

Atentados aos direitos humanos nas relações de trabalho: assédio moral como desvio do poder disciplinar do empregador

*Maria Aurea Baroni Cecato**

RESUMO. Este texto propõe reflexão acerca do assédio moral enquanto desvio do poder disciplinar que o direito reconhece ao empregador. Busca descrever a intensidade e frequência de sua ocorrência no contexto da globalização econômica e de discursos e práticas neoliberais. Observa que, atingida a dignidade do trabalhador, a questão ultrapassa as fronteiras do Direito do Trabalho, lançando-se para a esfera dos Direitos Humanos.

Palavras-chave: Direitos humanos. Assédio moral. Relações de trabalho.

Introdução

É incontestável que o momento atual exige reflexão sobre o papel do Estado e da sociedade no que concerne aos direitos sociais. E antes destes sobre os direitos humanos. Na convergência dos dois, sobre os direitos humanos do trabalhador.

Uma das questões que se colocam nessa convergência aparece nas relações que se estabelecem, normal e naturalmente, entre tomador e prestador de

* Doutora em Direito do Trabalho pela Université de Paris II (Panthéon-Assas - Droit, Économie et Sciences Sociales). Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal da Paraíba.

serviços, quando configurada a relação jurídica de emprego: ocorre aí nítida colisão entre poder disciplinar do empregador e dignidade do trabalhador. No quadro atual de globalização econômica, com repercussão em todas as atividades humanas, e de discursos e práticas neoliberais, esse ponto de embate tem sido cada vez mais desfavorável ao obreiro.

Com efeito, na ânsia de ocupar espaços mais propícios e competitivos no mercado, as empresas buscam reduzir os preços de seus produtos e, para tal, procuram limitar o custo do trabalho humano, o mais vulnerável dos meios de produção. Um dos efeitos dessa medida é a lesão à dignidade do trabalhador. Nesse mesmo encadeamento de idéias, a tendência à flexibilização de garantias trabalhistas leva à exacerbação da subordinação, em princípio, natural e lícita, de um dos sujeitos ao outro. A relação torna-se de dependência, abominada pela doutrina e jurisprudência trabalhistas.

Diga-se, por oportuno, que o Direito do Trabalho surgiu da apreensão da necessidade de normas que garantissem um mínimo ao trabalhador espoliado pela primeira Revolução Industrial e pela omissão do Estado, então liberal. Seus princípios são, assim, alicerces da dignidade dos que trabalham para e sob as ordens de outrem. Sua gênese é, portanto, fixada na defesa dos direitos humanos¹.

1 - A respeito da noção de direitos humanos

¹ Não menos relevante é o fato de que a apreensão da aludida necessidade decorreu da pressão dos trabalhadores, ao longo dos séculos XIX e XX, que provocou o receio de desestabilização dos governos ocidentais.

Conquanto não esteja nos propósitos deste artigo discutir a conceituação dos Direitos Humanos, vale tecer, acerca dela, algumas considerações. Assere-se que sua definição é complexa. Seu estudo tem levado a um sem número de pesquisas e reflexões cujo resultado vem apontando para um fenômeno de múltiplas faces, o que tem levado à produção de uma teoria de pontos de vista diversos. Concorre para tal o fato de os aludidos direitos despontam em períodos históricos distintos e impelidos por fatores diversos, o que lhes dá um perfil multidimensional. Contudo, a arduidade do estudo não deve causar espécie, pois é inequívoco que o próprio direito não é objeto de exata conceituação².

Nesse sentido vai o entendimento de Mariz Maia (2004, p. 115), segundo o qual “[...] tem sido mais fácil indicar uma relação de *direitos* que sejam qualificados como *humanos* que conceituar *direitos humanos*”. Em todo caso, parece que se pode, embora sem rigor, apontar as ocasiões em que os mencionados direitos são lesados, a partir da constatação da lesão à dignidade do ser humano³. É unânime entender que esta última norteia o

² A esse respeito, observa Comparato: “[...] a ciência jurídica ainda não logrou encontrar uma definição rigorosa do conceito de direitos humanos. Mas porventura já se chegou a apresentar uma definição precisa e indisputável do que seja direito?”. Comparato. Fábio Konder . Fundamentos dos Direitos Humanos. Disponível em:

<<http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/comparato/comparato1a.html>>. Acesso em: 21 de julho de 2004.

