

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC-SP

Cristiane Montenegro Rondelli

Assédio Moral na Relação de Emprego e
Responsabilidade Civil do Empregador

MESTRADO EM DIREITO

SÃO PAULO

2008

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC-SP

Cristiane Montenegro Rondelli

Assédio Moral na Relação de Emprego e
Responsabilidade Civil do Empregador

MESTRADO EM DIREITO

Dissertação apresentada à Banca Examinadora como exigência parcial para obtenção do título de MESTRE em Direito da área de concentração em Direito das Relações Sociais, subárea de concentração em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, sob a orientação do Prof. Doutor Gézio Duarte Medrado.

São Paulo

2008

Banca Examinadora

AGRADECIMENTOS

Agradeço a meus pais pelo apoio incondicional de todas as horas; à minha grande mestre e amiga, Elaine Sanches Morais, pela sabedoria constantemente exemplificada e a meu companheiro e amor, Rutherford Gonzaga Morais, a quem estive ao meu lado em todos os momentos importantes vivenciados neste período de dedicação aos estudos e pesquisas.

Pão nosso de cada mês

Senhor, que do céu tudo vê;
Oro para alimentar a alma,
Trabalho para alimentar o corpo meu,
de minha família e do senhor que me paga o salário;
Venha a nós, ainda que pela lembrança,
o eu carpinteiro, tropeiro, fiandeiro,
o eu lavadeira, pastor, carreiro de carro de boi
e todas as artes e ofícios,
que em nome do progresso,
hoje, se amontoam num museu.
Seja feita a vontade de meu filho:
não trocar as brincadeiras de roda, pião
ou passa-anel pela enxada fria,
terra dura e seca de uma fazenda
com trabalho infantil ou escravo.
Que não nos falte ou atrase o pão de cada mês
porque ao longo dos dias vou me virando
com a sopa de Pedro Malasartes.
Perdoai àqueles que fizeram do trabalho um discurso,
Trabalho que outrora era sinônimo de vergonha,
coisa de escravo, de gente que não sabia pensar.
Oito, dez, doze horas, não importa,
o patrão disse que o trabalho me dignifica.
Que eu carregue, por todo o sempre que é o trabalho
e não o emprego que permite
ao homem fazer e desfazer, aprender e ensinar.
Para tecer, com suas próprias mãos, o destino.
Amém, axé, auerê, uai...

(Autor Desconhecido)

RESUMO

Esta dissertação tem como objetivos conferir fundamentos para a defesa da responsabilidade objetiva do empregador em caso de assédio moral, apresentar propostas de atuação para prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho e, principalmente, demonstrar a aplicação do princípio da dignidade humana nas relações interpessoais no ambiente de trabalho. O cuidado com o meio ambiente do trabalho envolve também aspectos psíquicos e não somente físicos. Tanto o meio ambiente adequado, como o próprio Direito do Trabalho são considerados como direitos fundamentais, de aplicação imediata e, portanto, não podem sofrer retrocessos, conforme previsão no direito internacional e na Constituição Federal Brasileira, que tem como princípios basilares a dignidade humana e o valor social do trabalho. As ofensas a estes princípios são passíveis de indenização e outras formas de reparação e proteção para quem sofreu os danos materiais ou morais. São oferecidas propostas para prevenção do assédio moral, proteção da saúde e segurança do trabalho em face da empresa, dos sindicatos e dos órgãos fiscalizadores, incluindo o Ministério Público do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral; Responsabilidade do Empregador; Dignidade do Trabalhador; Meio ambiente do trabalho.

ABSTRACT

This thesis aims to give primary reasons to the defense of the employer's objective responsibility in case of moral harassment, to present proposals of acting for prevention of the moral harassment in the work's environment and, principally, to demonstrate the application of the principle of the human dignity in the interpersonal relations in the work's environment. The care with the environment involves also psychological aspects and not only physical. Even appropriate work's environment, than Labor Law are been considered as basic rights, of immediate application and, so, it cannot suffer retreats, according to foresight in the international right and in the Federal Brazilian Constitution, which takes as basic principles the human dignity and the social value of the work. The insults to these principles are susceptible to compensation and other forms of mending and protection for which have suffered material or moral damages. Hereby we offered proposals for prevention of the moral harassment and health's protection and work's security to the enterprise, the trade unions and to the supervisory organs, including the Public Work Ministry.

KEY WORDS: Moral harassment; Employer's Responsibility; Worker's Dignity; Work's Environment.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1. RELAÇÃO DE EMPREGO	12
1.1. CARACTERÍSTICAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO	14
1.2. PODER DIRETIVO E SUBORDINAÇÃO	16
1.3. FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA	20
1.4. PRINCÍPIO DA BOA-FÉ NA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	22
1.5. SUBORDINAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO	25
2. LIMITES DO PODER DE DIREÇÃO	27
2.1. CONCEITO DE PODER DIRETIVO	31
2.1.1. Poder de controle.....	33
2.1.2. Poder disciplinar.....	34
2.1.3. Poder de organização	37
2.1.4. Poder regulamentar	39
2.2. <i>JUS VARIANDI</i> E FLEXIBILIZAÇÃO	41
2.3. DIREITO DE RESISTÊNCIA	44
3. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	48
3.1. DIREITO DO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL	52
3.2. VEDAÇÃO AO RETROCESSO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS.....	57
4. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	69
4.1. CONCEITO.....	70
4.2. SAÚDE E SEGURANÇA DO AMBIENTE DO TRABALHO	73
4.3. ERGONOMIA	83
5. ASSÉDIO MORAL	87
5.1. CONCEITO E CARACTERÍSTICAS	90
5.2. SUJEITOS.....	101
5.3. MÉTODOS	105
5.4. CONSEQÜÊNCIAS	111
5.4.1. Danos morais	113
5.4.2. Danos materiais	121
5.4.3. Danos processuais	124
6. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR	131
6.1. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA E SUBJETIVA	134
6.2. RESPONSABILIDADE NA TERCEIRIZAÇÃO	145
6.3. PROVA JUDICIAL DO ASSÉDIO E DO NEXO DE CAUSALIDADE DO DANO ..	148

7. MEDIDAS DE PREVENÇÃO E DEFESA.....	150
7.1. EM FACE DA EMPRESA	151
7.1.1. Regulamento empresarial.....	152
7.1.2. Treinamentos e workshops.....	154
7.1.3. Representação de empregados	155
7.1.4. CIPA.....	157
7.1.5. <i>Justa Causa do Empregador</i>	157
7.1.6. <i>Função social da empresa como proteção</i>	162
7.2. ATIVIDADE SINDICAL.....	165
7.2.1. <i>Representação Sindical</i>	166
7.2.2. <i>Substituição Processual</i>	167
7.2.3. <i>Acordos e convenções coletivas</i>	168
7.3. ÓRGÃOS FISCALIZADORES	169
8. MEDIDAS DE REPARAÇÃO DOS DANOS	177
8.1. INDENIZAÇÕES	178
8.2. OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER	182
8.3. TUTELAS JUDICIAIS INIBITÓRIAS	183
9. CONCLUSÕES	184
BIBLIOGRAFIA.....	187
ANEXOS	
Declaração universal dos direitos humanos	196
Pacto internacional sobre os direitos econômicos, sociais e culturais	205
Pacto internacional sobre os direitos civis e políticos	222
Convenção 111 da OIT	251
Convenção 148 da OIT.....	258
Convenção 155 da OIT.....	269
Convenção 161 da OIT.....	282
Nr 17 – Ergonomia	292

Introdução

O desenvolvimento do tema *Assédio Moral na Relação de Emprego e Responsabilidade Civil do Empregador* iniciou-se a partir de uma análise sobre a relação de emprego e suas características, para identificar o início possível do assédio moral.

Identificadas as principais características do poder diretivo e da subordinação quanto ao empregador e empregado, respectivamente, o primeiro elemento foi analisado com mais profundidade para se averiguar as possibilidades de abuso deste poder empregatício.

A ofensa aos direitos fundamentais foi o motivador da progressão do tema sobre os direitos humanos e sua eficácia e aplicação na relação de emprego.

Assim como o direito do trabalho, o direito a um meio ambiente saudável é um direito fundamental a garantir a dignidade da pessoa humana. Na continuidade da análise sobre os direitos fundamentais, o meio ambiente foi analisado sob a perspectiva da manutenção das condições de trabalho que os favorecem.

As dificuldades de relacionamento interpessoal e o assédio moral decorrente desta desarmonia no ambiente foram considerados como hipótese causadora de doenças ocupacionais e de acidentes de trabalho.

Ainda, como consequência desta insegurança dos ambientes físico e emocional do trabalho e ainda das dificuldades surgidas entre as relações pessoais, o prejuízo da saúde do trabalhador e da relação patrão-empregado

podem ser fatores de acréscimo do ajuizamento das ações de reparação dos danos morais.

Aprofunda-se o estudo sobre o que é o assédio moral, para que o sentido leigo de que qualquer ato disciplinar do empregador seja considerado como tal, não prevaleça, bem como para a identificação das possíveis causas, com o objetivo de saneamento das irregularidades e prevenção do assédio moral. Analisa-se também quais são os limites do poder de direção do empregador e da sua responsabilidade no cuidado do ambiente laboral.

O reconhecimento da responsabilidade objetiva do empregador em caso de assédio moral é a pretensão deste estudo, pois desta forma procura-se a identificação das causas invisíveis de um efeito danoso não somente ao indivíduo, mas, sobretudo, à sociedade.

A pesquisa visa fornecer fundamentos para este reconhecimento, tendo como parâmetros os princípios protetivos do Direito do Trabalho e os Direitos Fundamentais garantidos pela Constituição Federal e pelos Tratados Internacionais. A reparação dos danos causados tanto ao indivíduo que sofreu o assédio moral como à sociedade também faz parte deste estudo.

Procuramos ainda relacionar o aumento assustador do ajuizamento das ações trabalhistas com a falta de qualidade de convivência dentro do ambiente de trabalho decorrente do descuido do empregador dos aspectos emocional e afetivo.

Propusemos a identificação na legislação dos limites do poder de direção do empregador e aspectos preventivos, no ambiente de trabalho, das situações de estresse e queda na qualidade das relações pessoais e a apresentação de uma mudança de paradigma e uma nova postura do empregador.

Para tanto sugerimos várias alternativas de proteção da saúde e segurança do meio ambiente, reforçando a importância da valorização da pessoa humana e da convivência saudável. Apresentamos, por fim, propostas de medidas judiciais inibitórias a fim de protegermos os direitos fundamentais e garantirmos a dignidade humana no ambiente laboral.

1. Relação de emprego

A relação de emprego no âmbito privado é regida pela CLT, juntamente com as especificações em legislações inerentes a atividades e profissões regulamentadas. A Constituição Federal reafirma alguns princípios sedimentados anteriormente pela CLT, principalmente os valores sociais do trabalho e as melhores condições dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

Em seu primeiro artigo, a CLT dispõe que as suas normas regulam as relações individuais e coletivas de trabalho e, nos dois artigos seguintes, define os sujeitos destas relações jurídicas, o empregador (artigo 2º) e o empregado (artigo 3º).

Não obstante as diversas críticas e considerações da doutrina acerca da forma escolhida pelo legislador para definição dos sujeitos do contrato de trabalho há consenso sobre as características da relação de emprego, do poder diretivo do empregador, assim como da subordinação do empregado.

Atualmente, mesmo considerando os preceitos constitucionais de proteção à dignidade humana e do valor social do trabalho, encontramos várias formas de subjugação dos homens na prestação de serviços, semelhante aos tempos de escravidão, num evidente abuso do direito do poder diretivo do empregador e numa extremada subordinação por parte do empregado.

Importante, portanto, identificar quais aspectos da relação de emprego que podem ensejar comportamentos inadequados do empregador ou de seus prepostos.

Nos próximos itens deste capítulo temos como objetivo ampliar a visão acerca das características da relação de emprego, do contraponto entre o poder diretivo e a subordinação do empregado, a função social da empresa, o

princípio da boa-fé e como fica a relação de emprego diante da terceirização. No segundo capítulo deste trabalho trataremos mais profundamente sobre os limites do poder de direção do empregador.

1.1. Características da relação de emprego

Amauri Mascaro Nascimento elenca algumas características da relação de emprego como a natureza privatística deste contrato, eis que está no âmbito do direito privado; a consensualidade, pela necessidade do assentimento verbal, escrito ou tácito para o vínculo jurídico; a adesão do trabalhador às condições da empresa, o trato sucessivo pelo seu caráter continuado e o caráter sinalagmático pelas prestações recíprocas dos contraentes e, por fim, define a relação de emprego como a *relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado*.¹

Maurício Godinho Delgado considera os seguintes elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego: a prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; a prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; também efetuada com não-eventualidade e com subordinação ao tomador dos serviços e a prestação de trabalho efetuada com onerosidade.²

Orlando Gomes e Elson Gottschalk consideram que a relação de emprego é decorre do contrato de trabalho, definido como *convenção pela qual um ou vários empregados, mediante certa remuneração e em caráter não eventual, prestam trabalho pessoal em proveito e sob direção de empregador*.³

Evaristo de Moraes Filho define o contrato individual do trabalho como o *acordo pelo qual uma pessoa natural se compromete a prestar serviços não eventuais a outra pessoa natural ou jurídica, em seu proveito e sob suas ordens, mediante salário*.⁴

¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 19ª ed. São Paulo: Saraiva. 2004. p. 498-500.

² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p. 284.

³ GOMES, Orlando & GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

⁴ MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito de trabalho**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 236.

Considerando as definições de relação de emprego destes renomados juristas, podemos perceber que a principal característica apontada por todos eles é a subordinação. Alguns reafirmam a condição do contrato de adesão na relação de emprego, reforçando ainda mais a subordinação do empregado. Outros consideram a celebração de um acordo, com a manifestação da vontade de ambos os contraentes, sem uma fixação unilateral.

A possibilidade de manifestação da vontade do empregado, durante a celebração do contrato ou mesmo no decorrer da relação de emprego tem a proteção legal dos princípios do Direito do Trabalho e mesmo da impossibilidade de prejuízo das condições laborais, conforme prevê o caput do artigo 7º da Constituição Federal.

No entanto, o empregado é a parte subordinada entre os contraentes, e o empregador tem o poder de direção. A identificação destes sujeitos na relação de emprego e como se configuram estes elementos – poder diretivo e subordinação – nesta relação jurídica, são noções fundamentais para avaliação do limiar entre o exercício do direito e o abuso do direito, a ponto de se evitar chegar num extremo de se arruinar as relações pessoais no ambiente de trabalho, sobrevivendo situações de assédios.

1.2.Poder diretivo e subordinação

A descrição do empregador como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” (artigo 2º da CLT) foi objeto de muitas críticas, principalmente ao considerar o empregador como a empresa.

Todavia, atentando para o enfoque que se pretende dar neste trabalho, um aspecto deve ser examinado, a direção da prestação pessoal de serviços foi a última característica da definição legal. Não que haja uma ordem de importância entre os atributos do empregador, mas também este não é o único elemento caracterizador, pois há a assunção dos riscos, a admissão do trabalho e a remuneração como contraprestação aos serviços.

O outro sujeito da relação de emprego, o empregado é “a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” e a subordinação resta como o elemento configurador principal.

O poder diretivo do empregador está diretamente relacionado com a subordinação do empregado, cabendo identificar, neste trabalho, quais as condições em que um abuso deste poder de direção importe em assédio moral, e tenha consequências para o empregado, como os danos morais ou materiais, e também para o empregador, como o dever de prevenir, reparar e ou indenizar.

O conhecimento sobre o que é o poder diretivo e quais os seus limites é essencial para se identificar a configuração de um abuso da faculdade do empregador em gerenciar, coordenar e administrar seu patrimônio. Também consideramos importante conhecer quais os limites da subordinação e por que esta característica é, muitas vezes, maquiada para que a relação de emprego seja disfarçada numa relação autônoma.

A grande diferença entre a relação de emprego na atualidade e dos tempos antigos é justamente a forma como se identifica esta subordinação. Não se pode considerar uma dependência de forma simplista, mas houve um avanço do conceito desta subordinação característica da relação de emprego, coerente com um *“meio social onde impera o direito, a igualdade e a liberdade”*.⁵

O poder diretivo não é absoluto, e a lei garante este poder ao empregador, para que o objetivo da empresa seja alcançado, a fim de favorecer a coordenação e a direção da melhor forma da prestação pessoal de serviço pelo empregado. O empregado submete suas forças de trabalho ao empregador, por que este também assume os riscos do negócio, mas esta subordinação também não é absoluta, eis que os princípios protetivos do Direito do Trabalho devem ser observados, bem como os direitos fundamentais da pessoa humana, que não podem ser esquecidos no decorrer da relação de emprego.

Diferentes níveis de subordinação podem ser verificados conforme o tipo de trabalho e a condição social e ou cultural do trabalhador, havendo o mínimo legal a ser observado. Numa relação de emprego doméstico, em que há uma maior proximidade pessoal entre os sujeitos do contrato, podemos encontrar situações de abuso do poder diretivo e uma maior submissão do empregado. Isto se deve até mesmo pelos poucos direitos conferidos ao empregado doméstico, e pela pouca informação oferecida à sociedade, principalmente aos trabalhadores neste setor. A subordinação, neste caso, é palpável. Contratos de trabalho em que o prestador de serviços exerce atividades manuais têm em comum esta característica de clara subordinação, o que pode se manifestar de forma diferente nas prestações de serviços de caráter intelectual,

⁵ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Alterações do contrato de trabalho: função e local**. São Paulo: LTr, 2001, p. 40.

em que se pode haver uma relação de colaboração e confiança de maneira a diminuir a distância entre as partes.

Há diversas situações em que a subordinação jurídica, definida como elemento principal da relação de emprego de forma pacífica pelos doutrinadores, tem uma linha tênue para a assunção ao poder diretivo do empregador. Empregados de alto escalão de uma grande empresa, vendedores com alguma liberdade na condução de seus serviços, trabalhadores externos em diversas atividades, ou mesmo o trabalho em domicílio. Em cada situação específica devem ser avaliadas as outras características para identificação da relação de emprego, mas principalmente a subordinação e o poder diretivo do empregador.

