongado, no qual a ansiedade e as reações de medo, causadas na vítima pelas próprias agressões, desencadeiam atitudes defensivas por parte desta, que por sua vez, passam a justificar as agressões passadas e a determinar novas agressões.

Assim, não se trata aqui de conflitos normais que geralmente se manifestam em um grupo, mas da repetição de ultrajes, da degradação deliberada e duradoura da vítima e do ambiente no qual ela está inserida.

O medo do perder o emprego, embora seja a principal, não é a única justificativa para a submissão da vítima ao comportamento do agressor. Algumas manobras, aparentemente sem importância, mas perversas, são utilizadas, mesmo que de forma inconsciente, para evitar que a vítima reaja, tais como, impedir a vítima de se expressar, recusar-se a mencionar o conflito e praticar a agressão de maneira subjacente. O conflito aqui não se estabelece de uma forma explícita, ao contrário, faz-se uso de estratégias e máscaras de ternura, para disfarçar o assédio e confundir a vítima.

Na prática do assédio moral, o agressor torna a vítima desacreditada, através da incitação de dúvidas; isola-a do grupo, provocando a discórdia entre os colegas; expõe a vítima a tarefas vexatórias, inúteis; provoca agressões físicas indiretas, agindo com negligência; estabelece metas impossíveis de serem atingidas; induz a vítima a cometer erros; culpa-a e ridiculariza-a na frente dos colegas ou mesmo de pessoas de fora do grupo.

Os efeitos desse conflito, embora não sejam imediatos, se refletem prejudicialmente na saúde física e psicológica do trabalhador, fazendo surgir sentimentos de inferioridade, fracasso, vergonha, impotência e baixa auto-estima. Tal quadro compromete até mesmo seu relacionamento social, porquanto pode ensejar desemprego, incapacidade laborativa ou, até mesmo, morte por suicídio.

Com o início da conduta agressiva e, por conseguinte, dos conseqüentes transtornos psíquicos causados pelo conflito, a vítima geralmente se torna estigmatizada, tida como uma pessoa de difícil convivência, louca, ansiosa e desatenta.

A própria vítima passa a acreditar na incapacidade e inutilidade atribuídas a ela pelo agressor, e que, em virtude dessas suas características, tem

parcela de responsabilidade no conflito. “Assim é que acontece o deslocamento da culpa: o trabalhador moralmente assediado internaliza sua culpa e acredita que tem uma efetiva participação na sua doença” (AGUIAR, 2005).

Ao contrário do que se costuma imaginar, o perfil da vítima não está associado a uma personalidade frágil ou submissa, mas à própria recusa ao autoritarismo do agressor. As vítimas, geralmente, são pessoas que apresentam diferenças de caráter racial, religioso ou de orientação sexual. Podem ainda, divergir dos padrões estabelecidos em virtude de possuírem alguma doença ou deficiência física ou serem representantes sindicais.

Também podem tornar-se alvo de perseguições, aquelas pessoas dedicadas ao trabalho, perfeccionistas, que não medem esforços para a realização impecável do serviço.

Pesquisas realizadas apontam ainda, como passíveis de sofrer violência no local de trabalho, trabalhadores que são, ou se tornam, menos atraentes aos interesses da empresa, tais como: “os adoecidos, os sindicalizados, os em final de estabilidade pós-acidente de trabalho, as pós-parto, os acima de trinta e cinco anos de idade, os altos salários, os questionadores das políticas de gestão, os solidários com o sofrimento alheio e os que resistem aos abusos de poder” (BARRETO, 2005).

Não obstante se constitua mais fácil e freqüentemente em um nível vertical, isto é, partindo de um superior hierárquico para um subordinado, o assédio moral também pode se desenvolver horizontalmente, através da perseguição de um colega de trabalho, ou, bem mais raro, partindo de um subordinado para um superior hierárquico (HIRIGOYEN, 2003, p. 70-75). Neste último caso, também chamando *mobbing* ascendente (NASCIMENTO, 2005), toma-se como exemplo a hipótese de um chefe, oriundo de fora da empresa, que adote um estilo de trabalho não aceito pelo grupo, ou ainda, o caso de um ex-colega ser promovido sem a concordância dos demais. Já no assédio horizontal, a agressão entre colegas de trabalho se origina por diversas causas, tais como, sentimentos de inveja, dificuldades de convivência com pessoas diferentes, competitividade ou mesmo inimizades pessoais.