³ A respeito da dignidade, conquanto o senso comum apreenda o seu sentido, é importante considerar que também não se trata de conceito simples. A esse respeito, SARLET (2001, p. 38) observa: “[...] não há como negar, de outra parte, que uma conceituação

estudo da definição. Também parece inequívoco afirmar que os direitos humanos não advêm do Estado, a quem cabe, no entanto o seu reconhecimento. A história os construiu como direitos inerentes ao homem, simplesmente pela sua condição humana.

Pode-se, igualmente, observar que os direitos em epígrafe estão preceituados em documentos nacionais e internacionais que exigem, para o ser humano, o respeito à liberdade, à igualdade e o refreamento das discriminações, como garantias essenciais.

Sua característica de direito internacional está vinculada à sua própria origem. Dessa forma, as primeiras Declarações de Direitos – a americana de 1776 e a francesa de 1789 – deixam clara a preocupação com a liberdade, valorizando os direitos civis e políticos. O contexto de então garante o juízo do aporte positivo das mesmas e de ganho político de suma importância. Na etapa seguinte, no entanto, ressentem-se grande parte da humanidade da ausência de previsão de direitos sociais. Percebe-se que a liberdade, por si só, não garante a justiça social e que a redução das desigualdades é imprescindível para refrear a tendência (natural?) de opressão dos mais frágeis pelos mais fortes. Como afirmou Locardaire, em frase de domínio universal, “Entre o forte e o fraco é a liberdade que oprime e a lei que liberta”.

O século XX redefine os direitos humanos. Garantias sociais (das quais as econômicas não se dissociam, ao contrário, as sustentam) são introduzidas no seu elenco. O documento mais significativo na tradução desse entendimento é a Declaração Universal dos Direitos

clara do que efetivamente seja esta dignidade [...] se revela no mínimo difícil de ser obtida”.

Humanos, de 1948. É a partir desse diploma que se passa efetivamente a entender que à proteção do indivíduo contra possíveis arbitrariedades que o Estado possa contra ele praticar deve estar associada a ação deste na promoção de garantias mínimas para os mais vulneráveis. Em seu preâmbulo, o citado documento considera como dos Estados a obrigação de “[...] favorecer o progresso social e [...] instaurar melhores condições de vida com maior liberdade”. É ainda o aludido documento que releva o caráter universal dos direitos humanos:

Considerando que os Estados Membros se engajaram a assegurar, em cooperação com a Organização das Nações Unidas, o respeito universal e efetivo dos direitos do homem e das liberdades fundamentais [...]. (Tradução da autora.)

Deve-se entender, a partir de então, que o respeito ao mínimo necessário a uma vida digna não pode estar atrelado a diversidades cultural, política, religiosa ou econômica.

É, entretanto, com a Declaração de Viena, (1993) que os direitos humanos assumem fisionomia mais bem delineada, com características que só o percurso histórico logrou esculpir. Assim, hoje é unânime considerar que são eles, além de internacionais, indivisíveis e interdependentes, como está preceituado no parágrafo 5º do referido diploma internacional⁴.

⁴ “Todos os direitos do homem são universais, indissociáveis, interdependentes e intimamente ligados. A comunidade internacional deve tratar os direitos humanos globalmente....atribuindo-lhes a mesma importância [...]”. (Tradução da autora).

O Brasil firmou tanto a Declaração de 1948, quanto a de 1993. A partir de 1985, com a retomada da democracia, ratificou diversos tratados internacionais de proteção aos direitos humanos. Por sua vez, a Constituição de 1988 reflete e acompanha o entendimento mundial acerca dos mencionados direitos e incorpora sua universalidade e indivisibilidade. Com efeito, diversos dispositivos da Carta Magna, e mesmo o seu Preâmbulo⁵, preceituam a dignidade do ser humano, indicando sua efetiva adesão aos enunciados dos aludidos documentos internacionais. Resta necessário que os princípios subscritos e consagrados internamente tenham efetiva aplicação, tão comprometida pelos efeitos da globalização e o retorno da ideologia liberal⁶.