Casos em que o coordenador da prestação de serviços é um preposto, em grandes empresas, e que seus subordinados são antigos colegas de trabalho de um mesmo setor podem exemplificar este distanciamento da subordinação. Entre estes sujeitos há uma subordinação relativa e conferida pela situação hierárquica no ambiente de trabalho, mas também pode haver o abuso do poder diretivo pelo representante do empregador.

Basta a possibilidade jurídica de o empregador poder dar ordens gerais e especiais, de comandar, dirigir e fiscalizar a atividade do seu empregado, nas palavras de Moraes Filho, para se configurar a subordinação jurídica.⁶

A subordinação é jurídica porque se evidencia pela contratualidade existente entre as partes, ou seja, é decorrente do contrato de trabalho, mesmo este sendo tácito. Não se trata de uma subordinação técnica ou econômica, mas como contraponto ao poder de comando do empregador.

⁶ MORAES FILHO, Evaristo de. *Op. Cit.* p. 243.

Este, por sua vez, como já foi dito, tem o dever de respeitar os direitos fundamentais do trabalhador e de exercer este direito de comando para atingir os objetivos da empresa, inclusive sua finalidade social art. 5º, inciso XXIII da Constituição Federal.

1.3.Função social da empresa

Para Fábio Konder Comparato, a função social da empresa não se confunde com as restrições legais ao uso e gozo dos bens próprios, mas em se tratando de bens de produção, o poder-dever do proprietário de dar à coisa uma destinação compatível com o interesse da coletividade transmuda-se, quando tais bens são incorporados a uma exploração empresarial, em poder-dever do titular do controle de dirigir a empresa para a realização dos interesses coletivos.⁷

A psicóloga e bacharel em Direito Scheilla Regina Brevidei discorre, em artigo publicado na *internet*, sobre a necessidade de se reestruturar a empresa para que se tenha realmente uma justiça do trabalho, efetividade do processo do trabalho e que não persistam a instabilidade social, a concentração de riquezas e o acréscimo do fosso da injustiça social. Defende que pensar em justiça no mundo do trabalho é pensar numa empresa conformada à função social e em meios de adesão espontânea às normas.⁸

Consideramos que a função social da empresa é decorrente da previsão constitucional da função social da propriedade, prevista no inciso XXIII do artigo 5º da Constituição Federal, que também protege a propriedade privada. Embora haja uma prevalência da propriedade privada e, portanto, do sistema capitalista, há também a pressuposição de que esta propriedade não pode ser exercida egoisticamente, a critério único do proprietário, que tem o dever de exercer seu direito de propriedade em benefício de outrem, de forma a favorecer uma ordem social. A exploração empresarial deve ser respeitar os interesses coletivos e, de acordo com a sua função social, o empregador deve respeitar a dignidade da pessoa humana, considerando como tal todos os seus empregados.

⁷ COMPARATO, Fábio Konder. **Direito empresarial: estudos e pareceres**. Saraiva, 1990.

⁸ BREVIDELLI, Scheilla Regina. **A função social da empresa: alargamento das fronteiras éticas nas relações de trabalho**. <http://www.flaviotartuce.adv.br/secoes/artigosc/sheilla_funcao.doc>

Dessa forma, a empresa atua não apenas para atender aos interesses dos sócios, mas de toda a coletividade e dos empregados.

É neste sentido que houve a mudança da concepção do direito de propriedade e seu reflexo no poder de direção do empregador, derivado deste direito, pois há um verdadeiro poder-dever do empregador em sempre atuar em benefício do interesse de outrem.

O novo Código Civil reforça a finalidade social da propriedade e da empresa e determina a observância dos preceitos de ordem pública e os estabelecidos para assegurar a função social dos contratos (artigos 421 e 2.035 do NCC).

O artigo 170 da Constituição Federal também é utilizado como fundamento da função social da empresa e, juntamente com outros dispositivos constitucionais, deve ser invocado para balizar as relações jurídicas inerentes às empresas, dentre elas, o contrato de trabalho.

Para se alcançar a função social prevista nos retro citados artigos constitucionais, os outros preceitos da constituição a serem observados são a solidariedade (artigo 3º, inciso I), o valor social do trabalho (artigo 1º, inciso IV) e a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III).

Podemos considerar que não há uma consequência jurídica direta para as empresas que não observem esta função social por uma lacuna no ordenamento jurídico que preveja as situações concretas em que haja esta inadimplência social, mas todos estes preceitos constitucionais devem ser invocados para a exigência de uma ação positiva do empregador no âmbito da relação de emprego.

1.4.Princípio da boa-fé na relação de emprego

O princípio da boa-fé também deve ser invocado na relação de emprego, na aplicação do poder diretivo do empregador e também em correspondência à função social da empresa. A boa-fé se traduz em acréscimo de conteúdo ético das relações contratuais e reforça a conformação da função social na empresa, para prevalência do interesse coletivo e social.

Eduardo Milléo Baracat considera que o princípio da boa-fé atua como regra que imputa deveres de conduta às partes, sendo que estas condutas decorrem de juízos de valor formulados de acordo com as exigências básicas de justiça e moral, formadas em função de uma consciência jurídica da comunidade.⁹ Na mesma obra, Baracat relembra do dever de cuidado do empregador, que não se limita à integridade física do empregado, mas estende-se à integridade moral.¹⁰

O artigo 187 do Código Civil trata da boa-fé como elemento objetivo a ser observado para a licitude de um ato. É a boa-fé objetiva, pois se relaciona à conduta do agente e não à sua intenção. Álvaro Villaça Azevedo também interpreta dessa forma a boa-fé prevista no novo Código Civil:

“Nosso Código Civil de 1916, não possuía dispositivo expreso cuidando da boa-fé objetiva. Todavia, o novo Código Civil estabelece que “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé” (art. 422). Aí está resguardado o princípio da boa-fé objetiva, ou seja, a que implica o dever das partes, desde as tratativas iniciais, na formação, na execução e na extinção do contrato, bem

⁹ BARACAT, Eduardo Milléo. **A boa-fé no direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p. 67.

¹⁰ Idem, *ibidem*, p. 241.

como após esta, de agir com boa-fé, sem o intuito de prejudicar ou de obter vantagens indevidas”.¹¹

Admitimos que a boa-fé se manifeste na conduta do empregador e a manifestação do exercício do direito de propriedade pelo poder de comando do empregador de forma abusiva configura-se como ato ilícito e denuncia a ofensa à finalidade social da empresa, bem como a falta de boa-fé.

Assim, a conduta do empregador que caracterize situações de assédio moral se apresenta como ausente da boa-fé objetiva, e a responsabilidade do empregador também será objetiva, pois se afigura como ato ilícito. Neste mesmo sentido Wandelli relaciona a objetividade da boa-fé e da responsabilidade pela reparação do dano:

“Havendo dano, a obrigação de reparação tem, na culpa, apenas um requisito possível, não necessário, podendo ser substituída pela violação abusiva – *rectius*, contrariedade a princípios prevalecentes à permissão originalmente considerada, em juízo de adequabilidade. A par da ilicitude objetiva, prevê, o Código, a responsabilidade objetiva, independente de outra razão normativa, pelo só nexo causal ao dano nas atividades de risco (artigo 927 do Código Civil), além da chamada responsabilidade pelo fato do produto (artigo 931 do Código Civil).”¹²

Sem nos aprofundar sobre a responsabilidade objetiva, neste capítulo, porém reforçando a idéia da observância do princípio da boa-fé na relação de emprego, a conduta dos sujeitos do contrato de trabalho deve ser

¹¹ AZEVEDO, Álvaro Villaça. **O Novo código civil brasileiro: tramitação; função social do contrato; boa-fé objetiva; teoria da imprevisão e, em especial, onerosidade excessiva (laesio enormis)** coligido em Revista Jurídica n. 308 de junho de 2003. Ed. Notadez.

¹² WANDELLI, Leonardo Vieira. **Despedida Abusiva. O direito do trabalho em busca de uma nova racionalidade.** São Paulo: LTr, 2004. p. 293.

sempre no sentido de cumprimento de suas obrigações: o empregado, com seu dever de prestar serviços ao empregador, que deve dirigir esta prestação respeitando os princípios da dignidade humana.

Merece destaque neste capítulo a análise da aplicação da função social da empresa e da boa-fé dos contratos nos casos de terceirizações. Questiona-se se haveria a ofensa ao princípio da boa-fé, tendo em vista a freqüente situação de inadimplência das empresas prestadoras de serviços e a subsequente falta de amparo aos empregados “terceirizados”. Supomos que sim, desenvolvendo o tema no item seguinte.

1.5.Subordinação e terceirização

Os exemplos das terceirizações, ou contratações de empresas prestadoras de serviços, por outras empresas, podem ser citados como uma situação fática em que o tomador dos serviços não teria ingerência sobre o prestador de serviços e, portanto, seu poder de direção estaria limitado.

Esta hipótese não deixa de ser mais uma maquiagem para se evitar a responsabilização daquele que tira proveito da atividade. Ademais, embora se busque uma transferência do poder diretivo para a empresa prestadora de serviços, é notório que o real tomador é quem exerce o efetivo poder de direção e mando sobre os prestadores de serviços, os quais são sempre recontratados pelas tomadoras, mesmo quando mudam as empresas prestadoras de serviço. Este não seria um limite do poder de direção, mas sim uma roupagem de um falso limite para se evitar a responsabilidade, evidenciando a ofensa ao princípio da boa-fé e aos direitos sociais ou fundamentais.

Há quem defenda a terceirização como uma forma contratual moderna, porém dessa espécie de contrato decorre uma série de conseqüências prejudiciais aos empregados que condenam a prática deste tipo de contrato.

Somente a legislação aplicável aos vigilantes e ao trabalho temporário prevê esta possibilidade, mas é uma realidade cada vez mais presente em todos os setores da cadeia produtiva. A Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho tentou diferenciar a legalidade da terceirização com a classificação em atividade-meio e atividade-fim, o que gerou discursos dos mais variados acerca do tema e como seria a conformação em um ou em outro aspecto.

Muito embora não haja a legislação regulando esta forma de contrato, a realidade exige a análise de cada caso conforme os princípios constitucionais e do Direito do Trabalho, além dos preceitos legais disponíveis. O principal condão para se avaliar a situação, caso a caso, é o da subordinação.

No entanto, o que se verifica, é a tentativa, como já dissemos, de se desvincular totalmente da uma possível responsabilidade pelos trabalhadores.

Há várias desvantagens aos trabalhadores terceirizados e dificuldades de identificação dos seus direitos, como a sua organização sindical e seu enquadramento; a fixação dos salários, principalmente sua equiparação aos empregados vinculados diretamente às empresas tomadoras dos serviços; a qualificação profissional e a solidariedade das empresas.

Estes fatores demonstram a incompatibilidade com o preceito constitucional previsto no artigo 7º, *caput*, em relação à melhoria das condições de trabalho dos empregados. Outro fator diretamente ligado ao tema da presente dissertação é a condição em que o empregado é submetido a total descaso. Não há empregador, não há chefe, não há a quem reclamar. A dificuldade de comunicação imposta pelo empregador pode configurar o assédio moral. A empresa tomadora dos serviços e até mesmo seus empregados relegam o prestador de serviços a um ostracismo, que pode ser causador de um dano moral e até mesmo motivador de um assédio moral.

Ora, se a relação de emprego é caracterizada pela celebração de um contrato de trabalho, mesmo que tácito, e com a subordinação do empregado, não há como ser desconsiderada esta condição do empregado terceirizado, principalmente se a atividade exercida é contínua, onerosa e aproveitada pelo tomador. Ou seja, assumimos que a terceirização somente deve ser admitida em casos realmente específicos e por períodos determinados, com o devido respeito aos princípios constitucionais.

2. Limites do Poder de Direção

O poder de direção é conferido ao empregador pelo disposto no artigo 2º da CLT, que caracteriza este sujeito da relação de emprego. Trata-se de um direito, e também de uma obrigação do empregador, que coordena os prestadores de serviço, para atingir os fins de seu negócio. O empregado subordina-se ao empregador e lhe confere a sua força de trabalho, para que haja uma direção da mesma em prol do objetivo da empresa.

Os limites e a extensão deste poder de direção do empregador na moderna organização empresarial, considerando os princípios da pessoa humana, o valor social do trabalho e a função social da empresa são objeto desta pesquisa, para que possamos fazer uma correspondência com o tema central do assédio moral.

É justamente na forma como este poder é exercido que o assédio moral pode sobrevir. Daí a importância de se conceituar esta figura inerente ao contrato de trabalho.

Os fundamentos do poder do empregador são explicados por algumas doutrinas, dentre elas as correntes privatísticas, que remetem à idéia de propriedade privada. Há a corrente institucionalista, que considera a empresa como instituição. A corrente publicística que compara o poder empregatício com a delegação do poder público. Há também as correntes contratualistas.

A corrente fundamentada na propriedade privada é considerada a mais antiga, remontando os primórdios do Direito do Trabalho e é

característica das primeiras fases do industrialismo contemporâneo.¹³ Esta concepção privatística foi exposta por Paul Durand e Jaussaud:

“O direito de direção expressa o estado de subordinação do assalariado, que é o elemento característico das relações de trabalho. Ele constitui uma prerrogativa *natural* do empregador e não tem de ser formalmente previsto pelo contrato de trabalho (...).”¹⁴

Esta prerrogativa natural, enfocada pela corrente privatística, advém da propriedade privada. Em consequência do patrimônio privado é que, segundo esta teoria, o empregador teria suas prerrogativas em exercer o poder diretivo da empresa.

A teoria que fundamenta o poder do empregador na instituição emergiu na Europa Ocidental do entre-guerras e foi associada à inspiração política autoritária que se destacou naquele período. Mas esta teoria não fundamenta o fenômeno do poder do empregador, pois representa uma dissimulação da presença de liberdade na relação de emprego e induz à redução deste poder a um instrumento de direção e manipulação uniformes. Da mesma forma que a concepção institucionalista, a corrente publicística incorporou a matriz autoritária da mesma época, mas se socorria da idéia de delegação de poder ao empresário pelo Estado, sem concessão de espaço à vontade obreira.¹⁵

A teoria contratualista é atualmente a mais aceita como fundamento do poder do empregador, pois se ajusta à concepção de autonomia privada coletiva, e retém a noção basilar de liberdade.¹⁶

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. **O Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 1996. p.165.

¹⁴ DURAND, P., JAUSSAUD, R. **Traité de Droit du Travail**. Vol. I, Paris: Librairie Dalloz, 1947, p. 430.

¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Op. Cit.**, p.169.

¹⁶ Idem. *Ibidem*. p. 175.

A característica da função social da empresa, prevista pelo art. 5º, incisos XXII e XXIII da Constituição Federal, retoma o seu caráter institucional, mantendo-se, todavia, o fundamento contratualista do poder do empregador. Pode-se afirmar que o sistema societário brasileiro admite um institucionalismo, mas não há que se alterar seu caráter predominantemente contratualista. O instituto da propriedade ultrapassa, dessa forma, o caráter meramente privado, adquirindo um inegável sentido publicístico. O estatuto proprietário, definido no novo Código Civil como a faculdade de usar, gozar e dispor e o direito de reaver a coisa de quem quer que a possua ou detenha injustamente (art. 1.228), deve ser entendido à luz das disposições constitucionais. De fato, a propriedade é garantida pela Constituição, desde que atendida sua finalidade social (art. 5º, XXII e XXIII), conforme definida na própria Lei Maior: “assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social” (art. 170, caput, CF).

Sob fundamento privatístico, ou do direito à propriedade, o empregador impõe sua força econômica sobre o mais fraco, como se esquecesse dos direitos fundamentais e da função social da empresa, por isso a necessidade de estabelecimento legal de limites para a ação do empregador.

Os limites deste poder não são especificados em dispositivos legais, mas são depreendidos do ordenamento de forma genérica. Exemplo disso é a previsão de justa causa pelo rigor excessivo conferido aos empregados, ou pela proteção contra atos de discriminação na relação de emprego, prevista na Lei 9029/95.

O fundamento jurídico básico do poder de direção do empregador está no artigo 2º da CLT e, pelo direito de propriedade protegido como fundamental pela Constituição. Mas o direito de propriedade não pode ser invocado de forma absoluta, sem a correlação com os demais princípios. Há

também a previsão da função social da empresa, o que consideramos como um redutor do poder disciplinar do empregador.

Propomos uma reflexão acerca das formas de exercício do poder do empregador, sem que haja uma aplicação absoluta, autoritária e degradante do seu subordinado, a ponto de se caracterizar o assédio moral ou outros danos morais e materiais ao empregado. Para tanto podemos aprofundar os conceitos dos poderes de direção do empregador, a aplicação prática na alteração do contrato de trabalho e como o empregado pode opor sua resistência sem que sejam caracterizadas as figuras da insubordinação e da indisciplina.

2.1. Conceito de poder diretivo

Assumimos que a doutrina que fundamenta o poder diretivo do empregador é a teoria contratualista, em razão da autonomia das partes em sua celebração, porém com as limitações legais, dando-lhe um caráter de contrato especial, e até resvalando nos fundamentos da concepção institucionalista, em razão da função social da empresa.

Deixamos de reconhecer atualmente a teoria senhorial ou fundada na propriedade privada como base para o poder diretivo, pela qual haveria a justificativa para imposição da vontade do empregador simplesmente por ser o dono da empresa, em detrimento dos fins particulares de cada empregado e dos fins sociais da empresa.

Para Maurício Godinho Delgado a visão moderna do contratualismo ajusta-se à moderna concepção de autonomia privada coletiva, pelo qual se retém a noção de liberdade, integrando-a ao plano do processo de ações coletivas.¹⁷ Este jurista considera que o poder diretivo está inserido no poder empregatício, o qual se refere ao *conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços*¹⁸. Define, o mesmo autor, que o poder empregatício se divide em poder diretivo, regulamentar, fiscalizatório ou poder de controle e poder disciplinar. Considera que o poder diretivo é o conjunto de prerrogativas do empregador para a organização da estrutura e espaço empresariais internos, com as especificações e orientações cotidianas da prestação de serviços.¹⁹

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **O poder empregatício**. São Paulo: LTr, 1996. p. 175.

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p. 608.

¹⁹ Idem. p. 610.