Em qualquer caso, para que o assédio moral tenha espaço, é essencial que haja necessariamente uma relação de poder entre o agressor e a vítima (CECATO, 2004, p. 141), vez que só “quem detém o poder pode mais facilmente abusar dele, sobre tudo quando se trata de chefes considerados medíocres profissionalmente, com baixa auto-estima e, conseqüentemente, necessidade de ser admirado e destacado” (AGUIAR, 2005). Poder que, neste caso, não necessita ser econômico ou hierárquico-organizacional, podendo se manifestar, inclusive, por uma submissão psicológica.

Não há dúvidas que o assédio vertical é o mais preocupante para o Direito Laboral, sobretudo porque reflete o domínio exercido sobre o

trabalhador nesse atual contexto mundial. No entanto, as atitudes omissivas ou mesmo encorajadoras que estão sendo adotadas pelas empresas, nas hipóteses de assédio horizontal ou contra superiores, também devem ser objeto de preocupação por parte do Direito do Trabalho. Não se pode olvidar que práticas de humilhação e terror, inclusive em nível horizontal, têm sido utilizadas nas empresas como forma de moldar o trabalhador aos seus objetivos ou mesmo de estimular a competitividade e, por conseguinte, gerar mais lucro. Esse quadro, portanto, também deve ser atentamente observado pelos estudiosos do fenômeno, na medida em que influencia direta e negativamente nas relações e no ambiente de trabalho.

Algumas empresas, aliás, se mantêm passivas diante da existência de casos de assédio moral em suas dependências, a pretexto de respeitar o domínio privado de seus funcionários. Alegam que esse tipo conflito deve ser resolvido pelos próprios envolvidos.

A bem da verdade, o que se verifica é a total incompetência e despreparo dessas empresas para lidar com tal fenômeno. Por visarem apenas o lucro, somente sabem tomar atitudes diversas quando um trabalhador não é competente ou tem rendimento abaixo do esperado, mas são incapazes de aplicar qualquer medida quando a prática do assédio moral se instala.

Em outros casos, a própria empresa estimula a adoção de mecanismos perversos em seu cotidiano, como forma de atingir seus objetivos. Cria-se, em detrimento da dignidade de seus trabalhadores, uma estrutura de trabalho totalmente voltada para o rendimento da empresa, com a utilização de práticas que estimulem a competitividade entre os funcionários.

O empregador também pode fazer uso do assédio moral para provocar a demissão de um trabalhador que incomoda ou não rende suficientemente, e, por conseguinte, livrar-se dos encargos decorrentes de sua dispensa imotivada.

Entretanto, para a empresa, as perdas decorrentes do assédio moral são ainda maiores. Um funcionário submetido a esse tipo de conflito sofre queda na eficiência e produtividade, o que pode alterar a qualidade do serviço ou produto e diminuir os rendimentos da empresa. O absenteísmo aumenta significativamente, sobretudo por causa do avanço de doenças psicossomáticas e stress. Também se elevam os níveis de acidentes de trabalho e danos aos equipamentos, em virtude de déficits de atenção. Além de tudo isso, a empresa ainda sofre um aumento de demandas trabalhistas por danos morais e tem sua reputação perante o público consumidor afetada.

2.2 Estatísticas brasileiras sobre o assédio moral no trabalho

Em maio de 2000, a tese de mestrado denominada “Uma jornada de humilhações”, defendida perante o Departamento de Psicologia Social na

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, pela médica do trabalho Margarida Barreto, ofereceu os primeiros dados acerca da ocorrência de assédio moral no local do trabalho no Brasil, dando maior visibilidade ao problema.

Foi realizada uma pesquisa de campo, na qual, entre março de 1996 e julho de 1998, foram entrevistadas 2.072 trabalhadores do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas, Plásticas, Farmacêuticas e Similares de São Paulo.

A investigação demonstrou que 42% do universo pesquisado, sendo 494 mulheres e 376 homens, afirma já ter vivenciado experiências recorrentes de situações vexatórias, constrangedoras ou humilhantes no ambiente de trabalho.