Ora, as relações de trabalho constroem um ambiente no qual a afronta aos direitos humanos é freqüente e cruel. Tais lesões, de variadas espécies, partem da exploração do trabalho escravo (internamente conhecido porque praticado no território brasileiro e veiculado nos meios de comunicação mais comuns), com certeza o mais contundente dos atentados aos direitos humanos, pois que reduz o homem à condição de objeto. As referidas lesões passam pelo trabalho infantil, pelas

⁵ Em particular, preceituam os artigos 1º, 3º e 4º: a dignidade da pessoa humana; a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação e a prevalência dos direitos humanos.

⁶ Observa PIOVESAN, a respeito, que “[...] a onda neoliberal, fruto do processo de globalização econômica, pode levar à internacionalização da miséria, mediante a negação de relevantes direitos sociais, econômicos e culturais”. *Militantes dos Direitos Humanos*. Disponível em:

<<http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/flaviapiovesan/Piovesan1.html>>. Acesso em: julho de 2004.

jornadas exaustivas e ininterruptas, pelos baixíssimos salários, que impedem vida materialmente digna. Chegam à privação da intimidade do trabalhador e aos assédios sexual e moral. O crescimento e intensificação deste último é objeto específico deste artigo.

2 - Poder disciplinar e direitos humanos

Evidentemente, a referência aos direitos humanos do trabalhador, não indica que a dignidade deste deva ser apreendida de forma distinta. Refere-se, sim, ao fato de que o ambiente de trabalho, como já observado acima, é propício ao desrespeito dos referidos direitos. Senão vejamos: a primeira razão é singela: o tempo destinado ao trabalho é, normalmente, maior que o dedicado a qualquer outra atividade humana, sendo as jornadas normalmente longas, o que favorece a constante interação entre o autor e a vítima do ato lesivo. A segunda é mais complexa: na relação entre tomador e prestador de serviços, o desencontro de interesses e expectativas é uma constante, em razão da diversidade do papel que têm tanto em relação ao trabalho a ser realizado, quanto no que respeita ao seu resultado. Com efeito, o primeiro é o dono dos meios de produção e o segundo é portador de um desses meios.

Dentro desse contexto, relevante lembrar que a força de trabalho é indissociável da pessoa do trabalhador, o que torna fisicamente impossível colocá-la à disposição do empregador sem submeter o ser humano que a abriga às ordens de quem o remunera. Em assim sendo, é compreensível que ocorram freqüentes desarmonias na relação de trabalho subordinado. De igual origem é o fato de o trabalhador encontrar, na correlação de forças, a posição menos confortável.

Nessa linha de raciocínio, vale considerar que a condução da empresa exige uma série de ações, atribuição daquele que a dirige. Tais ações, normalmente encadeadas, envolvem os aspectos econômicos, a organização geral e de produção e a gestão dos recursos humanos. A direção do empreendimento, ao mesmo tempo em que traduz um interesse – o de gerar bons resultados para a organização –, revela um poder.

O *poder de direção* é exercido pela autoridade do proprietário do empreendimento, segundo o que este estabelece como mais apropriado para a consecução do que objetiva. Conquanto haja teorias que busquem lhe atribuir um sentido mais justo, mais equânime, ele é explicado, em última análise, pelo fato de ser o empregador o detentor dos meios de produção.

O *poder disciplinar* é corolário do poder diretivo. Em seus desdobramentos, ele se manifesta através do poder de regulamentar a disciplina na empresa, assim como de fiscalizar o cumprimento das normas para tal estabelecidas e, no caso de detecção de faltas, de aplicar as penalidades admitidas pelo direito. Pode, assim, o empregador, determinar um comportamento para os seus trabalhadores subordinados, o que se busca justificar pela necessidade daquele de levar a empresa a bons resultados.