Octávio Bueno Magano considera a amplitude do poder diretivo, oriundo do direito subjetivo do empregador, para determinar a estrutura técnica e econômica da empresa e dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando a realização das atividades do empreendimento.²⁰

Para Sérgio Pinto Martins, o poder de direção define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho e estão inseridos neste poder, não somente a organização das atividades, mas também o controle e a disciplina, conforme finalidade do empreendimento.²¹

O poder diretivo é o contraponto da subordinação do empregado e estas duas figuras são as características principais da relação de emprego. Embora não haja uma conceituação pacífica entre os doutrinadores, estes contrapontos são aceitos pela doutrina. Temos que o poder diretivo refere-se à aplicação das faculdades e prerrogativas do empregador em organizar todo o empreendimento, de forma a favorecer sua finalidade, mediante a força de trabalho dos empregados, que colaboram com este fim. Trata-se de um contrato em que as partes têm o objetivo comum que é o sucesso do empreendimento. Mesmo que o empregado se limite a afirmar que o seu objetivo é tão somente o salário para sua sobrevivência, a contraprestação laboral, considerando também o princípio da boa-fé, leva-o a cumprir sua parte no contrato de trabalho para o sucesso do empreendimento.

Da mesma forma, o empregador tem seu poder diretivo como contraprestação na organização do empreendimento, a ser aplicado também com o princípio da boa-fé, e, principalmente, levando em conta os direitos humanos e a dignidade da pessoa humana, sendo este o parâmetro coletivo que limita a ação autoritária e despótica de alguns empregadores. A finalidade social da empresa

²⁰ MAGANO, Otávio Bueno. **Do Poder Diretivo na Empresa**. São Paulo: Saraiva, 1982. p. 94.

²¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 11ª ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 08.

está inserida na finalidade do empreendimento e deve servir de fundamento para o exercício do poder diretivo.

Consideramos a seguinte classificação dentre as características do poder diretivo: o poder de controle, o poder disciplinar, de organização e regulamentar. Comentaremos a seguir as formas de aplicação do poder diretivo em cada uma das classificações.

2.1.1. Poder de controle

O poder de controle também é denominado pela doutrina como o poder fiscalizatório e é considerado como uma das formas de exercício do poder de direção que mais propicia o abuso do direito do empregador. São exemplificadas por Mauricio Godinho Delgado, que também o denomina como poder fiscalizatório, com as medidas de controle de portaria, as revistas ao trabalhador, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, a prestação de contas e outras providências correlatas²², como por exemplo, o controle ao acesso da internet, com fiscalização de usos indevidos do computador da empresa, no ambiente de trabalho.

Como se tratam de medidas muito próximas do trabalhador, os atos decorrentes do exercício poder de controle muitas vezes resvalam pelos limites pessoais e são suscetíveis de se caracterizarem como ofensa aos direitos fundamentais dos empregados, em sua liberdade, privacidade e dignidade humana.

Abaixo uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região que demonstra a ação abusiva do poder de controle do empregador no que se refere às revistas pessoais.

²² DELGADO, Maurício Godinho. *Op. Cit.* p. 613.

DANO MORAL. REVISTA EM PERTENCES PESSOAIS. CONSTRANGIMENTO. AUSÊNCIA DE JUSTIFICATIVA. INDENIZAÇÃO. AVALIAÇÃO. RAZOABILIDADE. As revistas pessoais provocam profundo constrangimento, especialmente quando realizadas em local de atendimento ao público, em meio à atividade normal do estabelecimento. No ambiente de trabalho, o fato se reveste de maior gravidade, pois além de denotar desconfiança pelo empregador, constrange seriamente o empregado, que não dispõe de meios de recusa no ambiente onde prepondera o poder do empregador. Essa submissão não se justifica sequer pela preocupação em proteger o patrimônio, já que se faz ao arrepio de qualquer consideração por sentimentos e valores íntimos do trabalhador, considerado como homem médio. Na hipótese, trata-se de empregada, a quem o ordenamento jurídico assegura proteção especial pela vedação expressa às revistas pessoais, como se extrai do artigo 373-A, VI, da CLT. (TRT-PR-00099-2006-093-09-00-9-AC-00924-2008 – 2ª Turma – Relatora: Marlene T. Fuverki Suguimatsu - Publicado no DJPR em 18-01-2008).

2.1.2. Poder disciplinar

O poder disciplinar consiste na faculdade do empregador em aplicar as sanções e medidas punitivas contra atos de descumprimento contratual por parte dos empregados.

Este poder é também decorrente do poder de direção do empregador e tem previsão na CLT em seu artigo 474, que prevê a possibilidade de suspensão do empregado. A advertência, também considerada como medida

de punição ao empregado, não tem previsão legal, embora seja uma prática comum, tanto verbal como escrita.

A forma como se aplicam estas sanções podem caracterizar um abuso do direito do empregador e deve, portanto, obedecer ao princípio da razoabilidade, assim como respeitar a integridade física do empregado e sua dignidade.

Há alguns critérios sugeridos pela doutrina para aplicação das penalidades ao empregado pelo descumprimento das cláusulas contratuais, que são os critérios objetivos, subjetivos e circunstanciais. O critério objetivo consiste na verificação da tipicidade e da gravidade da conduta faltosa. O requisito subjetivo se refere ao envolvimento do trabalhador no ato faltoso, se com dolo ou culpa, e os critérios circunstanciais relacionam-se à atuação disciplinar do empregador, como o nexo causal entre a falta e a penalidade; adequação e proporcionalidade entre a falta e a punição; imediatidade da punição; ausência de perdão tácito; singularidade na punição (*non bis in idem*); a punição não ser alterada; ausência de discriminação; aplicação da gradação de penalidades.²³

Estes critérios construídos pela doutrina e jurisprudência no decorrer de todo o desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil norteiam as aplicações do poder disciplinar, de forma a se evitar um abuso da ação do empregador, bem como causarem danos materiais e morais aos empregados.

A jurisprudência é vasta quanto ao exercício do poder disciplinar do empregador e, muitas vezes, o abuso é caracterizado. As ementas abaixo colacionadas demonstram a exigência dos critérios sugeridos pela doutrina na aplicação do poder disciplinar e revelam a preocupação do judiciário em limitá-lo.

²³ DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. Cit.* p. 652.

JUSTA CAUSA - PODER DISCIPLINAR - ABUSO - O excesso do uso do poder disciplinar pelo empregador deve ser coibido pelo Poder Judiciário, ao qual compete avaliar a adequação da punição ao fato cometido segundo os parâmetros de justiça, bom senso e razoabilidade. (TRT 15ª Região – RO 35.466/98-0; Ac. 019503/2000 – Relatora Dr. Helena Rosa Mônaco da Silva Lins Coelho).

CUMPRIMENTO DE METAS. LIMITES AO PODER DIRETIVO E DISCIPLINAR DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS. Não há olvidar que o empregador, no exercício de seu poder diretivo e disciplinar, pode exigir do trabalhador o cumprimento de metas a serem atingidas no desenvolvimento de suas atividades, mesmo porque se o empregador é quem assume os riscos de seu negócio, por certo que também possui o direito de primar pela busca de lucro e de sucesso na organização empresarial. Assim, a simples cobrança de consecução de objetivos por parte de seu funcionário e a implantação de meios e programas de empreendedorismo para tanto não redundam na conclusão que praticou ato ilícito a ensejar responsabilização civil por supostos danos morais sofridos pelo empregado. Nada obstante, se comprovado que o Réu extrapolou os limites de seu poder disciplinar e diretivo, de forma a ofender a dignidade do trabalhador e a macular sua honra ou imagem, forçoso é concluir que àquele deve ser atribuído o dever de indenizar, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil e do art. 7º, inc. XXVIII, da CRFB/1988. O que se deve compreender é que o poder disciplinar inerente ao empregador não é ilimitado nem

discricionário, encontrando óbice nos ditames legais e contratuais, assim como nos princípios jurídicos. (TRT-PR-TRT-PR-20420-2005-029-09-00-8-ACO-13008-2007 – 4ª TURMA - Relator: LUIZ CELSO NAPP - Publicado no DJPR em 25-05-2007).

2.1.3. Poder de organização

Para Delgado o poder organizativo também é chamado de poder diretivo e é o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador, dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento, com especificação e orientação cotidianas em relação à prestação de serviços.²⁴

Nascimento considera que o poder de organização da atividade do empregado, combinando-a em função dos demais fatores da produção, tendo em vista os fins objetivados pela empresa, pertence ao empregador, vez que é da própria natureza da empresa a coordenação desses fatores.²⁵

A organização consiste na disposição dos meios de produção para que os objetivos da empresa sejam alcançados. Há necessidade de uma ordenação em toda a estrutura do sistema empresarial que provém do empregador, que é o principal coordenador do empreendimento.

Magano classifica a estrutura da empresa em técnica e econômica, referindo-se às estratégias utilizadas para a realização dos objetivos da empresa. A estrutura técnica diz respeito à forma jurídica da empresa, ao seu local, equipamentos e condições de trabalho. A estrutura econômica se refere ao

²⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. Cit.* p. 610.

²⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho.** 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 621.

capital. Os métodos de utilização destas estruturas são as estratégias para alcance dos objetivos.²⁶

Estas estratégias ou métodos para ordenação da estrutura da empresa e alcance dos objetivos não podem, da mesma forma, ser abusivas. A fixação de metas de produção é prerrogativa do empregador e exemplifica o seu poder de organização. Todavia, estas metas precisam ser factíveis e não inalcançáveis, pois, dessa forma, configuram o abuso do poder do empregador. A ementa abaixo descreve situação de abuso deste poder de organização do empregador:

ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. À empresa, pelos seus titulares, gerentes e prepostos, incumbe bem exercer sua função social, um dos princípios da ordem econômica estabelecidos no art.170, incisos II e III, da Constituição Federal. Assim, está obrigada a resguardar a integridade física e mental de todos seus trabalhadores, de modo a não permitir, por ação ou omissão, a violação de seus direitos fundamentais. E, como direitos fundamentais, a honra, a intimidade e a imagem de cada Ser Humano são amparados por princípios e regras constitucionais (principalmente o disposto no art. 1º, inciso III, da mesma Lei Maior) e fundados no valor justiça. Portanto, se detém o poder de fixar metas para seus empregados, especialmente vendedores, quanto às vendas a serem realizadas (poder de organização ínsito no poder de direção), a exigência da forma, quantidade e qualidade de trabalho deve obedecer os limites do razoável. Vale dizer, ao estabelecer metas, deve, antes de tudo, valorizar o trabalho humano, de modo que suas determinações sirvam de estímulo ao obreiro e jamais devam

²⁶ MAGANO, Octavio Bueno. *Op. Cit.* p. 98.

ser utilizadas para criar um clima de terror e de perseguição no ambiente de trabalho. (TRT-PR-04008-2006-513-09-00-7-AC-18735-2008 – 2ª Turma - Relator: Dinaura Godinho Pimentel Gomes - Publicado no DJPR em 03-06-2008).

2.1.4. Poder regulamentar

O poder regulamentar também não é uma classificação comum entre os doutrinadores, mas admitimos como outra forma de exercício do poder diretivo do empregador, pois se refere à elaboração de regulamentos da empresa, que podem integrar o contrato de trabalho.

Delgado admite este poder regulamentar como o conjunto de prerrogativas do empregador para a fixação de regras gerais que devem ser observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa.²⁷

Fixação de regras internas como tempo que deve ser dispensado nos banheiros, proibição de namoro entre colegas de trabalho, limitação de recebimento de chamadas telefônicas são exemplos de regras abusivas que interferem na vida íntima do empregado. A ementa abaixo exemplifica situação semelhante:

JUSTA CAUSA-NÃO CONFIGURAÇÃO. É discutível a regra do regulamento interno que procura manter seus empregados em total incomunicabilidade, permitindo apenas duas exceções de uso de telefone: casos de doença e de morte. Pela prova produzida, é quase impossível vislumbrar-se um eventual congestionamento de chamadas que pudesse impedir a Reclamada de atender regularmente seus clientes. Por

²⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. Cit.* p. 611.

consequente, não é crível que as poucas ligações efetuadas e-ou aquelas recebidas pelo Autor, pudessem resultar prejuízos à Recorrente, a ponto de caracterizar a despedida por justa causa. Recurso da Reclamada que se nega provimento. (TRT-PR-95001-2003-020-09-00-0-AC-05565-2004 - Relator Arnor Lima Neto - Publicado no DJPR em 26-03-2004).

2.2. *Jus variandi* e flexibilização

Com base em todos os poderes supra especificados, o empregador poderia alterar o contrato de trabalho. O que o impede de exercer amplamente o *jus variandi* é a limitação imposta no artigo 468 da CLT.

O *jus variandi* é a consequência do poder diretivo e configura-se como a concretização do poder diretivo, nas palavras de Delgado. Este mesmo autor cita Márcio Túlio Viana, que considera o campo do *jus variandi* como o espaço em branco entre as cláusulas, onde nada se previu especificamente e onde o empregador se movimenta, preenchendo os vazios de acordo com sua vontade.²⁸

Carla Romar considera o *jus variandi* como o poder diretivo em movimento e, ao alterar ou variar aspectos do contrato de trabalho, o empregador não pode causar prejuízo moral ou material ao trabalhador.²⁹

A flexibilização trabalhista tem sua defesa desde a década de 80, com o discurso de necessárias mudanças na legislação trabalhista, com fundamentos de renovação, favorável aos aspectos econômicos em detrimento aos sociais. Todavia, os princípios inerentes ao direito do trabalho prevalecem no curso do contrato de trabalho, ou seja, a irrenunciabilidade, a norma mais favorável e a condição mais benéfica ao trabalhador não podem ser simplesmente esquecidos sob a alegação de renovação.

A permissão das negociações coletivas para fixação de novos parâmetros salariais e de jornada concedida pela Constituição Federal de 1988

²⁸ VIANA, Márcio Túlio. **Fundamentos e Tendências do *Jus Variandi***. Revista do TRT da 3ª Região, ano 26, vo. 47/50 *apud* DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit. p. 981.

²⁹ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Alterações do Contrato de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. p. 57.

foi analisada como a retirada da rigidez intocável do Direito Individual do Trabalho, nas palavras de Maurício Godinho Delgado.³⁰

Dos que consideram que os incisos do artigo 7º da Constituição Federal teriam permitido uma flexibilização, ousamos discordar. O *caput* deste mesmo artigo impõe categoricamente que os incisos retratam os direitos dos trabalhadores “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Ora, se há a previsão de somente melhorias das condições sociais, não há que se falar em permissão constitucional para redução de direitos.

Norberto Bobbio, ao tratar dos direitos humanos, nestes incluídos os direitos trabalhistas, considera que *o problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, não é tanto o de justificá-los, mas o de protegê-los. Trata-se de um problema não filosófico, mas político.*³¹

A manutenção dos direitos trabalhistas e a luta pela sua eficácia se mostram emergentes na conjuntura atual, não sendo admissível o discurso da flexibilização com os enfoques econômico e liberal.

Este tema é trazido juntamente com a temática do *jus variandi*, pois sob o mesmo fundamento privatista é que o empregador invoca sua ampla liberdade na fixação das regras contratuais.

Pela condição de contrato sucessivo da relação de emprego e sua característica de continuidade na prestação laboral não há possibilidade de previsão de todas as situações que podem decorrer durante o contrato de trabalho. Assim, como bem lembra Carla Romar, a sucessividade do contrato de

³⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. Cit.* p. 565.

³¹ BOBBIO, Norberto. *O futuro da democracia: uma defesa das regras do jogo*. Trad. Marco Aurélio Nogueira. 4. ed. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1986.

trabalho faz com que haja necessidade de modificações para adaptação às contingências e peculiaridades do desenvolvimento econômico e social.³²

Todavia o *jus variandi* não pode ser utilizado ao arbítrio do empregador, mas quando houver uma real necessidade e sempre em respeito aos fins econômicos e sociais da empresa. Trata-se de uma função unilateral do empregador, mas os limites para esta faculdade não podem ser alargados sob os mesmos fundamentos da flexibilização, como a maior produtividade.

Os limites do *jus variandi* devem ser analisados em conjunto com os limites do poder do empregador, eis que aquele é a concretização deste e os princípios do Direito do Trabalho, além dos direitos fundamentais devem nortear a ação do empregador na aplicação de sua prerrogativa de organizar, disciplinar e dirigir o seu empreendimento.

³² ROMAR, Carla Teresa Martins. *Op. Cit.* p. 55.

2.3.Direito de resistência

Como ficam os trabalhadores que sofrem o abuso do empregador na aplicação de seu poder empregatício e no *jus variandi*?

Se partirmos da concepção de que a teoria contratualista fundamenta o poder do empregador, com base na autonomia da vontade das partes, o empregado tem sua contrapartida nesta relação, manifestando também sua vontade. Na celebração do contrato a vontade das partes é pactuada e são fixados os termos e condições da relação de emprego.

No entanto, estas condições podem se alterar durante a realização do contrato, justamente por se tratar de trato sucessivo e sujeito à mutabilidade ao longo de sua execução. É neste momento que podem ocorrer as alterações.

O *jus variandi* se caracteriza pela alteração unilateral por parte do empregador e dentro do âmbito contratual. As alterações unilaterais que importam em violação do contrato não são consideradas como o exercício do *jus variandi* e podem ser resistidas pelo empregado. As mudanças ajustadas bilateralmente são outra espécie de alteração contratual, mas também devem ser observados os limites do artigo 468 da CLT.

As seguintes ementas exemplificam alterações contratuais unilaterais. A primeira delas demonstra uma alteração contratual unilateral legal, em que o empregador alterou o local de trabalho e eliminou o risco que conferia anteriormente, ao empregado, o direito ao adicional de periculosidade. A segunda alteração contratual deu-se em prejuízo à obreira, pois seu salário mensal fora afetado e foi, portanto, considerada ilegal.

RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. REMANEJAMENTO DO EMPREGADO

*PARA OUTRO SETOR. DIREITO QUE CESSA COM A ELIMINAÇÃO DO RISCO. Nos termos do artigo 194 da CLT, cessadas as condições especiais de trabalho, o pagamento do adicional de periculosidade não será mais devido. In casu, o remanejamento de setor não representa alteração contratual ilícita e encontra fundamento no **jus variandi** do empregador. Por esse entendimento, uma vez cessada a exposição ao risco, cessa o respectivo pagamento e, assim, a sua integração na remuneração. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR - 1759/2001-002-22-00 - DJ - 06/06/2008 AC - 6ª Turma – Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga)*

*DIMINUIÇÃO DA CARGA HORÁRIA COM REDUÇÃO DA REMUNERAÇÃO-ALTERAÇÃO SUBSTANCIAL-PREJUÍZO À OBREIRA-DIFERENÇAS SALARIAIS DEVIDAS-A redução da carga horária, na forma como foi implementada pela primeira reclamada, configurou-se alteração substancial do contrato de trabalho e implicou em prejuízo direto à reclamante, já que esta teve sua remuneração reduzida. A primeira reclamada, portanto, ultrapassou os limites do seu **jus variandi** e não poderia ter implementado, unilateralmente, tal alteração (artigo 468 da CLT). A redução da carga horária não poderia implicar em qualquer redução salarial, para não se ferir o princípio constitucional da intangibilidade salarial (artigo 7º, VI, da CF). Note-se que, nesta situação, não basta a manutenção do salário-hora. O que se deve levar em conta é o prejuízo verificado pela obreira, que tem, ao final do mês trabalhado, sua remuneração reduzida sem que possa fazer frente às suas*

despesas costumeiras. (TRT-PR-00550-1999-654-09-00-4-AC-13352-2004 Relator: Sergio Murilo Rodrigues Lemos - Publicado no DJPR em 09-07-2004).

Estaria no âmbito do *jus variandi* a alteração do local de trabalho, bem como a redução da jornada de trabalho. No primeiro caso houve o benefício ao empregado de deixar de trabalhar em situação de periculosidade. No segundo caso, embora houvesse uma redução da jornada laboral, o prejuízo à empregada deu-se pela remuneração mensal reduzida.

A manifestação do inconformismo do empregado pode se dar pela impetração de ação judicial, como se verificou na ementa citada, ou pela simples resistência ao cumprimento de uma ordem, negando-se, o empregado, a cumpri-la, eis que considerou-a ilegal ou ofensiva à sua pessoa ou a seus direitos.

Evidentemente que o empregado, ao manifestar seu direito de resistência, pode gerar uma situação, considerada pelo empregador, de insubordinação ou indisciplina e submeter-se ao risco de ver o contrato rescindido sob a alegação de justa causa. Porém este risco não descaracteriza o *jus resistentiae*, conforme ensina Márcio Túlio Viana, porque o empregador também assume um risco ao exercer o seu poder diretivo e, qualquer direito mal usado transborda para o ilícito e produz conseqüências não desejadas pelo agente.³³

Carla Romar também ensina que o direito de resistência vai aparecer como uma contraposição ao *jus variandi* e à possibilidade de alteração contratual pelo empregador, o que não significa que ambas as faculdades possam ser usadas concomitantemente, uma anulando a outra. Somente a partir

³³ VIANA, Márcio Túlio. **Onde termina o ius variandi e começa o ius resistentiae.** Direito do Trabalho: estudos, p. 74 *apud* ROMAR, Carla Teresa Martins. *Op. Cit.* p. 74.

do uso irregular e abusivo do *jus variandi* ou, em virtude alguma alteração do conteúdo do contrato que gere prejuízo é que surgirá a possibilidade do empregado exercer seu direito de resistência.³⁴

Da mesma forma que o exercício do poder empregatício deve ser visto sob o enfoque da garantia dos direitos individuais e com o princípio da boa-fé, o exercício do direito de resistência do empregado deve ter com base também estes princípios e sua manifestação também não pode ser arbitrária.

Considerando, porém, a condição da subordinação, o exercício do direito de resistência pelo empregado acaba sendo mais raro, e é muito mais comum verificarmos, nos casos concretos, o exercício do poder empregatício e, invariavelmente, o abuso desta faculdade do empregador.

³⁴ ROMAR, Carla Teresa Martins. *Op. Cit.* p. 75.

3. Princípio da dignidade da pessoa humana

Dentre as definições de dignidade que podemos encontrar no dicionário³⁵ estão a autoridade moral, honestidade, honra, respeitabilidade, decência, decoro, respeito a si mesmo, amor-próprio, brio, pundonor.

Estes atributos são relacionados à pessoa humana e estão integrados nos princípios fundamentais fixados no artigo primeiro da Constituição Federal de 1988.

Importante reforçar o significado essencial da dignidade da pessoa humana num trabalho sobre o assédio moral, eis que a prática do assédio caracteriza-se na ofensa a este princípio.

O princípio da dignidade humana, nas palavras de Flávia Piovesan, é um paradigma e referencial ético, verdadeiro superprincípio a orientar o constitucionalismo contemporâneo, nas esferas local, regional e global, doando-lhe especial racionalidade, unidade e sentido.”³⁶ Estamos nos referindo à concepção contemporânea dos direitos humanos, em sua terceira fase, marcada por direitos positivos universais, em que o principal valor é a dignidade humana.

São consideradas três fases nos estudos dos direitos humanos, em que a primeira, explicado de forma sintética, é marcada por direitos naturais universais, como uma leitura do iluminismo e o jusnaturalismo. A segunda fase é marcada pelo movimento do constitucionalismo, em que os direitos passaram a ser positivos particulares e que foi fomentado o positivismo no campo dos direitos.

³⁵ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda Ferreira. **Novo Aurélio Dicionário Eletrônico – século XXI**. Versão 3.0. São Paulo: Nova Fronteira.

³⁶ PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e justiça internacional**. São Paulo: Saraiva, 2006. p 11.

A terceira fase surgiu como uma reconstrução dos direitos humanos do pós-guerra, justamente pela situação mundial de necessidade e emergência da nova feição do Direito Constitucional ocidental, aberto a princípios e a valores, com ênfase no valor da dignidade humana³⁷, o que foi concretizada com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948.

A Constituição Brasileira adotou integralmente a concepção da dignidade humana como fundamento primário, e a considerou em seu primeiro artigo como fundamento do Estado Democrático de Direito.

Este valor absoluto que fundamenta o ordenamento jurídico brasileiro é ressaltado também em outros dispositivos constitucionais, como o artigo 170, *caput*, sobre a existência digna e o artigo 227 sobre o dever da família, sociedade e estado de assegurar o direito à dignidade à criança e ao adolescente.

Ao trabalhador, da mesma forma, é garantido o direito à dignidade humana, integrante que é da sociedade, como cidadão e pessoa humana.

Ingo Wolfgang Sarlet conceitua dignidade da pessoa humana como “qualidade intrínseca e distintiva de 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 existentes mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-

³⁷ *Idem. Ibidem.* p. 10.

responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.³⁸

Miguel Reale ensina sobre o valor da pessoa humana explicando que o homem não é uma simples entidade psicofísica ou biológica, redutível a um conjunto de fatos explicáveis pela psicologia, física, anatomia, biologia. Para o filósofo e jurista, no homem existe algo que representa uma possibilidade de inovação e superamento, tem a faculdade de outorgar sentido aos atos e às coisas e é um ente que, a um só tempo, *é e deve ser*, tendo consciência dessa dignidade.³⁹

Pela possibilidade inerente ao ser humano de valorar os atos e coisas, da mesma forma ele pode valorar a si mesmo e ao ser humano de sua convivência. O poder diretivo, portanto, aplica-se considerando a ampla possibilidade de valoração humana, eis que a relação de emprego é formada por pessoas humanas.

O valor da pessoa humana e a possibilidade de análise deste valor foram relevantes ao legislador constituinte para a identificação do princípio da dignidade como fundamento básico em nossa constituição.

A Constituição Federal previu a integração das normas do Direito Internacional dos Direitos Humanos à legislação interna (art. 5º, parágrafo 2º), tendo como consequência a geração de novos direitos individuais, coletivos e difusos, bem como das correspondentes obrigações de ação ou omissão do Estado.⁴⁰

Os pactos internacionais de 1966 foram ratificados pelo Brasil, onde estão previstos os outros grupos de direitos humanos: econômicos, sociais,

³⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p. 60.

³⁹ REALE, Miguel. **Filosofia do Direito**. 20 ed. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 211.

⁴⁰ WEIS, Carlos. **Os Direitos Humanos contemporâneos**. São Paulo: Malheiros. 1999. p. 17.

culturais e também servem de tutela pessoal e garantia da dignidade humana. Este é o principal motivador da existência dos direitos humanos.

3.1.Direito do trabalho como Direito Fundamental

A origem do trabalho tem diversas teses, desde a religiosa, sobre o labor divino durante seis dias e o descanso no sétimo, até como forma de castigo e tortura. Mas não há como negar a importância do trabalho para a dignidade da pessoa humana, e sua satisfação e prazer ao ver a realização de sua produção. Esta sensação inerente a todo ser humano, de um trabalho concluído, pode ser questionada como uma forma de manipulação e exploração do proletariado, mas até mesmo a classe dominante procura construir, a seu modo, os seus objetivos.

Domenico De Masi, ao escrever seu livro *O Ócio Criativo* dispõe sobre o trabalho numa visão mais ampla, valorizando este aspecto de satisfação pela cultura pós-moderna sobre o trabalho, em que se tem como finalidade o bem-estar e a interdisciplinaridade, com o crescimento da subjetividade, afetividade e da qualidade de trabalho e da vida.⁴¹

Ao discutir o tema com o enfoque filosófico e histórico, Jorge Luiz Souto Maior lembra que “o trabalho, como fato social, é um só, mas a sua importância e o seu significado, que influenciam no aspecto da sua valorização, vão depender daquilo que se passa no mundo das idéias”⁴². O autor aponta as diferentes formas de conceituação e valorização do trabalho conforme a ideologia e a filosofia acolhida, mas destaca o valor ao trabalho não em decorrência das possibilidades econômicas, mas em consonância com as necessidades humanas, dando ao Direito do Trabalho um aspecto ético e moral.

⁴¹ DE MASI, Domenico. *O Ócio Criativo*. Rio de Janeiro: Sextante, 2000. pág. 305.

⁴² MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social*. São Paulo: LTr, 2000. p. 91

Acolhe-se a idéia do aspecto subjetivo de satisfação interna, sendo este o elemento que dignifica a pessoa humana, tudo em correspondência com o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, fixado no primeiro artigo da Constituição Federal. Os valores elevados contribuem para a maior intensidade de uma satisfação pela realização de um trabalho, com propõe o filósofo e sociólogo De Masi. Daí a justificativa para a consideração do direito ao trabalho como um direito humano e fundamental e de valorização da dignidade da pessoa humana.

Muito embora haja a celebração da Carta Magna como protetora da dignidade da pessoa humana e a valorização deste valor como núcleo básico de todo nosso ordenamento jurídico, o que deveria também ser o “parâmetro de valorização a orientar a interpretação e compreensão do sistema constitucional”⁴³, em relação ao Direito do Trabalho não se verifica a efetivação da prática sobre a dignidade da pessoa humana, considerada como o trabalhador.

“Título I – Dos Princípios Fundamentais

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:

I – a soberania;

II – a cidadania;

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V – o pluralismo político.”

⁴³ PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 28.

Não se tem a pretensão de questionar a sabedoria do constituinte, mas o debate proposto inicia-se a partir do elenco dos direitos fundamentais no artigo 5º da Constituição. A Carta Magna considera o trabalho como direito social e está disposto dentre os direitos e garantias fundamentais da sociedade, embora no Capítulo II, em seu artigo 6º, e não no Capítulo I juntamente com as garantias de direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade:

“Capítulo I - Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos

Art. 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 (...).”

“Capítulo II – Dos Direitos Sociais

Art. 6º - São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”

O distanciamento do Direito ao Trabalho dos demais direitos fundamentais mostrou-se incoerente com os fundamentos previstos no artigo 1º da Constituição Federal.

Em seu livro *Direito do Trabalho, Direitos Humanos Sociais e a Constituição Federal*, Airton Pereira Pinto lembra que “dizer que algo é fundamental é dizer que é a qualidade ou a causa que dá fundamento; que serve como fundamento. É a base e o alicerce de e para algo, sem o que, o que é

posterior não tem razão de ser”⁴⁴, num contexto de valorização do direito social do trabalho como fundamental para a continuidade da vida digna.

Vislumbra-se, portanto, que o direito ao trabalho é fundamental, muito mais que o direito à propriedade. Neste sentido o mesmo autor anteriormente citado relembra que “o homem não é mais liberto porque há cada vez mais ganho privado, que é cada vez mais concentrado, gerando cada vez mais injustiças”⁴⁵.

Ademais, pelo Direito do Trabalho busca-se o ideal da igualdade, pois se procura a equidade entre as partes do contrato de trabalho.

A dignidade humana e o valor social do trabalho são princípios constitucionais descritos no artigo 1º da Carta Magna e devem ser o farol da ação de quem quer que tenha algum poder. O empregador como poder de gestão e organização da empresa, o empregado como poder pela sua atividade produtiva e o Estado, com todo o poder-dever que lhe advém do povo (art. 1º da Constituição Federal, parágrafo único) e seus objetivos são os descritos no artigo 3º da Constituição Federal: “construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Citando ainda Bobbio, para o qual os direitos humanos são direitos históricos, nascidos em certas circunstâncias, na luta em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, ele afirma que as

⁴⁴ PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, direitos humanos sociais e a Constituição Federal**. São Paulo: LTr, 2006, p. 121.

⁴⁵ Idem. *Op.cit.* p. 142.

exigências dos direitos são apenas duas: “impedir os malefícios do poder ou dele obter benefícios”.⁴⁶

Tomando como noção geral de que os direitos humanos são um conjunto de direitos, garantias, faculdades, sem os quais a dignidade da pessoa humana estará seriamente ameaçada, bem como são direitos mínimos à afirmação da pessoa para a concretização do ideal de igualdade, o Direito do Trabalho pode ser considerado como um direito fundamental, pois permite o exercício da dignidade humana e também procura a equivalência entre as partes do contrato de trabalho para se concretizar o ideal de igualdade.

⁴⁶ BOBBIO, Norberto. Op. cit. p. 25-26.

3.2. Vedação ao retrocesso dos Direitos Fundamentais

*“Prepara o teu documento
Carimba o teu coração
Não perde nem um momento
Perde a razão
Pode esquecer a mulata
Pode esquecer o bilhar
Pode apertar a gravata
Vai te enforcar
Vai te entregar
Vai te estragar
Vai trabalhar”*

Chico Buarque – Vai Trabalhar Vagabundo

A música *Vai Trabalhar Vagabundo* de Chico Buarque retrata a condição do trabalhador brasileiro visto sem dignidade e sem razão, como se o documento que prepara para se inserir no mercado de trabalho fosse um atestado de sua incompetência para garantir novos direitos ou manter os poucos obtidos. Como se os direitos que lhe são garantidos fossem um excesso pela sua “pouca” atividade.

Hannah Arendt analisa, em “A condição humana”, as três atividades humanas como o labor, o trabalho e a ação. O labor é a atividade relacionada diretamente à própria vida, que garante a sobrevivência do indivíduo e da espécie; o trabalho é a atividade correspondente ao materialismo da existência humana e a ação é a atividade condicionada à pluralidade, política e para a história.⁴⁷ O terceiro tipo de atividade humana seria o exercício do direito ao trabalho de forma a estimular a capacidade humana de valorização, de superação e inovação, de expressão de seu *ser* e do seu *dever ser*, nas palavras de Miguel Reale.⁴⁸

⁴⁷ ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000. p. 15.

⁴⁸ REALE, Miguel. *Op. Cit.*. p. 211.

A atividade do trabalhador brasileiro, em sua maioria, está restrita a um labor, pois o produto deste sequer lhe confere elementos para uma sobrevivência. O trabalho poderia lhe conferir subsídios para sua vida material, mas é insuficiente em sua maioria. Para se chegar a uma ação, o homem deveria ter sua dignidade preservada e seu trabalho valorizado. Não é isso que vemos.

Cada vez mais a condição do trabalhador brasileiro é mais degradada. Os diversos exemplos de utilização da legislação disponível para precarização dos poucos direitos conquistados ilustram o labor aviltante, como as terceirizações abusivas, a contratação de pessoas físicas como jurídicas ou de falsos autônomos, as falsas cooperativas e falsos estagiários.

No âmbito do Direito Internacional há o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos que prevê a proteção do direito à liberdade e a referência ao trabalho, no sentido de se impedir a escravidão, e outras liberdades individuais que o Estado deve respeitar.

No Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais há a proposta de realização progressiva, com a determinação de que os Estados devem se comprometer a assegurar aos homens e mulheres todos os direitos elencados no mesmo, dentre eles o reconhecimento de “toda pessoa ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito” (art. 6º). Em seu artigo 7º, os Estados que o ratificaram “reconhecem o direito de toda pessoa gozar de condições de trabalho justas e favoráveis”.

No mesmo ano em que os Pactos foram ratificados no Brasil – 1992 – houve a ratificação da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) a qual estampa o princípio da proibição de retrocesso em seu artigo 26, que prevê que o desenvolvimento progressivo é obrigação do Estado, que se compromete a adotar providências para, progressivamente, alcançar a plena efetividade dos direitos que decorrem das

normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, seja por via legislativa ou por outros meios apropriados, reforçando o anteriormente expressado com o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

A partir da análise destes tratados internacionais, tomou-se como ponto de partida o início do processo de democratização no Brasil, com a Carta de 1988, que foi marco jurídico da transição ao regime democrático⁴⁹ e os seus fundamentos do Estado Democrático de Direito previstos no seu primeiro artigo, como a cidadania, dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

Trata-se de uma análise acerca da efetivação prática destes princípios em face da obrigação do Estado ao Desenvolvimento Progressivo. A crítica que se evidencia é a contradição legislativa em relação aos princípios fundamentais, ao trabalho como direito social e não fundamental e também em face do princípio da proibição de retrocesso dos direitos humanos, ratificado em 1992, como já citado supra.

A história próxima da economia brasileira evidencia a atitude do legislador que contraria os princípios fundamentais da Constituição e o seu núcleo essencial sedimentado na dignidade da pessoa humana.

Denuncia-se a falsa propaganda da marca Brasil como país detentor de uma política pública favorecedora dos direitos sociais e a prática contrária a esta propaganda, com a elaboração de leis e medidas provisórias degradantes do direito ao trabalho.