Dentre os tipos e incidências de atos do agressor revelados, observou-se “o predomínio de instruções confusas e imprecisas (65%); bloqueio ao trabalho e referência de erros imaginários (61%); fazer de conta que o outro é invisível ou não existe (55%) e solicitar trabalhos urgentes para posteriormente jogá-los no lixo ou deixá-los na gaveta, sem qualquer utilidade (49%). Outras vezes, faz o trabalhador realizar tarefas abaixo da sua capacidade profissional, como servir cafezinho, limpar banheiro (44%). São freqüentes os comentários maldosos em público (41%), assim como não cumprimentar (38%), impor horários injustificados e forçar o trabalhador a pedir demissão (35%), impedir de almoçar ou conversar com um colega, disseminando boatos que o trabalhador está doente e com problema mental ou familiar (30%). Outra prática comum é a retirada do material necessário à execução do trabalho como fax, computador, telefone, isolando e separando-o do convívio com os colegas”¹.

Os dados² revelaram, ainda, diferenças relativas ao modo de agressão e às reações da vítima, de acordo com o gênero. Segundo a pesquisa, as mulheres são mais humilhadas que os homens, e tendem a manifestar reações como “ressentimentos, vontade de chorar, isolamento, angústia, ansiedade, alterações do sono e insônia, sonhos freqüentes com o agressor, alterações da memória, distúrbios digestivos e náuseas, diminuição da libido, cefaléia, dores generalizadas, palpitações, hipertensão arterial, tremores e medo ao avistar o agressor, ingestão de bebida alcoólica para esquecer a agressão, pensamentos repetitivos, entre outros”³.

Nos homens predominam sentimentos de fracasso, inutilidade e vergonha, que os fazem isolar-se e evitar mencionar o problema para a família

¹ BARRETO, Margarida M. S. Assédio moral: ato deliberado de humilhação ou uma "política da empresa" para livrar-se de trabalhadores indesejados. *Revista Ser Médico*. Ed. 20. jul/ago/set 2002. Disponível em: <http://ser1.cremesp.org.br/revistasermedico/nova_revista/corpo.php?MaterialId=40>. Acesso em: 02 nov. 2005.

²Idem. *Ibidem*.

³ Idem. *Ibidem*.

ou amigos. Há significativo aumento no uso de drogas, sobretudo do álcool. Apresentam "características depressivas, precordialgia, hipertensão arterial, dores generalizadas, dispnéia, isolamento, irritabilidade e suscetibilidade. Todos em algum momento tiveram pensamentos suicidas e 18,3% tentaram suicídio, revelando a dor masculina como desesperadora e devastadora"⁴.

Esses dados referentes às diferenças de gênero foram corroborados por outra pesquisa, realizada no ano de 2001 com 301 trabalhadores, selecionados dentre os que procuram a Delegacia Regional do Trabalho no Distrito Federal, que apontou que enquanto as mulheres tendem a sofrer mais humilhações, os homens tendem a sofrer mais controle⁵.

Esse segundo estudo⁶ mencionado revelou que, dentre os entrevistados, 65,4% já discordou dos superiores; 61,7% já se sentiu pressionado para produzir mais; 47,5% sentiu-se controlado; 44,9% discutiu com colegas; 37,2% já sentiu medo; 35,8% sentiu-se perseguido; 33,9% enfrentou superiores; 30,7% foi relegado a funções inferiores; 29,4% já foi humilhado; 25,1% já se sentiu menosprezado; 20,4% já se sentiu rebaixado; e 14,9% foi alvo de violências.

Como se pode ver, os dados são alarmantes e revelam que a violência repetitiva no local de trabalho era uma realidade há pouco desconhecida pela sociedade brasileira.

A divulgação desses índices deve servir de alerta e incentivo à atuação dos operadores do direito, médicos do trabalho e sindicatos, objetivando uma mudança de valores que implique numa relação de trabalho mais digna e saudável.

2.3 Assédio moral e dignidade do trabalhador

Afora os documentos internacionais que tratam dos direitos humanos, dentre os quais destacam-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e a Declaração de Viena (1993), a prática de assédio moral no ambiente de trabalho afronta também algumas normas constantes do ordenamento jurídico brasileiro.

⁴ Idem. Ibidem.

⁵ BATISTA, Analía S. *Violência "sem sangue" nos locais de trabalho*. Disponível em: <<http://www.fne.org.br/opiniao/art28.htm>>. Acesso em: 02 nov. 2005.

⁶ Idem. Ibidem.

A mais importante delas estabelece que *ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante* e está contida no inciso II do art. 5º da Constituição Federal de 1988, possuindo, assim, *status* de direito fundamental⁷.

