

# DA INVIOLABILIDADE DO DIREITO DE TRABALHAR

ELIANA DOS SANTOS ALVES NOGUEIRA(\*)

## 1. INTRODUÇÃO — DO DIREITO DO TRABALHADOR EMPREGADO A TRABALHAR

Pode parecer estranha a afirmação de que o trabalhador empregado tem direito a trabalhar. Parece-nos óbvio, a par do disposto na legislação pátria. É certo que, hoje em dia, grande parte de nossa atenção está voltada ao direito ao emprego ou, de outra forma, ao direito ao trabalho, tendo em vista a grave crise estrutural de desemprego em escala mundial.

Contudo, não é a esta crise que queremos, agora, fazer referência.

Trata-se de uma outra crise, quiçá ainda mais perigosa, embora em estado latente e, por isso mesmo, menos visível.

Queremos fazer referência aos inúmeros casos relatados cotidianamente da violação ao direito de trabalhar, perpetrado justamente por aqueles que se beneficiariam, diretamente, do trabalho prestado, ou seja, pelos empregadores ou seus prepostos diretos.

Referimo-nos aos casos de assédio moral ou assédio psicológico, nos quais, exacerbando de seu poder diretivo, o empregador, diretamente ou através de prepostos, lança mão de meios ardilosos para impedir o exercício do trabalho, minando o poder de resistência do trabalhador, sujeitando-o às mais diferentes humilhações, com o fim de constranger-lhe a tomar a iniciativa da rescisão contratual ou com a única finalidade de desmoralizá-lo perante os demais empregados.

Tal conduta envolve aspectos diferenciados da relação trabalhista, observando-se que, além da violação direta em cumprir o conteúdo do contrato, ou seja, dar o trabalho esperado e em quantidade razoável, o empregador lança mão de ardis psicológicos a fim de constranger o trabalhador, utilizando-se das condutas mais variadas.

---

(\*) Juíza do Trabalho Substituta do TRT da 15ª Região. Mestre em Direito do Trabalho pela UNESP/Franca. Professora de Direito do Trabalho I e II da UNESP/Franca e do Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* da Unifran/Franca.

Esta questão envolve aspectos de grande relevância dentro do contrato de trabalho, notadamente no que diz respeito à limitação que deve ser imposta ao poder diretivo do empregador, relativo ao poder-dever de direcionar a atividade laboral do empregado, atentando-se para sua obrigação de fornecer trabalho, nas condições pactuadas através do contrato de trabalho firmado com o empregado, observando-se, ainda, outros aspectos inerentes a esta obrigação.

## **2. DA LIMITAÇÃO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR — DO ABUSO DE PODER AO ASSÉDIO MORAL**

Sabemos que o contrato de trabalho, como qualquer outro contrato, possui conteúdo próprio. Referido conteúdo, não obstante na maioria das vezes não seja discutido pelo empregado quando da contratação, há de ser o norte a guiar a relação empregatícia.

Além da pactuação, escrita ou verbal, urge que seja lembrado um dos princípios básicos norteadores do direito do trabalho, ou seja, o princípio da boa-fé das partes contratantes. Por este princípio o empregado tem o dever de prestar o trabalho para o qual foi contratado, nos moldes da contratação e o empregador tem o dever de fornecer-lhe referido trabalho, outorgando-lhe os meios necessários e indispensáveis à sua completa consecução. Mas não é só.

Ao redor das cláusulas contratuais que constituem o corpo do contrato de trabalho gravitam outras cláusulas, nem sempre escritas no contrato, mas que devem ser consideradas postulados básicos para sua plena realização. Referimo-nos àquela vasta gama de princípios morais que regem a vida em sociedade como um todo, aplicáveis, por consequência imediata, também às contratações particulares.

Neste sentido temos que o contrato de trabalho traz ínsita em si a observância obrigatória das máximas morais presentes e largamente aceitas, tais quais: respeitar e zelar reciprocamente a integridade física e moral das partes contratantes; respeitar as crenças particulares de cada qual; não discriminar por motivo de sexo, raça, cor ou condição física e social, enfim, buscando-se o convívio pacífico, para o pleno desenvolvimento do objeto contratual.