Os Pactos Internacionais dos Direitos Civis e Políticos e dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais foram elaborados com o objetivo de

⁴⁹ PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 25.

“juridicização”⁵⁰ da Declaração Universal de Direitos Humanos, formando-se então a Carta Internacional de Direitos Humanos, composta da Declaração e dos dois Pactos.

Aprovados pela Assembléia Geral das Nações Unidas somente em 1966, não obstante a Declaração Universal aprovada em 1948, os Pactos entraram em vigor somente dez anos depois, em 1976, quando alcançaram o número necessário de ratificações. O primeiro pacto impõe a obrigação imediata dos Estados-partes assegurar os direitos previstos. O segundo, inversamente, permite a implementação progressiva dos direitos reconhecidos.

Os direitos previstos no Pacto dos Direitos Civis e Políticos são, resumidamente, o direito à igualdade sem qualquer discriminação (artigos 2º e 3º); direito à vida (art. 6º); direito a não ser torturado (art. 7º); direito de não submissão à escravidão ou à servidão (art. 8º); à liberdade e à segurança pessoal (art. 9º); direitos em caso de prisão (art. 10); garantia de liberdade por inadimplemento de obrigação contratual (art.11); liberdade de movimento e escolha do local de residência (art.12); delimitação sobre a expulsão de estrangeiros (art. 13); garantias processuais (art. 14); irretroatividade das leis penais (art. 15); direito à personalidade jurídica (art. 16); direito à privacidade (art. 17); liberdade de pensamento, consciência e religião (art. 18); liberdade de opinião e expressão (art. 19); proibição de propaganda à guerra e incitamentos à violência e segregação (art. 20); direito de reunião (art. 21); de associação (art. 22); proteção à família, casamento por livre consentimento e igualdade entre os cônjuges (art. 23); direitos da criança (art. 24); direitos políticos de participação direta ou por voto (art. 25); reiteração do direito à igualdade (art. 26) e direito das minorias (art. 27).

⁵⁰ Idem. Ibidem. p. 152.

O Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PDESC) prevê a realização progressiva dos direitos (art. 2º); direito à escolha de um trabalho e direito à condições de trabalho justas e favoráveis e direito à filiação sindical (art. 7º e 8º); direito à previdência social e seguro social (art. 9º); direito de assistência à família (art. 10); direito de adquirir um nível de vida adequado para si próprio e sua família, inclusive alimentação, vestimenta, moradia (art. 11); direito à saúde (art. 12); direito à educação (art. 13 e 14); direito de participar da vida cultural (art. 15).

Enquanto os direitos civis e políticos do primeiro pacto são endereçados aos indivíduos e são auto-aplicáveis, os direitos econômicos, sociais e culturais do segundo pacto são dirigidos aos Estados e são programáticos, porém os mecanismos de controle em relação às garantias do primeiro pacto são previstos no protocolo facultativo, o qual habilita o Comitê de Direitos Humanos a receber e examinar petições encaminhadas por indivíduos vítimas de violações e este não foi ratificado no Brasil.

Não obstante a ratificação dos pactos internacionais, não há a abertura do território para a atuação dos comitês que analisam as reclamações individuais e podem fazer um monitoramento da aplicação dos direitos, conforme os comprometimentos do Estado ao aceitar os tratados internacionais.

Dentre os direitos fundamentais encontra-se o direito à propriedade, numa alusão clara da valorização da sociedade ocidental capitalista, ladeando os direitos à vida, à liberdade e à igualdade.

Ao contextualizar a elaboração da Carta Magna em seu entorno histórico não só no âmbito interno, como também no aspecto global, vê-se a sociedade brasileira em plena finalização de longo período ditatorial e diante de um contexto internacional de final de Guerra Fria, com a redução da intervenção estatal predominante no período do *Welfare State*, quando os direitos sociais

ampliados nos países desenvolvidos estavam em decadência, e o neoliberalismo começava a ser apontado como o elemento correlato ao desenvolvimento econômico em detrimento do desenvolvimento social.

No âmbito nacional, o paternalismo social pregado no período ditatorial para minorias foi rechaçado e os direitos sociais passaram a ser valorizados e eram necessários à carente sociedade brasileira. A abertura econômica foi importante, mas o desenvolvimento social também era fundamental.

Não se pode deixar de valorizar o progresso da Constituição de 1988 em face às anteriores, mas também não se deve deixar de lado uma visão crítica e uma análise das entrelinhas do seu discurso ideológico.

Porém o discurso político foi dissociado da prática efetiva da garantia dos direitos sociais fundamentais fixados no Capítulo II da Constituição. Não se propunha a volta ao Estado do Bem Estar social predominante na política pública americana, inglesa e de outros países ocidentais desenvolvidos, como forma de contenção do comunismo em plena Guerra Fria, mas o neoliberalismo, evidenciado principalmente a partir de 1992, denunciou ainda mais a contradição entre os princípios protetivos propostos pela Carta Magna e a legislação trabalhista que se vem desenvolvendo nos últimos anos.

Ao mesmo tempo em que se ratificavam os pactos internacionais, com a proteção expressa ao direito ao trabalho digno, também eram criadas formas de fomentar a sua precarização com o estímulo às cooperativas de trabalho em 1994, com a lei 8.949 que alterou o artigo 442 da CLT; a elaboração do contrato provisório em 1998 e a instituição do Banco de Horas (Lei 9.601), além do contrato a tempo parcial e a dispensa temporária.

Mesmo com a ratificação dos pactos em 1992, o Brasil não ratificou os protocolos facultativos que permitiam um monitoramento das ações pelos comitês internacionais.

Outra contradição verificada ainda na Constituição em relação ao Direito do Trabalho é retratada pela obrigatória unicidade sindical. A liberdade de associação não restou tão ampla como se presume das primeiras letras da Constituição. Esta contradição também se evidencia em face aos tratados internacionais, nos quais a ampla liberdade sindical é prevista, principalmente na Convenção n. 87 da OIT, também ratificada no Brasil.

Há alguns indícios de legislação coerente, mas sob suspeita de maquiagem do retrocesso anteriormente demonstrado, como a proibição de dispensa por ato discriminatório prevista na Lei 9.029/95.

Sob o argumento neoliberal de necessidade de flexibilização do Direito do Trabalho, os poucos direitos conferidos aos trabalhadores durante o trabalhismo getulista, com a reconhecida intenção manipuladora do Estado Novo, estão sendo retirados dos trabalhadores, pessoas humanas e merecedoras da dignidade, apresentada como fundamento do Estado Democrático de Direito.

O que se verifica é que o trabalhador não está sendo considerado como detentor do direito à vida, à liberdade, à igualdade ou à sua dignidade. O que se propõe é mesmo uma desregulamentação e não uma modernização do direito do trabalho. A alegação neoliberal dos altos custos dos direitos sociais não pode ser acolhida como verdade absoluta pela sociedade. Este argumento de custo elevado é utilizado pelos defensores do desenvolvimento econômico que favorece a exploração humana, em um capitalismo selvagem onde se favorece o desemprego e desfavorece os mercados de consumo. Esta é a lógica do neoliberal, que prejudica os direitos sociais para poder inserir o Estado no processo de globalização.

O aproveitamento das experiências internacionais para o âmbito interno poderia servir para uma reforma para melhor e não para piorar as condições da sociedade brasileira. O paralelo histórico na época da elaboração dos pactos internacionais anteriormente citados, em 1966, demonstra o vigor da ditadura no Brasil, culminada com a imposição do AI-5, ou seja, a materialização de um verdadeiro ultraje ao direito de liberdade e à dignidade da pessoa humana. A experiência estrangeira negativa aproveitada foi coerente com o nazi-facismo predominante nas décadas de 30 e 40 na Europa.

Neste mesmo ano – 1966 – em relação ao direito do trabalho já se verificava a perda de um direito, hoje evidente, sob a justificativa de possibilitar a entrada de multinacionais, ou seja, a Lei 5.107/66 do FGTS. Os trabalhadores poderiam “optar” pelo FGTS ao invés de pretender o reconhecimento da sua estabilidade após 10 anos de serviços. Não era interessante esta figura de proteção ao trabalhador para as novas empresas que chegavam ao Brasil e permitiram, então, o desenvolvimento do capital interno. A Constituição Federal de 1988 retirou esta opção e o FGTS passou a ser obrigatório.

Mesmo com a democratização no Brasil, as experiências positivas evidenciadas na elaboração dos Tratados Internacionais não foram totalmente aproveitadas internamente no que se refere ao Direito do Trabalho. Embora a Constituição preveja no primeiro inciso do artigo 7º a proteção contra despedida arbitrária, até hoje, após quase 20 anos de sua promulgação, não houve a elaboração da legislação complementar para regulamentar a matéria, como também previsto no inciso citado. Houve, no entanto, a “quase” ratificação da Convenção 158 da OIT, na qual se previa a estabilidade. Esta figura foi totalmente refutada pela classe econômica, que conseguiu sua denúncia poucos meses após o aceite do Poder Executivo.

A precarização das relações de trabalho vem sendo noticiada amplamente, mas numa forma de motivar a opinião pública a tomar como aceitáveis as mudanças propostas, mesmo contrariando totalmente os princípios constitucionais e até internacionais.

A ideologia neoliberal defende a flexibilização ou a desregulamentação do Direito do Trabalho, o que se traduz numa permissão do retrocesso dos direitos fixados no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais como as condições justas e favoráveis, como remuneração sem qualquer distinção, que proporcione existência decente ao trabalhador e sua família, condições de trabalho seguras e higiênicas, igual oportunidade de promoção e garantia de descanso e férias.

Com a justificativa de se pretender reduzir os poucos direitos conquistados, pretende-se reduzir o percentual do FGTS, poupança compulsória cujos recursos são utilizados pelo Poder Executivo e sua correção é minimizada em prejuízo ao trabalhador; reduzir a possibilidade de descansos anuais com o fracionamento dos dias; reduzir ainda mais os percentuais de insalubridade e de periculosidade, como se os irrisórios valores pagos (10 a 40% do salário mínimo) fossem prevenir alguma fatalidade; reduzir os percentuais de horário extraordinário ou o adicional noturno; reduzir até mesmo salário conforme “disposto em acordo ou convenção coletiva”⁵¹, enfim, tudo em prejuízo ao empregado num manifesto retrocesso aos direitos sociais fundamentais.

Ao contrário do amplamente afirmado de que a Constituição já deixou as brechas para a flexibilização ao permitir a redução salarial e a alteração da jornada de trabalho com a previsão da negociação coletiva, o *caput* do artigo 7º, em que constam tais previsões prevê somente a possibilidade de melhoria das condições de trabalho. O discurso flexibilizatório é mais uma

⁵¹ Artigo 7º, inciso VI da Constituição Federal.

prática da sociedade neoliberal. Porém, é fato notório que o sindicalismo brasileiro também foi degradado em sua ideologia e seu objetivo principal de proteção ao trabalhador e, portanto, não se coaduna mais em sua prática efetiva da função protetiva primeira.

Nem se argumente que o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais tem normas programáticas e, portanto, tais alterações legislativas não importariam numa ofensa ao princípio de proibição de retrocesso. Neste sentido o autor Ingo Wolfgang Sarlet dispõe em seu livro *A Eficácia dos Direitos Fundamentais* que o retrocesso também pode ocorrer mediante atos com efeitos prospectivos⁵².

O trabalhador merece a valorização como ser humano e não pode ser considerado o “vagabundo” ou o “bode expiatório” da falta de desenvolvimento econômico.

A comunidade dos trabalhadores, não somente no Brasil, mas nas sociedades capitalistas, principalmente dos países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, está perdendo sua capacidade de lutar por seus direitos e de ter a disposição para tanto, em razão do gradativo e constante enfraquecimento do pouco alcançado até então. Ainda que estes poucos direitos adquiridos tenham sido também em consequência de uma política maior de manipulação.

A valorização do trabalho como um direito fundamental e um aspecto ético interno ao homem lhe permite buscar a força necessária para a volta da disposição de luta para a garantia de seus direitos, para que não se chegue à perda de direitos básicos capazes de garantir o mínimo e construir uma comunidade capaz de trabalhar e agir e não somente laborar por sua

⁵² SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais*. 7 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 442.

sobrevivência, considerando os conceitos de labor, trabalho e ação supra expostos e definidos por Hannah Arendt.

O dismantelamento do Direito do Trabalho é evidenciado pelos exemplos citados anteriormente, feito de forma gradativa e com as constantes discussões publicadas sobre os altos custos do trabalhador, considerado como objeto de retardo ao desenvolvimento. A falta de transparência das reais intenções dos legisladores e mesmo do poder executivo acaba se manifestando nas contradições e até mesmo na história recente verificada neste país.

Pelos princípios básicos previstos em nossa Constituição Federal e até mesmo em nossa constituição como pessoa humana, o princípio da vedação de retrocesso dos direitos humanos sociais, ou como o princípio inerente ao ser humano que é a sua evolução, é que o trabalhador, ser humano, tenha seu devido valor com a sua dignidade.

O desenvolvimento econômico e tecnológico deve ser utilizado para que confira esta dignidade ao trabalhador e não lhe retire pela imposição de degradação dos direitos, como já amplamente discutido. A proposta pode parecer paradoxal, mas pela garantia da liberdade e da valorização da pessoa humana é que se alcança este objetivo. O já citado autor Domenico De Masi nos fornece elementos:

“Não se trata de auspiciar o melhor dos mundos possíveis, mas, muito mais realisticamente, o melhor dos mundos realizados até agora. Onde as operações tediosas, cansativas e perigosas sejam desempenhadas pelas máquinas e a riqueza por elas produzida seja distribuída com base num princípio de solidariedade e não de competitividade. Um mundo onde as vítimas em potencial do progresso possam também usufruir das vantagens dele derivadas, em que o

trabalho intelectual e criativo seja dividido de maneira equânime e organizado de uma forma não-alienante. Onde o tempo livre seja resgatado da banalidade, do consumismo e da violência, e em que a cultura no seu conjunto, e não só a economia, guie o agir social.”⁵³

A proposta do sociólogo se aproxima da proposta de ação, como terceira atividade do homem. Para isso o empregador deve mudar sua atitude perante o mercado de trabalho, percebendo como aplicar a função social da sua propriedade, redimensionando e transformando o seu poder de direção.

No próximo capítulo vamos estudar como integrar o princípio da dignidade humana no ambiente de trabalho, iniciando sobre seu contexto material, no meio ambiente de trabalho.

⁵³ DE MASI, Domenico. **O Ócio Criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000. pág. 329.

4. Meio ambiente do trabalho

Novamente nos socorremos do auxílio do Aurélio para a busca do significado de ambiente. Dentre as várias definições fornecidas encontramos o ambiente como o *conjunto de condições materiais e morais que envolve alguém; atmosfera*.⁵⁴

O meio ambiente, portanto, não está restrito às condições materiais, mas abarca também os aspectos morais. O objetivo de analisar o meio ambiente do trabalho, em seu âmbito tanto material como moral se dá para que haja uma compreensão do assédio moral na relação de emprego e como o cuidado com o meio ambiente pode evitar esta prática do empregador e seus prepostos.

Abordaremos neste capítulo o conceito adotado pela doutrina jurídica acerca do meio ambiente de trabalho, quais os mecanismos jurídicos para a proteção da saúde e segurança do trabalho podem ser preservados e aprofundaremos o conceito de ergonomia, em seus aspectos físico e emocional. Identificaremos, por fim, meios de prevenção e controle no ambiente em relação a atos de prepostos e o rigor excessivo, bem como para a proteção aos direitos de personalidade.

⁵⁴ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda Ferreira. **Novo Aurélio Dicionário Eletrônico – século XXI**. Versão 3.0. São Paulo: Nova Fronteira.

4.1. Conceito

O meio ambiente do trabalho é onde as pessoas desempenham suas atividades, remuneradas ou não e a sua salubridade está na ausência de agentes que comprometam a saúde físico-psíquica dos trabalhadores, em qualquer condição⁵⁵.

A Constituição Federal, no caput de seu artigo 225, estabelece que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para presentes e futuras gerações.”

O capítulo V da CLT trata da Segurança e Medicina do Trabalho, nos artigos 154 a 201, dentre os quais estão as obrigações do empregador em propiciar a prevenção de acidentes, bem como dos empregados em observar as regras de segurança e uso de EPI's. A definição de atividades insalubres (art. 189) como a exposição de empregados a agentes nocivos à saúde acima dos limites de tolerância é limitada pela relação do Ministério do Trabalho, através das Normas Regulamentares - NR 15 e NR 5, das Portarias 3214/78 e 3067/88, dos trabalhadores urbanos e rurais, respectivamente.

Nestas relações, as condições emocionais do meio ambiente do trabalho não foram ventiladas. A dificuldade de avaliação do meio ambiente, neste aspecto é que impossibilita a fixação de critérios objetivos para a preservação da saúde emocional.

Conforme nos ensina Raimundo Simão de Melo no meio ambiente saudável a saúde psíquica é elemento essencial. Mas a legislação

⁵⁵ MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2004, p. 29.

trabalhista retro citada não a valorizou devidamente, muito embora haja a previsão constitucional do meio ambiente ecologicamente equilibrado.

Desde o artigo 1º da Constituição Federal, em que estão assegurados os fundamentos da República e do Estado Democrático de Direito, ou seja, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, dentre outros artigos, como o 170, em que a Lei Maior trata da valorização do trabalho humano, pode-se certificar que a saúde do trabalhador é um bem a ser protegido de forma mais ampla do que se vê nos dias atuais.

A legislação trabalhista está limitada às regras fixadas na CLT e às NRs já citadas. Há outras proteções que devem ser introduzidas no ordenamento jurídico brasileiro com a finalidade de ampliação da segurança e saúde do trabalhador, como as defendidas nesta dissertação. Os critérios objetivos para se possibilitar a proteção do trabalhador poderiam ser definidos por treinamentos, oferta de práticas de convivência, desenvolvimento de relações pessoais com dinâmicas vivenciais.

Para a oferta de um meio ambiente do trabalho saudável, inclusive em seu aspecto psíquico, o desenvolvimento de qualquer trabalho deveria ser focado na pessoa e não no lucro. Esta proposta exige uma mudança de paradigmas para que as alterações do ambiente de trabalho sejam possibilitadas com a valorização do ser humano.