Esta norma consagra, portanto, o direito-garantia da dignidade da pessoa humana, que estende-se à seara do ambiente e das relações de trabalho.

Karl Larenz⁸, entende a dignidade da pessoa humana como a prerrogativa do ser humano de ser respeitado como pessoa, de não ter sua vida, corpo ou saúde prejudicados, e de gozar da sua própria existência.

No âmbito da legislação trabalhista brasileira, a afronta à dignidade do trabalhador foi contemplada apenas como hipótese de dispensa indireta do trabalhador, conforme se depreende da dicção do art. 483, alínea *b* da CLT:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

[...]

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com **rigor excessivo**; (grifo nosso)

Como se vê, o assunto somente foi abordado em uma de suas diversas variações, qual seja, a imposição de tratamento excessivamente rigoroso por parte do empregador. Todas as demais formas de assédio moral, a exemplo das desqualificações públicas, do isolamento, das provocações e humilhações, foram excluídas do rol de práticas que ensejam a rescisão contratual em face da justa causa do empregador.

Porém, para benefício do trabalhador, o citado dispositivo legal abrange situações de aplicação de medidas punitivas desproporcionais ou excessivas, estabelecendo, portanto, limites ao poder punitivo do empregador, a fim de que este não se transmute em conduta persecutória ou comportamento agressivo contra o trabalhador.

A atual ausência de previsão legal específica para o assédio moral no ambiente de trabalho não deve servir de pretexto para o seu não reconhecimento como prática atentatória aos direitos humanos do trabalhador.

Embora o ordenamento jurídico brasileiro careça de preceitos normativos que contemplem o assédio moral no trabalho de forma mais específica e ostensiva, com o disciplinamento das diversas condutas que configuram tal

⁷ SARLET, Ingo. *A eficácia dos direitos fundamentais*. São Paulo: Livraria do advogado, 2001. passim.

⁸ LARENZ, Karl. *Derecho civil: parte general*. Madri: Editoriales de derecho reunidas, 1978. p. 46, apud NOBRE JÚNIOR, Edilson Pereira. O direito brasileiro e o princípio da dignidade da pessoa humana. *Revista de informação legislativa*. Brasília, a. 37. n. 145, jan./mar. 2000. p. 187.

prática, a tão somente afronta à dignidade do trabalhador, deve servir de causa de repúdio a comportamentos agressivos, humilhantes ou perversos.

2.4 Normatização

Nas últimas décadas, mormente em face das pesquisas divulgando os efeitos danosos da prática de assédio moral, tanto para o trabalhador quanto para a empresa, a preocupação com o fenômeno vem fazendo surgir diversos preceitos normativos no mundo inteiro.

A França inclusive, já aprovou, desde 2002, a Lei de Modernização Social, que em seu Capítulo 4 trata especificamente da luta contra o assédio moral no ambiente de trabalho, tendo inserido diversos dispositivos no Código Trabalhista Francês e até no Código Penal.

O Código de Trabalho da Noruega, desde 1977, estabelece, em seu art. 12, que a organização do trabalho deve ser feita para não ofender a dignidade dos trabalhadores, os quais não serão submetidos a assédio ou a qualquer outra conduta imprópria.

Em países como Chile, Portugal, Uruguai, Suíça e Bélgica, diversos projetos de lei federal estão sendo discutidos, a fim de oferecer uma maior regulamentação do assédio moral no ambiente de trabalho.

No Brasil ainda não há nenhuma legislação em nível federal tratando especificamente do tema, embora existam inúmeros projetos de lei e de reformas em leis já existentes, tais como o Código Penal, a Lei n. 8.112/90 e a própria CLT.

Os únicos Estados brasileiros que já dispõem de lei aprovada contra o assédio moral no trabalho são o Rio de Janeiro e São Paulo. Diversos projetos, no entanto, estão sendo alvo de discussões nos Estados da Bahia, Ceará, Espírito Santo, Pernambuco e Rio Grande do Sul.

Municípios como Americanas, Campinas, Cascavel, Garulhos, Iracemópolis, Jaboicabal, Natal, Porto Alegre, São Gabriel de Oeste e São Paulo, já possuem suas próprias leis, e, em várias outras cidades brasileiras os projetos estão sendo discutidos. No entanto, depreende-se da breve leitura dessas normas, que elas se propõem a regular comportamentos agressivos ou perversos somente na esfera da Administração Pública direta e indireta, destinando-se, portanto, não aos trabalhadores celetistas, mas apenas aos servidores públicos municipais.