No Brasil, como em quase todos os ordenamentos, tais penalidades são: a advertência; a suspensão e a dispensa por justa causa. Claro é que não se trata de direito absoluto: o direito do trabalho, em todo o ocidente, tem buscado coibir os abusos que o empregador possa praticar na aplicação das penas disciplinares. O direito brasileiro, como observa Delgado (2002, p. 649), se encontra ainda em fase “semiprimitiva”, no que concerne ao exercício do poder disciplinar. Conquanto se concorde

com o referido autor, é preciso convir que há um mínimo de limites para que as penalidades sejam lícitas. Com efeito, critérios de ordem objetiva, subjetiva e circunstanciais comportam diversas exigências para a aplicação das penas disciplinares. São eles, sobretudo, resultado do entendimento doutrinário e da jurisprudência⁷.

A prática, no entanto, não é comumente ditada pelas mencionadas exigências jurídicas. Com efeito, não raras vezes a os dirigentes da empresa ultrapassam os limites do que lhes é permitido, atingindo a dignidade do empregado. O assédio moral é uma das conseqüências, provavelmente a mais evidente, dos excessos que o empregador comumente pratica. Aliás, pode-se asseverar mais: não se trata unicamente de excesso e, sim, de *desvio do poder disciplinar*. Constitui, incontestavelmente, *abuso de poder*.

O tema assédio moral no trabalho, apesar da recente ênfase e insistente discussão, é fenômeno que sempre foi presente nas relações patrão - empregado. As causas, como já observado, são mundiais. Assim, a situação não é diversa em outros países, mesmo os do chamado primeiro mundo. Com efeito, pesquisas diversas vêm sendo realizadas na Europa, e revelam alto percentual de trabalhadores afetados.

3 - Assédio moral e poder disciplinar

Pode-se considerar o assédio moral como a atitude - e mais freqüentemente o comportamento - que ofende,

⁷ Desse modo, mister se faz que o empregador atente, por exemplo, para: a tipicidade da conduta obreira; o "non bis in idem"; a proporcionalidade da pena à falta cometida; a razoabilidade do tempo decorrido entre o cometimento da falta e a aplicação da penalidade.

constrange, ultraja e humilha a vítima. Ele degrada e tortura. É desumano. O moralmente assediado sente-se menosprezado, revoltado e indignado.

O que há de novo no assédio moral está, em primeiro lugar, relacionado com a denominação, pois que a expressão ora utilizada é, efetivamente, criação recente. Ela indica o fenômeno em seu aspecto genérico, onde e contra quem quer que ocorra. Em segundo, nesse caso considerando as relações de trabalho, é sustentado pela demanda de flexibilização das normas trabalhistas, a qual, por sua vez, decorre de proposta do neoliberalismo e da grande e acirrada concorrência gerada pela globalização econômica, razão de ser dos processos de reengenharia das empresas. O contexto a que se faz referência intensifica, agrava e banaliza a prática do assédio. Assim, embora fenômeno antigo, passa a ser mais árduo e freqüente, utilizando mecanismos mais perversos e sofisticados e constituindo um novo fator de risco para os trabalhadores, ao lado de outros de ordem físico-técnica.

Existe, necessariamente, uma relação de poder entre autor e vítima. No dizer de Mansueti (2003, p. 164) “É o chamado assédio vertical, que encontra terreno propício onde existam relações de poder, tais como aquelas que existem em qualquer tipo de organização hierarquizada [...]” O ambiente de trabalho, como observado acima, se caracteriza perfeitamente como “terreno propício”, e ainda mais se se considera que relação de poder é reconhecida pelos ordenamentos justrabalhistas, em nível mundial. Não apenas isso, é ela elemento de configuração da relação de trabalho subordinado (ou relação de emprego), protegida pelo Direito do Trabalho. Deve-se acrescentar que, dentre as relações verticais, é a de emprego, sem sombra de

dúvidas, a mais comum e de maior ocorrência, ao menos nas sociedades ocidentais.

3.1 – Características do assédio moral no trabalho

O assédio moral no ambiente de trabalho tem características específicas: é dirigido pelo empregador ou superior hierárquico ao subordinado e costuma ser repetitivo e duradouro. Manifesta-se pela coação ou pela discriminação, provocando no assediado sentimento de humilhação, frustração e inferioridade em relação aos demais integrantes da organização.