Interessa-nos, no presente momento, o estudo de alguns casos em que a violação moral do conteúdo do contrato, com relação à pessoa do empregado, torna impossível a consecução do contrato de trabalho e, por consequência, impede ou dificulta sobremaneira a continuação da contratação pactuada.

Temos encontrado vários relatos de situações em que o empregado passa a ser alvo de pressões psicológicas, de forma reiterada, cujo objetivo é atingi-lo em sua dignidade, onde há a violação das condutas morais, através de atitudes nem sempre diagnosticadas, em princípio, como formas de agressão.

O maior problema encontrado pelos profissionais da área do direito do trabalho tem sido a correta identificação deste fenômeno, já que na maioria das vezes a conduta é velada, e sua prática ocorre através de sinais que poderiam ser ignorados, a não ser pelas graves conseqüências provocadas nas vítimas, desde o *stress* até patologias de maior gravidade, como a depressão.

Contudo, não é tarefa fácil a correta identificação da conduta caracterizadora do assédio moral. A dificuldade consiste na inexistência de um conflito instalado, no qual pudessem ser colocadas posições antagônicas a serem discutidas e resolvidas pacificamente. Há, ao contrário, a utilização de formas sutis de violência moral, negando-se ao interlocutor o direito de defesa ou oposição.

Marie France Hirigoyen, ao descrever o assédio moral, afirma que:

*"no assédio moral, não se observa uma relação simétrica como no conflito, mas uma relação dominante-dominado, na qual aquele que comanda o jogo procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade. Quando isto se passa no âmbito de uma relação de subordinação, transforma-se em um abuso de poder hierárquico, e a autoridade legítima sobre um subordinado se torna a dominação da pessoa."*<sup>(1)</sup>

Eis aqui o que poderíamos considerar a linha divisória que traçaria a limitação do poder diretivo do empregador: a subordinação à qual está sujeita o empregado não pode transpor a barreira de sua esfera de direitos pessoais, aqueles direitos que o identificam enquanto ser humano. O trabalhador sujeita-se ao empregador no que diz respeito à sua força de trabalho. Sua dignidade há de ser considerada intocável, como intocáveis são os sentimentos que cada um nutre por si próprio, e que levam o ser humano a encontrar-se enquanto pessoa, buscando sua auto-afirmação através da segurança que adquire por meio de suas atitudes, das quais fazem parte aquelas praticadas durante as relações laborais.

Há, assim, que ser estabelecido um limite ao poder diretivo do empregador, no sentido de que a ele cabe a direção do contrato de trabalho, mas não pode imiscuir-se na esfera íntima, individual, psicológica do empregado a fim de dificultar ou impedir que o mesmo atue dentro do esperado, com a única finalidade de obstaculizar que o mesmo cumpra sua parte no contrato de trabalho, ou seja, trabalhe.

Não se quer afirmar que passaria o empregador a não poder mais corrigir o empregado faltoso. A forma desta correção é que nos interessa. A própria lei estabelece meios para que o empregador possa punir o empregado, colocando-o a par das atitudes que são tidas como impróprias, lançando mão de meios que vão desde a simples advertência verbal até a dispensa por justa causa.

(1) Hirigoyen, Marie-France. "Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral". Trad. Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, pág. 27.

A partir desta constatação é que a existência de condutas que visem, por qualquer meio, violar a integridade moral ou psicológica de qualquer das partes contratantes devem ser, de imediato, repelidas pelo direito.

Dentro desta gama de condutas, podemos indicar a existência de atitudes promovidas pelo empregador que visem atingir, direta ou indiretamente, a imagem que o indivíduo tem de si, fazendo-o duvidar de sua competência. Dentro destas condutas podemos citar a fixação de metas que, logo que atingidas, são imediatamente revistas, alterando-se o limite anteriormente previsto, de forma a tornar impossível seu cumprimento, evitando-se, assim, a outorga de comissões ou promoções anteriormente prometidas ao empregado.