3 Poder disciplinar do empregador

O poder disciplinar do empregador é uma das dimensões do poder empregatício, e, em sendo assim, figura como uma das prerrogativas inerentes ao exercício do comando da empresa, ao lado da direção, fiscalização e regulamentação.

Pode ser definido como o “conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais”⁹.

O emprego de sanções disciplinares por parte do empregador possui tríplice propósito, a saber, o de punir a infração empreendida, o de educar para evitar o cometimento de novas faltas e o de conservar as regras estabelecidas pela empresa.

Embora alguns autores¹⁰, considerem que o poder disciplinar decorre do poder diretivo do empregador, a abrangência, o conteúdo e as características específicas de cada uma dessas dimensões do poder empregatício fundamentam a autonomia que grande parte da doutrina justralhista¹¹ tem lhes consagrado atualmente.

Mas as discussões doutrinárias no campo do poder disciplinar não se encerram por aí. Elas abrangem ainda a questão da validade jurídica desse poder e apresentam conceitos diametralmente opostos nesse propósito.

Em um dos pólos, encontra-se a concepção negativista que sustenta a ausência de qualquer fundamentação jurídica para o exercício do poder disciplinar no âmbito das relações de trabalho, sob o argumento de que o seu conseqüente poder de punir constituiria prerrogativa exclusivamente do Estado.

Noutra banda, a posição autonomista não só defende a validade, como entende que o poder disciplinar possui amplitude digna de um ramo próprio do Direito.

Em alternância às duas posições acima, firmou-se na doutrina a vertente intermediária, que reconhece a importância, a validade e a licitude do poder punitivo do empregador, desde que subordinado aos princípios e preceitos normativos do Direito Trabalhista.

O ordenamento justralhista brasileiro, não obstante tenha adotado o critério taxativo de caracterização das infrações laborais, no qual todas as infrações correspondem a tipos legais preestabelecidos, elaborou tipos legais imprecisos e modeláveis, a exemplo da alínea *b* do art. 482 da CLT, que prevê,

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 636.

¹⁰ PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de direito individual do trabalho*. 4.ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 239.

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. nota 21. p. 631.

como justa causa de rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, a incontinência de conduta ou mau procedimento.

Como modalidades de sanções trabalhistas acolhidas pelo direito brasileiro estão a advertência, a suspensão e a dispensa por justa causa, devendo haver sempre a devida proporcionalidade entre o ato faltoso e sanção aplicada, bem como a progressividade no emprego das punições.

Em nenhuma hipótese se admite a aplicação de mais de uma sanção decorrente da mesma infração, pois o poder disciplinar se exaure com a escolha e imposição da penalidade.

A sanção deve ser aplicada imediatamente após o conhecimento da falta, sob pena de caracterizar-se o perdão tácito e a conseqüente perda do direito de sobrepôr ao empregado a penalidade a que fez jus pela prática de um determinado ato.

Também deve haver isonomia no emprego das punições, de modo a se conferir a mesma conseqüência jurídica para fatos idênticos e evitar perseguições ou tratamentos diferenciados por motivações exclusivamente pessoais.

4 Assédio moral e limites ao poder disciplinar do empregador

De todas as dimensões do poder empregatício, o exercício do poder disciplinar por parte do empregador, e sua conseqüente atribuição de punir, é o que possui maior capacidade de produzir de conflitos e possibilitar excessos nas relações de trabalho.

Isso ocorre porque a prática regular do poder disciplinar pode facilmente transmutar-se num comportamento perverso, que atente contra a dignidade do trabalhador.

Com efeito, o cometimento de infrações disciplinares por parte do ser obreiro tende a manifestar sentimentos de raiva, desprezo e vingança num superior emocionalmente desequilibrado ou despreparado para o exercício de suas funções, ensejando comportamentos agressivos e o recrudescimento do poder de punir. A transformação desse quadro num cenário de prática reiterada de assédio moral contra o trabalhador é, portanto, conseqüência de fácil previsão.

A fim de evitar abusos no exercício dessa prerrogativa disciplinar, o estabelecimento de limites na prática punitiva por parte do empregador é essencial para a saúde e para o desenvolvimento ético das relações laborais.