Embora o assédio moral possa ser praticado contra o coletivo, freqüentemente o é contra o indivíduo. Um de seus mecanismos é o isolamento da vítima em relação ao grupo. Trata-se de estratégia que tem o fito de estimular a competitividade, assim como de provocar, junto aos não assediados, o receio de tratamento idêntico. Resultado natural desse subterfúgio é o silêncio dos que não estão sendo agredidos (ao menos até então) e, por conseqüência, o abandono da vítima à sua própria sorte.

Na esteira da proposta mundial de flexibilização, segundo a qual os recursos humanos da empresa devem ser rotativos (exemplo é a intensificação da terceirização e dos contratos por prazo determinado), a violência moral se torna uma forma de provocar, no trabalhador, a desistência do emprego. Entretanto, diante do quadro conjuntural de desemprego e da necessidade de subsistência; ele é impelido a buscar adequar-se ao tratamento mais aviltante, passando de subordinado, como determina o ordenamento jurídico, a submisso e dependente⁸. Suporta as degradações e adia o projeto de

⁸ Embora o art. 3º da CLT, ao definir o empregado, utilize a expressão “sob a dependência” do empregador, a doutrina é unânime no

tomar a iniciativa de romper o contrato, o que prolonga seu sofrimento e o torna ainda mais vulnerável ao assédio patronal.

Importante observar que, além da necessidade de subsistência do empregado, o rompimento do contrato por ele próprio, nesse caso, exige que ele mova ação trabalhista para obter a configuração da “dispensa indireta”. Sem essa medida, a responsabilidade da rescisão será sua, com o risco da caracterização de abandono de emprego.

É ainda relevante considerar que comportamento insultuoso do empregador tem também o condão de afluir para a caracterização do perfil que deve ter o empregado no mundo globalizado e neoliberal: empreendedor e enérgico na execução das tarefas, criativo, agressivo, polivalente e competitivo. Observe-se que este é o “colaborador”⁹ que a maioria das empresas, atualmente, cuida de recrutar. Com efeito, até a sétima ou oitava décadas do século passado, a juventude e o vigor físico eram atributos necessários ao trabalhador braçal, buscando-se nos demais, além da capacidade intelectual, a larga experiência. Hoje, embora se busque experiência mínima, despreza-se a vivência e o currículo de longos

entendimento de que não se trata de dependência e, sim, de subordinação, derivada do poder diretivo do empregador.

⁹ É comum, atualmente, a utilização, pelas empresas, dos termos “colaboradores” e “associados”, para designar os trabalhadores subordinados, portanto empregados. O intuito é integrá-los às suas políticas de recursos humanos, buscando incutir nos mesmos a idéia de que são parte da organização, quando, de fato, não têm (sequer mínima) participação nem nos lucros, nem nas decisões que conduzem o empreendimento.

trabalhos realizados, em favor dos aludidos atributos para todo e qualquer trabalhador.

O fito das empresas é o de moldar o trabalhador segundo sua própria política de recursos humanos. Esta, na perspectiva atual, converge para a gestão segundo a qual, em favor da otimização dos resultados, descarta-se de imediato o trabalhador que reivindica ou que não se enquadra de forma ótima nas suas exigências.

Não é plausível a tese de que à empresa deve ser defeso dispensar o empregado que não condiz com seus interesses por não atender às suas expectativas. Implacável e intransigente é, no entanto, a proposta neoliberal, segundo a qual a força de trabalho que aporta o empregado deve ser apreendida como um meio de produção como outro qualquer. O fato do trabalho realizado pelo empregado não se dissociar da pessoa deste – premissa que justifica a existência do Direito do Trabalho – exige tratamento distinto. Igualmente condenável é a prática de levar o obreiro a abrir mão de seu emprego através de cruel ardil.

3.2 - Prejuízos acarretados pelo assédio moral no trabalho

Segundo pesquisas realizadas em outras áreas do conhecimento¹⁰, o assédio moral traz enormes prejuízos à saúde do trabalhador. Tais investigações têm estabelecido relação entre o assédio moral no trabalho e a desestabilização da vítima (empregado). Uma delas foi realizada na PUC/SP, por Margarida Barreto, médica e especialista em medicina do trabalho, que entrevistou

¹⁰ São, sobretudo, a Sociologia, a Psicologia e a Medicina do Trabalho que estudam a questão.