Formas de torturas psicológicas são facilmente encontradas, embora não tão facilmente diagnosticadas, quando o empregador passa a fornecer ao empregado menos trabalho que o pactuado ou desviando-o constantemente de suas funções, outorgando-lhe tarefas de pequena ou nenhuma relevância dentro da estrutura empresarial. A forma mais exacerbada deste tipo de tortura psicológica está em deixar o empregado sem qualquer atividade, impedindo-o de exercer seu trabalho, ou, como vulgarmente encontrado nos jargões dos empregados, o empregado fica literalmente "encostado". Esta é, sem dúvida, uma das mais graves atitudes do empregador. Isso porque o empregado, contratado para trabalhar, vê-se tolhido deste direito. Perante os demais empregados passa a ser visto como inútil e, muitas vezes, não lhe resta outra alternativa a não ser buscar rescindir o contrato, o que, via de regra, era a real intenção do empregador.

Outra forma, não tão ostensiva, pode ser identificada na atitude do empregador em ignorar determinado empregado, deixando de fornecer-lhe informações necessárias ao desenvolvimento de seu trabalho. Não conseguindo o mesmo desempenhar suas tarefas, passa a ser criticado por seus superiores imediatos, o que, por vezes, leva à impossibilidade de continuidade da relação contratual.

Situações como essas não são novas dentro das empresas, sejam elas públicas ou privadas. Contudo, a partir do momento em que ganha expressão a dimensão moral do empregado, momento no qual ele passa a ser visto como sujeito de direitos e não mais apenas como sujeito de deveres perante o empregador, tais condutas passaram a ser denunciadas e, para elas, o direito busca resposta.

Nem sempre é fácil a constatação e a comprovação da conduta ilegal do empregador, embora, uma vez identificada, pode o julgador, lançando mão dos princípios que regem o contrato de trabalho e da legislação hoje existente acerca do direito à indenização pelo dano moral, equacionar a questão.

Já é possível a localização de acórdãos vislumbrando a prática do assédio moral. Dentre eles, verifique-se a ementa abaixo:

**"ASSÉDIO MORAL — CONTRATO DE INAÇÃO — INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.** A tortura psicológica, destinada a golpear

*a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. Recurso provido.” (TRT 17ª Região, RO 1315.2000.00.17.00.1 — Ac. 2276/2001, 20.8.02. Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio).*

Existem, também, vários projetos legislativos que visam a criação de um “tipo” caracterizador do assédio moral.<sup>(2)</sup>

Curiosamente, as primeiras legislações surgiram em âmbito público, editadas pelos poderes públicos municipais e estaduais, aplicando-se aos servidores ou empregados públicos, tratando do assédio moral, tipificando a conduta e trazendo previsão de punições disciplinares e/ou multas.

Apenas a título de exemplo, verifiquemos duas leis específicas sobre a matéria, uma do município de Americana/SP e outra do município de Campinas/SP.

A Prefeitura Municipal de Americana/SP, editou a Lei n. 3.671, de 7 de junho de 2002, em seu artigo 1º, § 1º, define como assédio moral:

*“todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar créditos de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.”<sup>(3)</sup>*

A Prefeitura Municipal de Campinas/SP possui lei análoga, promulgada sob o n. 11.409, de 4 de novembro de 2002, estabelecendo, entre outros dispositivos, os seguintes:

(2) Verificar a relação completa dos projetos de leis estaduais e federais em tramitação no site [www.assediomoral.org.br](http://www.assediomoral.org.br).

(3) Informação colhida na internet, no site [www.assediomoral.org.br](http://www.assediomoral.org.br) em 10.3.2003 às 15:13h. Link: <http://www.assediomoral.org/legisla/index.htm>.

**Artigo 2º** Considera-se assédio moral para os fins de que trata a presente lei toda ação, gesto, determinação ou palavra, praticada de forma constante por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima ou a autodeterminação do servidor.

**§ 1º** Considera para efeito do caput deste artigo:

I — determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;

II — designar para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimentos específicos;

III — apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

**§ 2º** Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

I — em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;

II — na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;

III — na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional;

IV — em restrição ao exercício do direito de livre opinião e manifestação das idéias.<sup>(4)</sup>

Verifica-se, a partir destas primeiras definições legais, quão abrangente pode ser considerada a figura do assédio moral ou psicológico, perpetrando-se, contudo, sempre através de um ato malicioso do empregador que, deliberadamente, deseja atingir a imagem do empregado, seja a que ele possui de si próprio, seja a que ele goza perante seus colegas de trabalho. Aqui encontra-se a ilicitude da conduta. Agindo, através de ardis, busca o empregador transformar o empregado num ser "inútil" dentro da estrutura empresarial ou, quando não, colocando-o em situações vexatórias perante os demais empregados.