A imposição de limites ao poder disciplinar do empregador começa pelo respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador e, por conseguinte, do seu reconhecimento como detentor de direitos fundamentais, que lhe

asseguram, dentre outras, a garantia de uma existência digna e da proteção contra qualquer prática ou comportamento degradante.

Dessa forma, qualquer comportamento do empregador que resulte em humilhações ou transtornos físicos ou psicológicos ao trabalhador, mesmo que cometido a pretexto de punir infração disciplinar cometida, deve ser rechaçado veementemente. Não se pode admitir a aplicação de sanção que afronte a dignidade do trabalhador ou seus direitos enquanto homem.

Por essa razão, a observância de princípios e normas éticas merece especial atenção no que concerne ao exercício do poder disciplinar, que “deve sempre ser exercido de forma responsável e coerente, com sensatez, transparência e equanimidade, procurando-se 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”¹².

5 Considerações Finais

O assédio moral no ambiente de trabalho é prática cada vez mais comum no atual contexto mundial de globalização e neoliberalismo, que transforma o trabalhador em mero meio substituível de produção, submetendo-o a constantes humilhações, maus tratos e perseguições.

Ações verdadeiramente eficazes no combate ao assédio moral no trabalho exigem uma transformação de valores, com o estímulo da prática do diálogo e a aceitação e implantação de uma conduta ética e baseada no respeito, tolerância e cordialidade por parte não só dos superiores hierárquicos, mas também dos próprios empregados.

Para isso, faz-se necessário um esforço coletivo e multidisciplinar, que envolva também juristas, sindicatos, médicos do trabalho, sociólogos e psicólogos.

A saúde física e psicológica no ambiente de trabalho saudável deve sempre ser perseguida por toda a sociedade, a fim que sejam asseguradas condições de trabalho dignas, baseadas no respeito à cidadania e à pessoa humana do trabalhador.

¹² AVALONE FILHO, Jofir. A ética, o direito e os poderes do empregador. *Buscalegis*. Disponível em: <http://150.162.138.14/arquivos/a_etica_o_direito_e_os_poderes_do_empregador.htm>. Acesso em: 07 nov. 2005.

6 Referências

AGUIAR, André Luiz Souza. *Assédio moral nas organizações: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia*. 2003. Dissertação (Mestrado em Administração Estratégica), UNIFACS, Salvador. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/biblio/MD_02.php>. Acesso em 01 nov. 2005.

AVALONE FILHO, Jofir. A ética, o direito e os poderes do empregador. *Buscalegis*. Disponível em: <http://150.162.138.14/arquivos/a_etica_o_direito_e_os_poderes_do_empregador.htm>. Acesso em: 07 nov. 2005.

BARRETO, Margarida M. S. Assédio moral: ato deliberado de humilhação ou uma "política da empresa" para livrar-se de trabalhadores indesejados. *Revista ser médico*. ed. 20. jul/ago/set 2002. Disponível em: <http://ser1.cremesp.org.br/revista/sermedico/nova_revista/corpo.php?MaterialId=40>. Acesso em: 02 nov. 2005.

_____. Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho. *Jornal da rede feminista de saúde*. n. 25. Disponível em: <http://www.redesaude.org.br/jr25/html/body_jr25-margarida.html>. Acesso em: 02 nov. 2005.

BATISTA, Analía S. *Violência "sem sangue" nos locais de trabalho*. Disponível em: <<http://www.fne.org.br/opiniao/art28.htm>>. Acesso em: 02 nov. 2005.

CECATO, Maria Áurea Baroni. Atentados aos direitos humanos nas relações de trabalho: assédio moral como desvio do poder disciplinar do empregador. *Verba juris: anuário da pós-graduação em direito*, João Pessoa, a. 4, n. 4, p. 132-153, jan./dez. 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. *Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores*. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/biblio/MD_01.php>. Acesso em 01 nov. 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

HOLANDA, Sérgio Buarque de. *Raízes do Brasil*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1984.

NOBRE JÚNIOR, Edilson Pereira. O direito brasileiro e o princípio da dignidade da pessoa humana. *Revista de informação legislativa*. Brasília, a. 37. n. 145, jan./mar. 2000.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho . *Jus navigandi*, Teresina, a. 8, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.Asp?id=5433>>. Acesso em: 12 ago. 2005.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de direito individual do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. São Paulo: Livraria do advogado, 2001.