2.072 trabalhadores de 97 empresas de grande e médio portes em São Paulo. Segundo a autora, 42% destes relataram experiências de humilhações, constrangimento e situações vexatórias no local de trabalho (Barros, 2004 p. 26-27)¹¹.

Outro trabalho relevante, entre tantos, tem a autoria de Marie France Hirigoyen¹². É esta que se refere ao assédio moral como fenômeno que vem sendo estudado, principalmente nos países anglo-saxões e nórdicos, onde tem sido qualificado como “psico-terror”.

As aludidas investigações¹³ concluem que a agressão continuada do empregador ou de seus prepostos contra o empregado, provocam: comprometimento da saúde física e mental; perda da auto-estima e diminuição da produtividade. Em alguns casos, levam ao suicídio. No que se refere ao direito ao trabalho, enquanto princípio constitucional, importa não olvidar que também implica na desistência do emprego pelo trabalhador, conquanto seja este vital para sua manutenção e a dos que dele materialmente dependem.

É ainda Hirigoyen (2003, p. 66), acima mencionada, que faz referência ao fato de que, em razão dos prejuízos à saúde, decorrentes da violência moral, “os sindicatos, os médicos do trabalho e as organizações de planos de saúde

¹¹ Tema da sua dissertação de Mestrado em Psicologia Social, foi defendida em 22 de maio de 2000, sob o título "Assédio Moral no Trabalho - Uma jornada de humilhações".

¹² A obra foi traduzida para o português sob o título ASSÉDIO MORAL - A violência perversa no cotidiano, publicada no Brasil, em 2003, pela Editora Bertrand Brasil.

¹³ Outros trabalhos podem ser citados e encontram-se nas Referências.

começam a se interessar pelo fenômeno”. A preocupação destes últimos, cujo interesse, convenha-se, é pautado pela inquietação financeira, corrobora a afirmação do prejuízo para a saúde física e mental da vítima.

3.3 Assédio moral: atentado aos Direitos Humanos do trabalhador

O assédio moral deve ser considerado como manifesto atentado à dignidade do trabalhador. Tal constatação, aliás, não deveria carecer de determinação expressa da lei, eis que afrontando a dignidade, deve provocar o sentimento de repulsa e desprezo da sociedade. Afirma-se, pelo posto, que o desvirtuamento de princípios éticos que orientam o comportamento humano, deve ter como resultado a indignação dos que dele têm conhecimento, independentemente de previsão legal. Para além do asseverado, verifica-se que o assédio moral fere, efetivamente, preceitos normativos: não só os constantes dos documentos internacionais acima aludidos, como também, internamente, o art. 5º, inciso II da Carta Constitucional, sobre o qual não podem ter primazia os interesses da empresa. A propósito, este determina que

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:

[...] II - *ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante.* (grifo do autor).

No infra-constitucional, o ordenamento juslaboralista brasileiro há muito preocupou-se com a questão. A CLT, em seu art. 483, alínea “b”, determina que:

“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;”

Conta-se, ainda, com a concorrência da alínea ‘e’:

e) “praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”.

Assim, considera o ordenamento justrabalhista brasileiro, como hipótese de justa causa para rescisão do contrato pelo empregado, o tratamento excessivamente rigoroso dispensado a este, pelo empregador ou seus prepostos. Trata-se da configuração da denominada “dispensa indireta” que gera, para o obreiro, os mesmos direitos de uma rescisão sem justa causa.

Evidentemente, em razão do contexto em que a CLT foi editada, não existe no artigo mencionado, redação adequada, nem ênfase suficiente para arrostar o problema, hoje tão agravado. Embora da mesma natureza, as duas figuras revelam intensidades distintas. Incontestavelmente, o que o legislador idealizou para o “tratamento com rigor excessivo” está muito aquém do que hoje configura o “assédio moral”.