O princípio da dignidade humana não é observado na grande maioria dos empregos formais, como se verifica do elevado número de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, e muito menos nas relações de trabalho informais.

Ao se valorizar o trabalho humano, a saúde do trabalhador deve ser o ponto central e o trabalhador não deve ser visto como objeto ou meio para o desenvolvimento, mas sim como sujeito e fim do desenvolvimento.

A definição legal de meio ambiente, conferida pela Lei 6.938/81, em seu artigo 3º, pode ser estendida ao ambiente laboral, pois se entende por meio ambiente *o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.*

Para Prata, *as empresas devem se preocupar não apenas em não poluir e reciclar mas também oferecer aos seus colaboradores uma atmosfera de trabalho saudável, na qual o operário não se sinta perseguido nem tenha a sua saúde exposta a riscos desnecessários*⁵⁶.

Considera-se, portanto, que o meio ambiente do trabalho consiste no conjunto de elementos (*condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica*) que envolvem (*permite, abriga e rege*) o trabalhador em seu recinto de prestação de serviços, onde não podem existir agentes agressores à saúde física ou psíquica e deve haver a prevenção destas condições, com a valorização do ser humano e preservação da sua dignidade.

⁵⁶ PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar.** São Paulo: LTr, 2008. p 133.

4.2.Saúde e Segurança do Ambiente do Trabalho

De acordo com a posição de Raimundo Simão de Melo, o meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um direito fundamental do cidadão trabalhador em geral e não um mero direito trabalhista vinculado ao contrato de trabalho⁵⁷.

Tanto quanto o direito ao meio ambiente adequado é um direito fundamental, porque busca a preservação do bem maior que é a vida, assim também é o direito que o empregado tem à saúde e à segurança no ambiente de trabalho, pela proteção do mesmo bem.

O ambiente de trabalho deveria ser visto não somente em seus aspectos de segurança física, ergonômica ou biológica, para que as condições previstas nas NR 15 e NR 16 da Portaria 3214/78 sejam neutralizadas ou eliminadas. Considerando o conceito de saúde da OMS como o “*completo bem-estar psíquico, mental e social, e não apenas a ausência de distúrbios ou doenças*”⁵⁸, esta seria a condição a ser buscada: o favorecimento de um ambiente de trabalho em que a saúde integral fosse possibilitada.

Ainda que se admita esta definição como lírica ou utópica como alguns a criticam e com o que não concordamos, a saúde não é realmente restrita ao aspecto físico, mas alcança o estado emocional e social como indica a OMS e se relaciona com a liberdade.⁵⁹

A exigência exagerada do empregador na prestação de serviços, com a obrigação de cumprimento de metas inalcançáveis, a cobrança reiterada

⁵⁷ Idem. Ibidem. p. 29.

⁵⁸ BARRETO, Margarida. **Violência, Saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006. p. 48.

⁵⁹ Idem, op.cit. p. 49.

de produtividade e desempenho além do razoável, o impedimento de convivência amigável entre os empregados, dificuldades de relacionamento surgidas em ambiente competitivo, todos esses são exemplos de situações vivenciadas por muitos trabalhadores em seu ambiente laboral e que demonstram a falta de adequação com o direito fundamental da saúde, principalmente a saúde psíquica, afetada diretamente no caso do assédio moral.

Outras conseqüências podem decorrer do assédio moral, como doenças adquiridas em razão do estresse existente no ambiente de trabalho. As condições degradantes nos ambientes de trabalho, em termos emocionais e não somente físicos, causam cada vez mais situações ensejadoras de doenças ocupacionais decorrentes deste estresse, começando com perturbações do sono, insônia, irritação, aumento do consumo de drogas como cafeína e calmantes, a ponto de gerar outras co-morbidades como a depressão, hipertensão, gastrites e problemas cardíacos.

As mortes por fadiga noticiadas recentemente nas fazendas de cana de açúcar no Brasil se equivalem às mortes denominadas de *karoshi* no Japão, ou seja, excesso de trabalho, detectadas a partir de 1969 e apontadas oficialmente pelo Ministério do Trabalho no Japão a partir de 1980.

O magistrado Marcus M. Barberino Mendes cita sua colega Graça Bonança, ressaltando a produtividade dos cortadores de cana no Brasil, que saltou de duas toneladas por dia nos anos 60 para 12 toneladas por dia nos anos 2000 e que isso não se deu por uma “mutação genética”, mas pela intensificação do ritmo de trabalho com o duplo impulso da baixa remuneração fixa e maior remuneração variável.⁶⁰

⁶⁰ MENDES, Marcus Menezes Barberino. **Meio ambiente do trabalho, acidente de trabalho, doenças ocupacionais: o melhor dos desafios da nova competência da justiça do trabalho.** in SILVA, Alessandro *et al.* **Direitos Humanos: essência do direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2007. p. 287.

A forma como isso se desenvolveu no decorrer desses anos, pela exigência reiterada e de forma dissimulada não deixa de ser uma prática de assédio por parte do empregador em face de seus subordinados.

A exigência excessiva do empregador na prestação de serviços somada às condições inadequadas do ambiente do trabalho pode levar até mesmo à morte do empregado. E isso – infelizmente – foi confirmado da pior forma possível – pela dura realidade noticiada anteriormente, também no Brasil. Há indícios que os fatos se repetem na China atual, com o crescimento do capitalismo e a alta exigência da mão de obra daquele país.

A denúncia da destruição da saúde do trabalhador e do meio ambiente não é novidade. Desde Karl Marx, com *O Capital*, houve a preocupação com as devastações provocadas pelo capital no meio ambiente natural:

“Quanto mais um país – por exemplo, os Estados Unidos do Norte – desenvolve-se na base da grande indústria, tanto mais rapidamente realiza-se esse processo de destruição. Portanto, a produção capitalista só desenvolve a técnica e a combinação do processo de produção social ao mesmo tempo que esgota as duas fontes de onde brota toda a riqueza: a terra e o trabalhador.”⁶¹

O pesquisador e cientista político Michael Löwy, em texto obtido a partir de um Seminário sobre o Pós-neoliberalismo, ocorrido no Rio de Janeiro, em 1996, propõe a valorização da questão ecológica, o ecossocialismo, com uma renovação do pensamento marxista, asseverando que:

⁶¹ MARX, K.. *Le Capital*, trad. Joseph Roy, Paris, Éditions sociales, tomo 1, p. 360-361.

“Torna-se necessária uma reorganização do conjunto do modo de produção e de consumo, baseada em critérios exteriores ao mercado capitalista: as necessidades reais da população e a salvaguarda do meio ambiente. Por outras palavras, uma economia de transição para o socialismo, re-encaixada no meio ambiente social e natural, porque baseada na escola democrática das prioridades e dos investimentos pela própria população – e não pelas leis do mercado ou por um politburo onisciente. Uma transição que leve a um modo de dinheiro, dos hábitos de consumo artificialmente induzidos pela publicidade e da produção ao infinito de mercadorias prejudiciais ao meio ambiente.”⁶²

A proposta relativa ao ecossocialismo é uma crítica ao chamado “pós-neoliberalismo” pelo cientista político citado, e não nega o capitalismo, mas apresenta a importância de uma civilização mais humana e mais respeitadora da natureza com a valorização dos direitos sociais.

Há quem defenda que não há que se falar em neoliberalismo, pois seus fundamentos são exatamente os mesmos do liberalismo, pois ao mesmo tempo em que se defende a liberdade individual, há também a permanência da “escravidão implícita”, como ocorreu durante a época de John Locke (1632-1704), preconizador do liberalismo clássico. A liberdade de mercado do “neoliberalismo” seria a mesma do liberalismo.

Poder-se-ia discorrer profundamente sobre a influência da ideologia do liberalismo, ou neoliberalismo, nas relações de trabalho, e a sua correspondência na caracterização do Estado liberal a partir das várias

⁶² LÖWY, Michael. **De Marx ao ecossocialismo** in BORON, Afílio A. et al. **Pós-neoliberalismo II: que Estado para que democracia?** Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.. p. 104.

exigências da burguesia em ascensão à época, e a degeneração do poder pelo abuso no exercício do poder e pelo déficit de legitimação.⁶³

Bobbio relembra que o processo de “constitucionalização” foi o remédio contra o abuso do poder do Estado à época do Liberalismo, mas qual seria a situação dos tempos atuais, em que há um processo inverso de “remonopolização do poder econômico, através da progressiva concentração das empresas e dos bancos”⁶⁴?

Barberino considera que a alteração da competência da Justiça do Trabalho que passou a processar e julgar as ações decorrentes de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais permitiu aos sindicatos profissionais e aos cidadãos utilizar um sistema jurisdicional especializado e estruturado para debruçar-se sobre questões ambientais para além das postulações pecuniárias das partes, sendo um novo caminho aberto à sociedade para a prevenção e controle das condições de trabalho. Este autor exemplifica esta atuação da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho com o ajuizamento das ações civis públicas e os termos de ajustamento de condutas para trazer o mínimo de proteção ambiental e sanitária aos trabalhadores cortadores de cana.

⁶⁵

Pode ser que os Direitos Humanos sejam a esperança na reconstrução da dignidade humana da sociedade atual e dos trabalhadores. Os mecanismos do Direito Internacional, mediante as ações positivas para proteção dos direitos humanos pelos tratados e convenções internacionais, auxiliam no alerta e conscientização da sociedade e das necessárias mudanças de conceitos e atitudes.

⁶³ BOBBIO, Norberto. **A Era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. p. 155-156.

⁶⁴ Idem, *ibidem*, p. 158.

⁶⁵ MENDES, Marcus Menezes Barberino. *Op. Cit.* p. 287.

No “pós-neoliberalismo”⁶⁶ há a esperança de se verificar uma tendência de humanização, baseada nos direitos fundamentais e sociais. A esperança de uma mudança de conceitos, uma busca de novos paradigmas e um assumir de responsabilidades coletivas são atitudes esperadas seja entre os particulares, como do próprio Estado.

Da mesma forma que o Direito do Trabalho, o direito ao meio ambiente adequado também é um direito fundamental e não pode ter seu retrocesso, em prejuízo do desenvolvimento social e humano.

As convenções internacionais ratificadas em nosso território também podem servir de instrumentos para a proteção do meio ambiente do trabalho, inclusive em seu aspecto psíquico.

Dentre os tratados e convenções internacionais que protegem a saúde do trabalhador há a Convenção da OIT n. 155, relativa à saúde e segurança dos trabalhadores e há menção expressa sobre a saúde mental. Seu artigo 5º define as expressões utilizadas no tratado:

“a) a expressão áreas de atividade econômica abrange todas as áreas em que há trabalhadores empregados, incluída a administração pública;

b) o termo trabalhadores abrange todas as pessoas empregadas, incluídos os empregados públicos;

c) a expressão lugar de trabalho abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde tiverem que acudir por razão de seu trabalho, e que se acham sob o controle direto ou indireto do empregador;

⁶⁶ BORON, Atílio A. et al. **Pós-neoliberalismo II: que Estado para que democracia?** Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

d) o termo regulamentos abrange todas as disposições às que a autoridade ou autoridades competentes conferiram força de lei.

*e) o termo saúde, em relação com o trabalho, abrange não somente a ausência de afecções ou de doença, mas também os elementos físicos e **mentais** que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho.”(grifamos)*

A Convenção da OIT n. 161 garante as condições dos serviços de saúde no ambiente de trabalho e seu primeiro artigo, em relação aos princípios para uma política nacional, define as expressões sobre os serviços de saúde no trabalho, necessários para assegurar um meio ambiente saudável:

“a) a expressão serviços de saúde no trabalho designa uns serviços investidos de funções essencialmente preventivas e encarregados de assessorar o empregador, os trabalhadores e a seus representantes na empresa sobre:

*i) os requisitos necessários para estabelecer e conservar um meio ambiente de trabalho seguro e sadio que favoreça uma saúde física e **mental** ótima em relação com o trabalho;*

*ii) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, tendo em conta seu estado de saúde física e **mental**;*” (grifamos)

Ainda que de forma tímida, verificamos nas convenções da OIT supracitadas, ratificadas pelo Brasil e de ampla aplicação em nosso território nacional, a consideração da saúde mental como fator a ser protegido.

Há a convenção específica sobre o meio ambiente do trabalho, de n. 148, porém nesta somente há a previsão da prevenção dos aspectos físicos, como o ruído, vibração e contaminação do ar.

Novamente citando Barberino, o *desafio é apontar para um novo paradigma ambiental, que tenha a desmercantilização do trabalho como premissa, o que se confronta com a idéia contemporânea de uma sociedade organizada a partir de indivíduos.*⁶⁷

Este desafio pode ser superado com o desenvolvimento da legislação e da jurisprudência, utilizando os fundamentos oferecidos pela doutrina jurídica e Guimarães Feliciano apresenta um caminho para enfrentar esta realidade, apresentando os mecanismos legais para a responsabilidade do empregador em termos de manutenção e prevenção da saúde e segurança do trabalho. Indica, este jurista, que a redação do artigo 927 do NCC entreabriu uma porta para que o intérprete identificasse, no cruzamento dos dados da realidade com o arcabouço legislativo, ensejos para a aplicação da teoria do risco, onde se plasma a responsabilidade civil objetiva.⁶⁸

Continua, o mesmo autor, citando o artigo 14, da Lei 6.938/81, que dispõe sobre matéria ambiental, que o poluidor é obrigado, **independentemente da existência de culpa**, a indenizar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade.

É fundamental que o meio ambiente do trabalho seja preservado e o empregador é o grande responsável, de forma objetiva, a proteger e garantir a saúde dos inseridos no local.

⁶⁷ MENDES, Marcus Menezes Barberino. *Op. Cit.* p. 289.

⁶⁸ FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho e responsabilidade civil por danos causados ao trabalhador: dupla face ontológica. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 10065, 1 jun. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8452>>. Acesso em: 26 jun. 2008.

Moreira de Lima considera que o ambiente laboral é um direito coletivo, pois o bem-estar comum é direito de todos, mas também é dever do Estado e de toda a sociedade e afirma que é imprescindível a construção de um meio ambiente sustentável, incluso o meio ambiente laboral salutar, que é direito difuso e coletivo da sociedade.⁶⁹

Nesta linha de pensamento de que o ambiente laboral é um direito coletivo, pode-se considerar que outro mecanismo de proteção deste direito é pela Lei 7.347/85, que em seu art.1º, I, estabelece a adequação da ação civil pública na proteção do meio ambiente e em seu inciso IV inclui também o caso de danos causados a qualquer outro interesse difuso ou coletivo. Legitimados para propor a ação civil pública acidentária trabalhista as pessoas de direito público e as entidades elencadas no art.5º da Lei 7.347/85, dentre elas os sindicatos e o Ministério Público.

Lima também reforça a idéia de que as normas protetoras do ambiente do trabalho foram elevadas à categoria constitucional, pois a atual Constituição Brasileira estabeleceu essa proteção mediante vários princípios. Entre seus princípios fundamentais, estão estatuídos os princípios da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana (CF/88, art. 1º, incs. III e IV). Portanto, a ordem social e econômica, com o escopo de dar efetividade aos princípios fundamentais, tem como base o primado da vida digna e da valorização do trabalho humano, visando a melhoria das condições sociais do trabalhador e de sua família (CF/88, arts. 7º, *caput*; 170; 200, inc. VIII, 225). Dentre estes princípios, também está implícito o princípio do direito social ao

⁶⁹ LIMA, Maria Marta Rodovalho Moreira de. Acidentes do trabalho. Responsabilidades relativas ao meio ambiente laboral. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 472, 22 out. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5815>>. Acesso em: 26 jun. 2008.

trabalho, em um ambiente sustentável, como meio dignificante da vida humana.⁷⁰

Dessa forma, os mecanismos e fundamentos jurídicos para a proteção e garantia da saúde e segurança do trabalho são os princípios fundamentais e constitucionais de dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho; o direito ao meio ambiente adequado, também considerado como direito fundamental; as ações civis públicas, promovidas tanto pelo Ministério Público como pelos sindicatos; a exigência da aplicação da legislação protetiva do meio ambiente de trabalho, inclusive as NRs, e até mesmo a possibilidade de invocação das Convenções Internacionais da OIT, que protegem a saúde física e mental do trabalhador.

⁷⁰ *Idem. ibidem.*

4.3.Ergonomia

A etimologia da palavra ergonomia é grega, da junção de duas palavras *ergon*, que significa trabalho e *nomos*, que significa leis. A primeira definição de ergonomia foi feita em 1857, durante o movimento industrialista europeu, por um cientista polonês, Wojciech Jarstembowsky numa perspectiva típica da época de se entender este conceito como uma ciência natural em artigo intitulado “Ensaio de ergonomia, ou ciência do trabalho, baseada nas leis objetivas da ciência sobre a natureza”. Esta primeira definição estabelecia que: *A ergonomia como uma ciência do trabalho requer que entendamos a atividade humana em termos de esforço, pensamento, relacionamento e dedicação.*⁷¹

Para o professor Mário César Vidal, o conceito de Jastrzebowski tinha como proposta a maneira de mobilizar quatro aspectos da natureza anímica, quais seriam a natureza físico-motora, a natureza estético-sensorial, a natureza mental-intelectual e a natureza espiritual-moral. Esta ciência do trabalho, portanto, significava a ciência do esforço, jogo, pensamento e devoção e uma das suas idéias básicas é a proposição chave de que estes atributos humanos deflacionam-se e declinam devido a seu uso excessivo ou insuficiente.⁷²

Em agosto de 2000, a IEA - Associação Internacional de Ergonomia adotou a definição oficial de Ergonomia, ou Fatores Humanos, como disciplina científica relacionada ao entendimento das interações entre os seres humanos e outros elementos ou sistemas, e à aplicação de teorias, princípios, dados e métodos a projetos a fim de otimizar o bem estar humano e o

⁷¹ Jastrzebowski, W. (1857) *An outline of ergonomics, or the science of work*. Central Institute for Labour Protection. Varsóvia *apud* VIDAL Mario Cesar. **Introdução à Ergonomia**. GENTE - Grupo de Ergonomia e Novas Tecnologias CESERG - Curso de Especialização Superior em Ergonomia. Disponível em <<http://www.gente.ufrj.br/ceserg/arquivos/erg001.pdf>>. Acesso em: 26 jun. 2008.