(4) Informação colhida na internet, no site [www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org) em 10.3.2003 às 15:20h. Link: <http://www.assediomoral.org/legisla/index.htm>.

Temos, assim, a indicação de que o assédio moral ou psicológico possui como consequência imediata a degradação do ambiente de trabalho no qual se insere o empregado atingido.

Tais constatações ganham relevância num mundo em que o emprego encontra-se drasticamente precarizado. Já não sendo possível garantir-se o trabalho a todos, sequer consegue-se garantir trabalho digno e em condições humanas para aqueles que possuem contratos formalizados.

A existência do assédio moral ou psicológico indica que as relações de trabalho vigentes na atualidade estão longe de se configurar em "modelo" de contratação, o que seria desejável ante a tão propagada igualdade das partes para estabelecerem as condições de trabalho através das negociações coletivas.

Não se vislumbra sequer a existência de liames de solidariedade entre os próprios empregados, eis que, longe do emprego ideal, solidarizam-se com o agressor, e, mesmo sem perceber a gravidade da situação, contribuem para sua perpetuação.

Eis mais uma consequência nefasta da onda globalizante da economia mundial. Isso porque há um nítido rompimento dos laços de solidariedade dentro das classes sociais, que vivem em um dilema cada vez mais insolúvel: de um lado estão cada vez mais distanciadas e, contudo, solidarizam-se quando há necessidade de garantia do emprego e da sobrevivência, motivo pelo qual atitudes de assédio moral são cada vez mais frequentemente relatadas com a convicção dos demais empregados, que unem-se ao agressor, perpetrando as mesmas condutas, a fim de conservarem-se em seus postos de trabalho.

Um grupo de estudos a respeito da questão do assédio moral, responsável pela criação e manutenção de um *site* específico sobre o tema<sup>(5)</sup> relata que o fenômeno da violência moral é estudado a nível internacional e, estudos da OIT revelam a existência de distúrbios de saúde mental relacionados com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polónia e Estados Unidos.<sup>(6)</sup>

Por fim, frisamos a relevância do tema, uma vez que, evidenciada a violação do contrato de trabalho através do assédio moral, que se constitui na utilização da esfera psicológica com o fim único de atingir o próprio empregado, minando o direito que o mesmo tem de trabalhar dentro da empresa para o qual fora contratado, há nítida violação do direito de trabalhar em condições dignas. Trata-se, assim, de grave violação dos deveres do empregador, facilmente encontrada disciplinada através do artigo 483, *d* da CLT, podendo ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, além de dar margem à indenização por danos morais, na forma estabelecida no atual Código Civil, artigo 186.

(5) Este grupo de pesquisadores constituiu e divulga informações atualizadas sobre a questão do assédio moral, através do *site* [www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org).

(6) Pesquisado em: 10.3.2003, às 18:00 horas, no link: <http://www.assediomoral.org/indexes/zquem.htm>.

### 3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As idéias que até aqui lançamos não constituem uma concepção acabada a respeito do tema. Tratam-se, na verdade, de algumas indagações e constatações preliminares, cuja novidade é, sem dúvida, seu maior atrativo.

Sabemos das grandes dificuldades encontradas para correta identificação do fenômeno do assédio moral, embora não possamos deixar de citar a existência de vasta doutrina internacional, legislações, recomendações da CEE e a preocupação da OIT com o tema em destaque.

Contudo, nosso objetivo, por ora, é apenas lançar algumas indagações a respeito deste tema, não olvidando que, a nosso ver, a caracterização do assédio moral ou psicológico viola um dos postulados básicos do contrato de trabalho, ou seja, impede o empregado de livre e voluntariamente, sem embaraços, prestar o serviço para o qual fora contratado, violando seu direito de trabalhar.

### BIBLIOGRAFIA

*Dejours, Christophe.* "A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho". Trad. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira, 5ª ed. ampliada, São Paulo: Cortez, Oboré, 1992.

*Hirigoyen, Marie-France.* "Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral". Trad. Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

*Rodriguez, Américo Plá.* "Princípios de Direito do Trabalho", São Paulo: LTr, 1997.

Site: [www.assediomoral.org.br](http://www.assediomoral.org.br), visitado em 10.3.2003.