É fato que a relação hierarquizada favorece ambas as figuras acima mencionadas. O poder disciplinar do empregador encontra-se, assim, presente nos dois casos. Entretanto, a distinção deve ser apontada: a expressão celetista deixa entender que o legislador tencionou alcançar as admoestações e exigências do empregador que fugissem ao padrão de tratamento conveniente. Fixou-se

no desatendimento do princípio da razoabilidade e na extrapolação dos limites do moderado e do sensato. O que hoje se entende por assédio moral, vai além: caracteriza-se pelo desvirtuamento do poder disciplinar, pelo tratamento vil e humilhante da vítima, freqüentes vezes com o fito de constrangê-la, para obter resultados do interesse da empresa. É, normalmente, configurador de dolo, pela intenção de provocar o constrangimento e o rebaixamento moral ou, ao menos, pela assunção do risco de fazê-lo.

3.4 - A violência no trabalho em nível internacional

A Organização Internacional do Trabalho - OIT tem denunciado a violência moral no trabalho que, segundo ela, é fenômeno mundial, envolvendo diversos países, mesmo os do chamado primeiro mundo¹⁴. Embora não exista ainda Convenção específica a respeito, a Organização tem discutido a questão e, inclusive, publicado a respeito¹⁵. O tema é também de interesse da Organização Mundial da Saúde - OMS. Em documento das duas organizações (OIT/OMS), responsabilizam-se as novas políticas de gestão na organização do trabalho - e

¹⁴ La violence sur le lieu de travail - un problème mondial, é tema do Communiqué de presse 1998, (BIT/98/30)

¹⁵ Um exemplo é o artigo do jornalista *Jean-Sébastien Marsan* publicado no boletim de Comunicação da OIT nº 43, junho de 2002, que trata do assédio moral praticado contra os sindicalizados no Canadá. Disponível em:<<http://www.ilo.org/public/french/bureau/inf/magazine/43/mobbing.htm>>. Acesso em: 20 de setembro de 2004.

que estão vinculadas às políticas neoliberais - por depressões, angústias e outros danos psíquicos¹⁶.

Por outro lado, o Parlamento Europeu conta com uma Resolução sobre o assédio no trabalho¹⁷. O documento em questão enfatiza a necessidade de estudos sobre o fenômeno crescente e propõe medidas eficazes de luta contra o problema em toda a União Européia.

Da mesma forma, o Bureau Technique Syndical Européen - BTS¹⁸, vem estudando as diretivas da União Européia sobre a questão em epígrafe. Segundo o mesmo,

Os relatórios de pesquisa indicam múltiplas formas de violência no trabalho... que constituem um problema crescente na vida profissional... poucas vítimas reportam os fatos de violência, em particular quando se trata de formas de violência psicológica [...].

Ainda segundo o BTS, “Urge atacar todas as formas de violência e agir a fim de prevenir as conseqüências negativas para a saúde e segurança dos trabalhadores”.

¹⁶ A OIT organizou, em cooperação com a Organização Mundial da Saúde, um Simpósio sobre Saúde Mental no Trabalho - Comunicado de Imprensa *OIT/00/37 de* 10 de outubro de 2000.

¹⁷ Resolution du Parlement Européen sur le harcèlement au travail - 20/09/2001 - 2339/INI.

¹⁸ O Bureau Technique Syndical Européen pour la Santé et la Sécurité é uma organização da Confédération Européenne des Syndicats. Encontra-se entre suas atribuições a de acompanhar a elaboração da legislação européia no que diz respeito à saúde e segurança no trabalho, assim como sua transposição e aplicação - Newsletter du BTS 2002, 19-20, p. 20-22.

3.5 Assédio moral e responsabilidade

Não é objetivo deste texto tratar da questão da responsabilidade, em razão da amplitude e do desdobramento do tema, que justificaria outro estudo. Vale lembrar, entretanto, que o atentado à dignidade do trabalhador gera obrigações para o empregador, decorrentes da configuração de responsabilidade civil e trabalhista, com legítima pretensão da vítima a indenização por danos morais e aos direitos decorrentes do rompimento do contrato. Isso sem prejuízo da responsabilidade penal, eis que a violência moral pode constituir um dos crimes contra a honra.