⁷² VIDAL Mario Cesar. **Introdução à Ergonomia**. GENTE - Grupo de Ergonomia e Novas Tecnologias CESERG - Curso de Especialização Superior em Ergonomia. Disponível em <<http://www.gente.ufrj.br/ceserg/arquivos/erg001.pdf>>. Acesso em: 26 jun. 2008.

desempenho global do sistema. Trata-se de uma disciplina orientada para uma abordagem sistêmica de todos os aspectos da atividade humana. Dentre as especialidades de ergonomia há a ergonomia física relativa às características da anatomia humana, antropometria, fisiologia e biomecânica; a cognitiva que se refere aos processos mentais, como percepção, memória, raciocínio e resposta motora e que afetem as interações entre os seres humanos e outros elementos de um sistema e organizacional, concernente à otimização dos sistemas sociotécnicos, estruturas organizacionais, políticas e processos.⁷³

O que se denota destas definições, desde a primeira citada até a mais atual, é que ergonomia não é restrita aos aspectos físicos. A classificação da ergonomia em cognitiva e organizacional revela que o objetivo desta ciência é o bem estar do ser humano dentro de um sistema laboral.

A jurisprudência majoritária considera que o empregador tem a responsabilidade objetiva ao deixar de observar as regras de ergonomia, pois submeteu o seu empregado a um ambiente e condições degradantes a sua saúde. Isto importa em reconhecer que as condições cognitivas e organizacionais também deveriam ser observadas. Ou seja, os aspectos emocionais e de relacionamento devem ser observados pelo empregador para manutenção e preservação da saúde psíquica de seus empregados.

A ementa ora citada demonstra o sentido da jurisprudência em considerar que o empregador é responsável, de forma objetiva, ao expor seus empregados a condições ergonômicas inadequadas:

“Dano moral. A ausência de cuidados com a ergonomia do local de trabalho e a dispensa de trabalhador acometido de doença profissional constituem, respectivamente, omissão e

⁷³Associação Brasileira de Ergonomia. **O que é ergonomia.** Disponível em <<http://www.abergo.org.br/oqueeergonomia.htm>>. Acesso em 01 jul. 2008.

ação causadoras de dano apto a ser reparado mediante fixação, pelo juízo, de justa indenização.”

(Processo TRT/15ª Região 605-2003-001-15-00-6 RO Juíza Relatora Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa).

A jurisprudência majoritária reconhece que a ergonomia é fator de prevenção a doenças profissionais e o empregador passa a ser responsável por eventuais acidentes ou infortúnios ocorridos no ambiente de trabalho. O conceito ampliado e real de ergonomia deve ser utilizado na análise das situações concretas. A NR 17 estabelece parâmetros para a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, a fim de proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

O que se depreende do primeiro artigo da NR 17 é a prevenção ampla e a consideração da ergonomia conforme conceito supracitado da associação internacional de ergonomia, ou seja, em sua amplitude cognitiva e organizacional. Embora os demais itens da NR 17 refiram-se a aspectos físicos, o seu primeiro item demonstra o objetivo global da ergonomia.

As contribuições da ergonomia, na introdução de melhorias nas situações de trabalho, se dão pela via da ação ergonômica que busca compreender as atividades dos indivíduos em diferentes situações de trabalho com vistas à sua transformação. Assim, o foco de ação é a situação de trabalho inserida em um contexto sociotécnico, a fim de desvendar as lógicas de funcionamento e suas conseqüências, tanto para a qualidade de vida no trabalho, quanto para o desempenho da produção.⁷⁴

⁷⁴ABRAHAO, Júlia Issy. Reestruturação produtiva e variabilidade do trabalho: uma abordagem da ergonomia. *Psic.: Teor. e Pesq.*, Brasília, v. 16, n. 1, 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 30 Jun 2008.

Neste amplo contexto do que normalmente conferimos à ergonomia, podemos concluir que os cuidados com o ambiente de trabalho são também mais abrangentes e envolvem a busca da produtividade humana no sentido de permitir ao sujeito trabalhador sua dignidade enquanto ser, e não somente como um objeto produtor de lucros ao empregador.

José Antonio Ribeiro de Oliveira Silva admite que a ergonomia é de *relevantíssima* proteção à saúde dos trabalhadores e é matéria que encontra estreita relação com a fadiga, como consequência de condições inadequadas de trabalho ou de exigência de trabalho superior às forças físicas e mentais do trabalhador.⁷⁵

Num descuido com o meio ambiente do trabalho, em seus aspectos emocionais, o assédio moral pode surgir na relação de emprego, caracterizada pelo abuso do poder diretivo do empregador, em que não há a valorização dos princípios fundamentais, principalmente a dignidade da pessoa humana.

No próximo capítulo, após a análise das características da relação de emprego, do poder diretivo do empregador e dos direitos fundamentais que devem reger esta convivência empregador-empregado, dentro do meio ambiente do trabalho, abordaremos como o assédio moral se insere neste contexto.

⁷⁵ SILVA, José Antonio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano: conceito essencial da dignidade humana**. São Paulo: LTr, 2008. p. 196.

5. Assédio Moral

“Nas sociedades do nosso mundo ocidental altamente industrializado, o posto de trabalho constitui o último campo de batalha em que uma pessoa pode matar a outra sem nenhum risco de chegar às barras de um tribunal”

Heinz Leymann

O significado da palavra assédio não gera dúvidas, pois se trata da *“insistência importuna, junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões, etc.”*⁷⁶

Comportamentos reiterados de perseguição e abuso em razão de posição hierárquica na relação, ou mesmo independentemente de uma relação de subordinação, mas pela convivência próxima que possibilita uma perseguição e afronta feita amiúde, a fim de desestruturar o outro e minar as suas forças.

O sentido da palavra *moral* é capaz de produzir enormes digressões a respeito, mas preferimos adotar a definição mais aceita como o *conjunto de regras de conduta consideradas como válidas, quer de modo absoluto para qualquer tempo ou lugar, quer para grupo ou pessoa determinada.*⁷⁷

Esta definição abrange o sentido amplo que estamos assumindo desde os primeiros conceitos deste trabalho, tanto no sentido do direito do

⁷⁶ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda Ferreira. **Novo Aurélio Dicionário Eletrônico – século XXI.** Versão 3.0. São Paulo: Nova Fronteira.

⁷⁷ Idem. *Ibidem.*

trabalho como direito fundamental, o meio ambiente em seu contexto físico e psíquico e a responsabilidade civil do empregador, tema a ser abordado no próximo capítulo.

A moral considerada no termo assédio moral deve ser entendida como a condição humana natural, em que a relação de convivência deve se basear, ou seja, nas regras válidas em qualquer tempo e lugar e para qualquer pessoa, que são as regras instituídas na Declaração dos direitos humanos, em seu artigo primeiro: *“todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos”*.

A liberdade, igualdade, dignidade são virtudes que devem ser observadas também no ambiente de trabalho, entre todas as relações de convivência, não importando a possibilidade de hierarquia funcional entre as pessoas.

O assédio moral pode ser vivenciado em qualquer relação de convivência, mas na relação de emprego, pelas características inerentes da subordinação do empregado e do poder diretivo do empregador, ou seja, pela relação de hierarquia entre os sujeitos, esta prática pode ser tornar mais comum e, portanto, os cuidados para proteção e prevenção são essenciais para manutenção da saúde e segurança do ambiente e da pessoas envolvidas.

O assédio moral é diferente do assédio sexual, pois abarca a integridade física e psíquica do assediado, afetando-o em seu estado interior ou íntimo. Não estamos dizendo que não haja a ofensa destes estados em caso de assédio sexual, mas não há a relação com o assunto sexo.

No próximo item vamos discorrer acerca do conceito e das características do assédio moral para aprofundarmos o conhecimento e

identificarmos esta figura na relação de emprego, principalmente com o objetivo de aprendermos meios de prevenção e controle.

Nos itens seguintes vamos discorrer sobre os sujeitos envolvidos nesta violência, os métodos utilizados e quais são as conseqüências possíveis e prováveis do assédio moral.

O objetivo principal de toda esta dissertação é fazer mais um alerta sobre a importância e a necessidade de se cuidar do ambiente de trabalho e das relações afetivas existentes neste ambiente, sem que máxima de Leymann estampada no início deste capítulo se torne uma verdade imutável. O posto de trabalho não pode ser considerado um campo de batalha onde a impunidade seja uma regra.

5.1. Conceito e características

O assédio moral foi inicialmente denominado de psicoterror no trabalho pelo psicólogo alemão, naturalizado sueco Heinz Leymann, que publicou seus estudos científicos sobre o fenômeno em 1996. O termo inglês utilizado foi *mobbing*, também adotado na Itália, pelo psicólogo Harald Ege, alemão naturalizado italiano, que chamava outra faceta do assédio de *doppio mobbing*, pois a vítima também era maltratada em seu lar, além do sofrimento no trabalho.⁷⁸

Chamado de Assédio Moral, no Brasil, esta nomenclatura se repete na França “*harcèlement moral*” (assédio moral); na Itália como “*molestie psicologiche*”; na Inglaterra, Austrália e Irlanda os termos usados são “*bullying, bossing, harassment*” respectivamente e têm o mesmo sentido de “*mobbing*”, que é o termo mais usado na Europa Central e nos Estados Unidos e significa molestar. No Japão o termo “*murahachibu*” que significa o ostracismo social é a palavra para conceituar o fenômeno vivenciado por aquela população.⁷⁹ O termo “*ijime*” também é aplicado no Japão para definir o assédio sofrido principalmente por jovens nas escolas, como se fosse um rito de passagem para estruturação psíquica.

Como é um fenômeno mundial, a preocupação quanto aos limites e formas de identificação do assédio moral também é percebida mundialmente. Há várias Convenções Internacionais em que são protegidos os direitos dos empregados contra discriminações, podendo ser citada a Convenção 111 da OIT, que foi ratificada pelo Brasil em 1965.

A literatura internacional não é omissa ao enfrentar o assunto, ao contrário, admite sua importância, e cada vez maior ocorrência nas empresas,

⁷⁸ GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e Straining**. Revista Amatra XV – 15ª Região – n. 01/2008. p. 124.

⁷⁹ PELI, Paulo. **Assédio Moral: uma responsabilidade corporativa**. São Paulo: Ícone, 2006. p.29.

mas sempre ressalta a importância da educação e das relações pessoais. Em artigo publicado em revista australiana da *Griffith University*, está expressa a necessidade de se avaliar e se cuidar do ambiente de trabalho: “*bullying should not be a taboo, but rather one out of many phenomena that needs attention in any modern organization*”⁸⁰.

Outra denominação mais recente é o *straining* que significa puxar, esticar, cansar, peneirar, coar, forçar, pôr a prova, tensionar e, dentre os sentidos relacionados ao trabalho, são identificados como a grave preocupação decorrente de ter uma grande quantidade de trabalho, pela falta de tempo ou dinheiro, ou de estresse forçado, pelo labor sob grave pressão psicológica, ou ameaça de sofrer castigos humilhantes, com o nível de pressão aumentando à medida que o trabalhador vai “colaborando”.⁸¹

Desde o início da história do trabalho são relatados casos de violência costumeira, persistente, na intenção de levar o subordinado a desistir de lutar, seja deixando o trabalho, seja assumindo uma postura cada vez mais submissa e indigna.

Características como dominação, subjugação, humilhação estão presentes em muitos ambientes de trabalho e demonstram o comportamento do assediador, que pode ser o próprio empregador, ou seu representante, na figura de um superior hierárquico, que manifesta seu autoritarismo de forma opressora, como uma expressão de um recalque sintomático de insatisfação interna.

⁸⁰ “O assédio moral não pode ser um tabu, mas antes um dos muitos fenômenos que necessita a atenção em qualquer organização moderna.” EINARSEN, Ståle. *Bullying and harassment at work: Unveiling an organizational taboo*. TRANSCENDING BOUNDARIES: INTEGRATING PEOPLE, PROCESSES AND SYSTEMS. The School of Management Proceedings of the 2000 Conference Brisbane, Queensland, Austrália 6-8th September 2000. Edited by M. Sheehan, S. Ramsay & J. Patrick (2000) Brisbane: Griffith University. pp. 7-13.

⁸¹ GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e Straining**. Revista Amatra XV – 15ª Região – n. 01/2008. p. 133.

Christophe Dejours considera que o trabalho contribui para a formação da personalidade, através da construção da auto-imagem, mostrando que ele não é fonte apenas de satisfação patrimonial, mas pode ser fonte de satisfação simbólica e emocional do trabalhador. Dejours aponta em seu livro as causas da insatisfação e de desestruturação psíquica do trabalhador, pois quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo e o sofrimento aumenta. A insatisfação proveniente de um conteúdo ergonômico inadaptado à estrutura da personalidade também é fonte de sofrimento.⁸²

O assédio moral sofrido por muitos empregados é uma prática comparada aos ambientes da senzala, ou da escravidão. As figuras previstas no artigo 483 da CLT indicam a proteção ao empregado que não pode sofrer rigor excessivo, ser ofendido física ou moralmente em seu ambiente de trabalho, sob pena de se configurar a justa causa do empregador. Mas são poucos os que buscam o reconhecimento do judiciário desta prática do empregador e muitos são os que deixam de postular seus direitos judicialmente, ou mesmo manifestar seu direito de resistência.

O assédio moral é construído cotidianamente, em atos sutis e desgastantes, e consomem a energia física, emocional e mental de quem sofre esta violência, que não tem forças nem mesmo de gritar em seu favor.

A psicanalista e vitimóloga, Marie-France Hirigoyen considera que esta violência nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente, pois as pessoas envolvidas não querem se mostrar ofendidas e consideram os maus tratos uma brincadeira. Os ataques cotidianos se multiplicam no ambiente de

⁸² DEJOURS, Christophe. *A Loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 4ª ed. São Paulo: Cortez. 1991

trabalho, de forma a deixar o empregado acuado, em situação de inferioridade e submetido a manobras hostis e degradantes durante um período de tempo. O empregado não morre por estas agressões, mas perde uma parte de si mesmo, voltando para casa a cada noite, exausto, humilhado e deprimido.⁸³

A hierarquia do empregador não pode ser justificativa para arbitrariedades e os poderes discricionários e punitivos são limitados, seja pela consolidação trabalhista, seja pelos dispositivos constitucionais citados. Os princípios éticos e morais acerca da proteção da dignidade da pessoa humana também podem ser invocados para refutar a prática do assédio.

O psicólogo Leymann inventou um método de identificação do assédio moral, o LIPT (*Leymann Inventory Phisycological Terrorism*) que relaciona cinco categorias de ataques: a primeira fase os ataques se dão pela dificuldade na comunicação, com a limitação de expressão seja pelo superior hierárquico, ou pelos colegas de trabalho. Na segunda fase os ataques atingem as relações sociais da vítima, pois a comunicação já foi cortada totalmente, houve a transferência de setor. Na terceira fase é afetada a imagem social da vítima, pela ridicularização pela qual passa no ambiente de trabalho. Os ataques à profissionalidade são o total ostracismo e distanciamento das pessoas no ambiente de trabalho e por fim, o ataque à saúde, pela violência psicológica sofrida, sempre numa linha progressiva e com o objetivo da demolição moral, destruição da auto-estima pela degradação das condições de trabalho.⁸⁴

A dificuldade de comunicação clara é um elemento considerado como causador de sensações desagradáveis nos ambientes de trabalho, e a prática de uma comunicação reticente e causadora de angústias pode ser o início da caracterização do assédio moral.

⁸³ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007. p. 66.

⁸⁴ GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e Straining**. Revista Amatra XV – 15ª Região – n. 01/2008. p. 125.

Alice Monteiro de Barros aponta as seguintes características do fenômeno do assédio moral: (a) intensidade da violência psicológica, isto é, é necessário que ela seja grave na concepção objetiva de uma pessoa normal. Para a autora, não deve ser avaliada sob a percepção subjetiva e particular do afetado, que poderá viver com muita ansiedade situações que objetivamente não possuem a gravidade capaz de justificar esse estado de alma; (b) o prolongamento no tempo; (c) a finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado, para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho; e (d) os danos psíquicos efetivos, permanentes ou transitórios.⁸⁵

Porém, considerando que nem sempre há como se avaliar a intensidade da violência psicológica, não consideramos que a percepção subjetiva seja deixada de lado como propõe a ilustre jurista. Bem como rejeitamos a condição de finalidade de ocasionar o dano psíquico. Nos ambientes de trabalho as insinuações e comportamentos reticentes podem causar graves danos à vítima de assédio moral, submetido a este tratamento durante um tempo considerável, não se podendo avaliar qual a intensidade da violência psicológica, como propõe Alice Monteiro de Barros. Além disso, a finalidade pessoal não importa em causar um dano, mas tão somente se pretende que o colega de trabalho, ou que o subordinado desista do emprego e peça demissão “espontaneamente”. A finalidade direta não é ocasionar um dano psíquico ou moral, como pressupõe a autora citada.

A tese de Doutorado da Dra. Margarida Barreto demonstrou como a violência pode ser disfarçada nas relações de trabalho, mas é profundamente sentida. O prómio desta excelente pesquisa e obra trata da “arte de conversar”, evidenciando que a comunicação é a principal ferramenta para

⁸⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed., São Paulo, LTr, 2007, p.905.

manutenção das boas relações pessoais, mas é também a dificuldade que cada vez mais vivenciamos em nossa sociedade.⁸⁶

Ao discorrer sobre as conseqüências no corpo e na alma daquele que sofreu a violência do assédio moral, Barreto relata que nas *relações autoritárias, que submetem e inferiorizam, exigem e não reconhecem o outro como legítimo outro na convivência, a saúde é abalada, a doença se precipita, se adiante, se acentua e se instala. Manifestam-se distúrbios e danos psíquicos variados, que podem alterar as condutas e modificar a personalidade.*⁸⁷

A mesma autora lembra que o sofrimento causado pelo assédio equipara-se a transformação da existência em caos e que na gênese do adoecer estão a pressão e a opressão para produzir, conflitos vivenciados, rebaixamentos constantes e repetitivos, constrangimentos e discriminações, abuso de poder, mentiras, tudo isso somado às jornadas prolongadas e precarização do trabalho.⁸⁸

Não podemos desconsiderar, portanto, a situação subjetiva do indivíduo, pois não sabemos qual o histórico de sua vida afetiva a ponto de superar tamanha opressão. Também não podemos admitir que a finalidade do assediador seja causar esta dor moral ao indivíduo, a ponto de admitir tamanha crueldade. Da mesma forma, não sabemos qual a condição afetiva relacional do assediador.