4 - Considerações finais

O assédio moral nas relações de trabalho subordinado ultrapassa as medidas sensatas e aceitáveis no tratamento dispensado ao empregado: é febril, excessivo, discriminatório e degradante, atentando contra os direitos humanos. Para além disso, deturpa o exercício do poder disciplinar. Altera-lhe o destino, desloca-lhe o objetivo. Há nele um abuso da prerrogativa que o direito reconheceu ao empregador: o de disciplinar o empreendimento e, assim, o conjunto de seus empregados, para levar a empresa ao objetivo que ele se lhe propôs. Importante enfatizar que a condição do empregado no empreendimento do empregador o torna vulnerável à violência moral deste.

Não há carência, *a priori*, de lei que regulamente os princípios contidos no texto constitucional. Por si, eles são suficientes, até porque têm aplicação imediata. De qualquer forma deve-se pretender uma alteração da CLT, também no que respeita ao exercício do poder disciplinar.

É atribuição da doutrina e da jurisprudência direcionar o estudo e a proposta.

Urge, outrossim e sobretudo, um controle eficaz da aplicação dos preceitos constitucionais, o que cabe aos sindicatos, às Delegacias Regionais do Trabalho e ao Judiciário e carece, igualmente, de manifestações e pronunciamentos da sociedade civil. Sem isso o direito se torna vazio.

Offenses to human rights in the work relations: moral harassment as a deviation of the employer's disciplinary power.

ABSTRACT. This text aims at a reflection about the moral harassment as a deviation of the disciplinary power that the law recognizes to the employer. It attempts to describe an intensity and frequency of its occurrence in the context of economic globalization and in neo-liberal discourses and practices. It points out that, when the worker's dignity is affected, the question goes beyond the frontiers of Labor Law, and reaches the scope of Human Rights.

Keywords: Human rights. Moral harassment. Work relations.

5 - Referências

BARRETO, Margarida. *Violência, saúde, trabalho – uma jornada de humilhações*. São Paulo: Educ; PUC, 2004.

BARROS, João. Sinal dos tempos. *Caros amigos*, São Paulo, n. 20, p. 26-27, jul. 2004.

COMPARATO, Fábio Konder. Fundamento dos direitos humanos. *DHnet*: rede de direitos humanos e cultura. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/comparato/comparato1a.html>>. Acesso em 10 jul. 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

MANSUETI, Hugo Roberto. Assédio sexual e dano moral na América Latina. In: ZANAGHI, Domingos Sávio; FREDIANI, Yone (Coord.). *Novos rumos do direito do trabalho na América Latina*, São Paulo: LTr, 2003. p. 163-205.

MARIZ MAIA, Luciano; REGIS, André. *Direitos Humanos, Impeachment e outras questões constitucionais*. Recife: Base, 2004.

OLIVEIRA, Luciano. Os direitos sociais e econômicos como direitos humanos: Problemas de Efetivação. In: LYRA, Rubens Pinto (Org.). *Direitos Humanos: os desafios do século XXI*. Brasília: Brasília Jurídica, 2002.

PIOVESAN, Flávia. A indivisibilidade dos direitos humanos. *DHnet*: rede de direitos humanos e cultura. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/flaviapiovesan/Piovesan1.html>>. Acesso em: 31 jul. 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SILVEIRA NETO, Antônio; PAIVA, Mário Antônio Lobato de. A privacidade do trabalhador no meio informático. *Jus Navigandi*. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/Doutrina/texto.asp?id=4292>>. Acesso em: 13 set. 2004.

Documentos Internacionais:

Declaração Universal dos Direitos Humanos - 1948

Declaração de Viena - 1993

CONSEIL DE L'EUROPE - L'Assemblée parlementaire (Edition provisoire) - Impact des nouvelles technologies sur la législation du travail - Résolution 1233 (2000) - consultado em 17 de agosto de 2004.

Sites consultados:

<<http://www.hri.ca/fortherecord2000/euro2000/bilan2000/documentation/parassembly/jj12332000.htm>>. Acesso em : 11 set. 2004.

<<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em: 17 ago. 2004.