As situações de estresse vividas por empregados não chegam a caracterizar o assédio, mas este estresse pode gerar o assédio moral quando associado à pressão, desqualificação e chacota entre os empregados, sendo comum o assediado ser sobrecarregado e ser exigida a urgência na prestação de

⁸⁶ BARRETO, Margarida. **Violência, Saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006. p. 23.

⁸⁷ Idem. *ibidem*. p. 192.

⁸⁸ Idem. *ibidem*. p. 194.

serviços, com a promoção de isolamento, retirada de condições dignas de trabalho e desmoralização.⁸⁹

A síndrome de *burn-out* foi citada por ser o termo técnico utilizado por psiquiatras para o estresse profissional. É conseqüente de “*prolongados níveis de estresse no trabalho e compreende exaustão emocional, distanciamento das relações pessoais e diminuição do sentimento de realização pessoal.*”⁹⁰

O estresse profissional pode gerar o assédio moral ou o contrário, o assédio sofrido pode levar o empregado a ter a síndrome de *burn-out*.

A pesquisa que resultou no trabalho de doutorado supracitado teve como perspectiva a relação saúde-doença no trabalho a partir da mediação das emoções, como explica Barreto, que escutou vários trabalhadores durante vinte e oito meses para elaboração da tese em psicologia social. O relato da pesquisa confirma que as sucessivas humilhações vivenciadas no ambiente de trabalho estão relacionadas a um maior número de acidentes e doenças do trabalho. Estas humilhações podem ser causadas pelo assédio moral vivenciado no ambiente do trabalho.

As características de repetição e prolongamento de atos do empregador, ou de seus prepostos, durante a jornada de trabalho, são elementos que podem causar um distúrbio a ponto de levar o indivíduo a desistir do emprego, ou mesmo da vida. Comparado a uma tortura, o assédio moral mina a autoconfiança do trabalhador, que se isola e deixa de ter forças para uma

⁸⁹ SIMM, Zeno. **O acoso psíquico na relação de emprego como violação de direitos fundamentais do trabalhador no âmbito empresarial e as respostas jurídicas para sua prevenção e reparação.** Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba, sob a orientação da Professora Dra. Gisela Maria Bester. Curitiba, 2007. p.124.

⁹⁰ TRIGO, T.R. et al. / Revista de Psiquiatria Clínica - 34; **Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos.** 223-233, 2007.

produção eficiente. Isto leva o empregado a acreditar em sua incompetência e ineficiência, contribuindo ainda mais para um quadro depressivo.

Márcia Novaes Guedes considera o assédio moral como 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. A autora do livro *Terror Psicológico no Trabalho* exemplifica como seriam estas ações como marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais, tomar crédito de idéias de outros, ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele por meio de terceiros, sonegar informações de forma insistente, espalhar rumores maliciosos, criticar com persistência, subestimar esforços.⁹¹

A degradação das condições de trabalho, a falta de valorização do ambiente de trabalho, falta de treinamento, alta competitividade, desemprego, e isolamento social são os fatores que explicam a submissão de tantos empregados a tais condições. Os altos índices de afastamentos previdenciários pelas doenças psicossomáticas, como depressão, síndrome de *burn-out*, transtornos do pânico (síndrome do pânico), transtornos bipolares e obsessivos e compulsivos denunciam que o ambiente emocional e afetivo do trabalho não é valorizado.

Evidente que no ambiente de trabalho há situações de estresse, bem como a presença de problemas que causam ansiedade. Porém a prática do assédio moral não importa somente nestes aspectos, mas se mostra pela atitude pessoal do superior hierárquico que, aproveitando-se de um desequilíbrio das

⁹¹ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 35.

relações, transfere sua carga instintiva mal resolvida sobre o seu subordinado, de forma rotineira e contumaz, humilhando-o.

O assédio moral pode ser estendido a outros empregados, ou partir de colegas de trabalho após a iniciativa negativa do superior hierárquico, demonstrando a efetiva contaminação do ambiente.

Ainda que o ambiente de trabalho seja composto com todas as regras de segurança física, a insegurança emocional e social pode ser evidenciada quando não se valoriza a identidade dos empregados, a dignidade e as relações afetivas e sociais.

O empregador permitir tal insegurança no ambiente de trabalho demonstra sua conivência com o agressor ou assediador e uma desconsideração com seus empregados, expondo-os a situações de risco.

As doenças ocupacionais verificadas neste tipo de ambiente podem ser consideradas para responsabilização civil do empregador que, ao deixar de cuidar do ambiente afetivo e emocional, expôs seus empregados a riscos à saúde.

A contenção deste tipo de ofensa pode ocorrer à medida que o empregado for considerado como detentor de direitos humanos, mas para a sociedade neoliberal atual há a falsa idéia de que o Direito do Trabalho é somente um favor desta sociedade, e não um Direito Fundamental.

Hádassa Dolores Bonilha Ferreira considera que o assédio moral é um dos problemas mais sérios da sociedade atual, fruto de vários fatores como a globalização econômica predatória, que objetiva a produção e lucro somente, e atual organização de trabalho, marcada pela competição agressiva e opressão dos trabalhadores pelo medo e ameaça. Esse clima de terror psicológico gera um

sofrimento capaz de atingir a saúde física e psicológica, criando predisposição para doenças crônicas.⁹²

Nas relações em que há grande desequilíbrio de poder, a ofensa à dignidade tem maior probabilidade de surgir. A relação de emprego pode ser palco desta peça, em que as máscaras e os papéis são assumidos. O torturador utiliza da fragilidade de sua dignidade para atacar a dignidade do seu subordinado. Este, afetado em sua baixa-estima, acaba alterando sua condição física e mental e sofre lesões psíquicas, tornando-se alguém preso a seus aspectos emocionais desequilibrados. As doenças emocionais são causas de afastamentos e contabilizadas nas estatísticas da Previdência Social como acidentes de trabalho.

O assédio moral é um elemento cada vez mais presente nas ações judiciais, fundamentando os pedidos de danos morais que se difundem como a poeira. As considerações de que a dificuldade das relações pessoais, a deficiência das comunicações e o alto grau das exigências do mercado são também demonstrados nas mesas das audiências realizadas na Justiça do Trabalho.

A incidência de afastamentos por depressão e doenças emocionais aumenta a cada ano, como demonstram os dados da Previdência Social. Podemos ainda considerar que a situação de desânimo e estresse que o empregado assediado está submetido pode também causar mais acidentes de trabalho, além de ensejar um maior número de afastamentos por doenças somatizadas no ambiente de trabalho insalubre em termos emocionais.

Candy Florencio Thome trata do assédio moral nas relações de emprego analisando as possíveis doenças decorrentes desta violência e elenca o

⁹² FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha apud FERRARI, Irani & MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Dano Moral. Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p. 82.

estresse, as desordens de estresse pós traumático, a síndrome de *burn-out*, a depressão, o alcoolismo, a morte súbita (*karoshi*) e até mesmo o suicídio e outras moléstias decorrentes da violência, como perda das funções mentais, hipertensão, problemas cardíacos, diabetes, distúrbios do sono, agonia e dor, dores musculares, dentre outras.⁹³

A autora identifica, em seu profundo trabalho sobre o tema, os elementos do assédio moral, que são o dano, a repetição, intencionalidade, duração no tempo, premeditação, intensidade da violência psicológica e existência de danos psíquicos, mas ressalva que não há necessidade a presença do dano psíquico para sua caracterização, embora *os atos devem causar uma degradação das condições de trabalho*.⁹⁴

O que se verifica como ponto em comum de quase todos os estudos sobre o assédio moral no trabalho é que o assediado sofre muito e pode ter consequências psíquicas por este sofrimento.

Podemos até mesmo levantar a suspeita de que há uma maior probabilidade de acidentes de trabalho como consequência de um ambiente insalubre em termos emocionais. Não há estatísticas fazendo esta correlação, mas as doenças correlatas ao assédio moral são identificadas a cada dia.

Identificados o conceito e as características do assédio moral, podemos aprofundar o tema analisando como são os sujeitos desta figura.

⁹³ THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2008. p. 95.

⁹⁴ Idem. *ibidem*. p. 34-35.

5.2.Sujeitos

A identidade dos sujeitos nesta violência, tanto do causador como do sofredor, é uma análise a ser feita para que se avalie a relação entre os envolvidos e o que pode motivar, subjetivamente, a prática do assédio moral.

Para Paulo Peli e Paulo Teixeira, autores do livro *Assédio Moral – Uma responsabilidade corporativa*, afirmam que o assediador parte de pensamentos comuns, pouco elaborados, mas que trazem a natureza de seu caráter, traumas, complexos e outras variáveis psicológicas e comportamentais, quase sempre potencializadas em ambientes ou situações de forte competição e desafios.⁹⁵

Marie-France Hirigoyen considera que o agressor pode ser toda pessoa em crise que é levada a utilizar mecanismos perversos para defender-se. A perversão pode ser vivenciada por qualquer pessoa em momento de revolta ou como uma sensação de “um passageiro ódio destruidor”, mas normalmente, em casos não patológicos, é seguida de sentimento de remorso ou arrependimento. Situações patológicas se caracterizam por perversão do narcisista, em que o sujeito tem senso grandioso da própria existência e necessidade de ser admirado, embora sinta extrema inveja das outras pessoas. Sua personalidade caracteriza-se por megalomania, ou seja, tem um ar moralizador, superior e distante e se coloca como referencial do bem e do mal e da verdade.⁹⁶

No entanto, como qualquer pessoa pode permanecer em crise, e que nem sempre suas relações de convivência são favorecidas por conflitos internos, no ambiente de trabalho estas características do assediador podem sobressair com mais vigor, pois é onde as hierarquias se impõem e o que aflora é

⁹⁵ PELI, Paulo & TEIXEIRA, Paulo. *Assédio moral: uma responsabilidade corporativa*. São Paulo: Ícone, 2006. p. 64.

⁹⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007. p. 140/4.

muito mais um instinto de sobrevivência do que uma ordem coerente com o trabalho desejado.

Ambientes de competição propiciam uma manifestação maior de imposições e auto-afirmações de chefes que tem alguma neurose semelhante às características apontadas por Hirigoyen. A diferença do assediador em relação a um simples passageiro ódio destrutivo decorrente de uma crise individual é a persistência no tempo. Guedes reforça a idéia de que o assediador tem esses comportamentos como regra de vida.⁹⁷

Como o conceito de si mesmo é equivocado, o assediador não sente remorso ou culpa, justamente porque acredita que age da melhor forma e que faz coisas boas.

Os comportamentos retratam a disposição mental ante os estímulos, as características da personalidade do indivíduo e os seus conteúdos basilares, como os princípios e valores, como numa pirâmide, em que os comportamentos são a sua ponta e revelam pequena parte da sua base, que são os valores assimilados conforme as possibilidades de vida de cada indivíduo. Os pensamentos e as características da personalidade podem ser moldados conforme os ambientes. No indivíduo que pratica o assédio moral, o comportamento resulta de uma série de escolhas em que princípios como respeito ao próximo, busca de harmonia e atenção a valores fundamentais foram deixados de lado. Maus princípios, características egoístas de personalidade e indiferença em relação ao próximo formam uma sopa de discórdia e criam um ambiente em que reina a competição selvagem, em que tudo pode para se atingir os objetivos, dentro de um sociedade medíocre, em que o oportunismo

⁹⁷ GUEDES, Márcia Novaes. **Op. Cit.** p. 62.

prevalece, o assediador encontra campo fértil para distribuir suas sementes destrutivas.⁹⁸

A vítima, ou o assediado, é a pessoa invejada pelo assediador. Geralmente são pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais que o perverso busca roubar, ou simplesmente não se enquadra nos novos padrões de “modernização” da empresa.⁹⁹

Para Hirigoyen a vítima torna-se o bode expiatório e sempre será o alvo da violência, evitando a seu agressor o questionamento, pois mesmo as testemunhas da agressão desconfiam dela, como se pudesse existir uma vítima inocente. Imagina-se que ela tacitamente consinta, ou que seja cúmplice, conscientemente ou não, da sua agressão.¹⁰⁰

Alkimin considera que a vítima é o empregado que sofre agressões reiteradas e sistemáticas, visando hostilizá-lo, inferiorizá-lo e isolá-lo do grupo, comprometendo sua identidade, dignidade pessoal e profissional, refletindo na perda da satisfação no trabalho e conseqüente queda na produtividade; além dos danos pessoais à vítima que somatiza e reverte em dano à saúde mental e física, acaba gerando, conseqüentemente, incapacidade para o trabalho e afastamento, desemprego, depressão e até o suicídio.¹⁰¹

O assediado normalmente é o subalterno ao assediador, que é a espécie mais comum de assédio no ambiente de trabalho vertical descendente. Há outras situações relatadas como a relação de assédio horizontal, entre os colegas de trabalho e a vertical ascendente, que parte de um empregado ou grupo de subordinados contra um superior hierárquico, situação mais difícil de

⁹⁸ FIORELLI, José Osmir. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. São Paulo :LTr, 2007. p. 90.

⁹⁹ GUEDES, Márcia Novaes. **Op. Cit.** p. 69.

¹⁰⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. **Op. Cit.** p. 152.

¹⁰¹ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2007.

encontrar. Mas o ponto em comum entre os assediados é o alvo do assediador que quer minar as forças que ele vê em sua vítima, capazes de agredi-lo, mesmo que de forma paranóica e ou inconsciente.

Independentemente da espécie de assédio moral, o assediado tem outra característica comum: seus direitos fundamentais são frontalmente agredidos, e isso pode afetar sua dignidade pessoal e profissional, além de sua identidade.

5.3.Métodos

Guedes faz um paralelo do assédio moral na relação de emprego com o fascismo e apresenta estudos que concluíram que o dano produzido por assédio moral é semelhante ao observado nas vítimas de prisões, campos de concentração e extermínio nazistas.¹⁰²

Os métodos utilizados no assédio moral são os mais variados, mas há algumas situações que se repetem como a recusa ou dificuldade da comunicação. A vítima é interrompida ou não pode se manifestar. É repreendida e tratada com agressões verbais, criticada com expressões grosseiras e recebe ameaças. As agressões a desqualificam, sua autoconfiança é reduzida e sua autoestima destruída. As relações sociais são cortadas e é isolada do grupo, sofrendo constrangimentos públicos.¹⁰³

Hirigoyen admite que haja empresas que estimulam os métodos perversos, pois, em um sistema econômico competitivo, inúmeros dirigentes só conseguem enfrentar essa competição e manter-se com um sistema de defesa destruidor, recusando-se a levar em conta os elementos humanos, fugindo de suas responsabilidades e chefiando por meio da mentira e do medo.¹⁰⁴

Para Guedes, o assédio moral estratégico é a contraface do modelo de relações sociais profiláticas, de higienização e enxugamento da máquina administrativa pública e privada aprimorado pelas organizações na era pós-industrial e cuja nota distintiva é a negação da pessoa humana como valor-fonte.¹⁰⁵

Fiorelli classifica sete tipos de procedimentos de assédio moral, denominando-os de intimidação, relacionamento, isolamento, ataque, punição,

¹⁰² GUEDES, Márcia Novaes. **Op. Cit.** p. 55.

¹⁰³ Idem. *ibidem.* p. 51/5.

¹⁰⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. **Op. Cit.** p. 98.

¹⁰⁵ GUEDES, Márcia Novaes. **Op. Cit.** p. 54.

estigmatização e ofensivos à moral. Os primeiros procedimentos de intimidação ocorrem no início do assédio e se caracterizam como sutis ataques à auto-estima do assediado. Observações negativas feitas em frente a colegas de trabalho, humilhações dissimiladas como falsas proposições de apoio são freqüentes nesta fase. Todos os demais procedimentos, da mesma forma, referem-se à comunicação instigadora de conflitos. Os procedimentos de relacionamento se referem às manifestações diretas entre o assediador e o assediado; o isolamento é caracterizado pela separação física ou virtual da vítima; o ataque se dá pela agressão física ou psíquica; a punição sempre se dá de forma exagerada e desproporcional; a estigmatização visa despertar preconceitos e ofensivos à moral são os atos ofensivos à honra, dignidade e aos princípios da pessoa.¹⁰⁶

Na jurisprudência podemos reconhecer uma grande variedade de métodos de assédio moral e a dificuldade da comunicação é um dos fatores essenciais desta figura. Esta violência na relação de emprego pode se manifestar de forma disfarçada e sutil ou pode ser escancarada nos casos extremos, em que o empregador ou seu preposto chega a ponto de insultar seus subordinados. A ementa abaixo transcrita exemplifica o caso extremo. O que devemos sempre observar é que os métodos, na maioria das vezes, demonstram uma comunicação deficiente e contundente a ponto de afetar a dignidade do trabalhador.

“DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO - A atitude de xingar os empregados revela, sem dúvida, dano moral aos obreiros que são obrigados a trabalhar em ambiente de trabalho tão desgastante e inóspito, ferindo a sua dignidade enquanto trabalhadores (ar. 1º, III, da CF/88). A degradação das condições de trabalho, na qual se incluem os xingamentos, fazem com que o trabalhador sinta-se humilhado perante os colegas, a família e o grupo social, gerando dor íntima que não

¹⁰⁶ FIORELLI, José Osmir. **Op. Cit.** p. 118.

se coaduna com o ambiente sereno e saudável pelo qual deve o empregador zelar (art. 7º, XXII, da CF/88). Esse tipo de atitude gera o direito a uma indenização, a qual deve ser suficiente para amenizar o dano direto e de todas as suas conseqüências, além de ostentar o caráter pedagógico, indissociável da indenização por dano moral, que tem por finalidade evitar que o empregador continue a cometer excessos no gerenciamento dos negócios.” (TRT-PR-02800-2006-663-09-00-1-ACO-25560-2007 – 2ª Turma. Relator: Rosemarie Diedrichs Pimpão - Publicado no DJPR em 14-09-2007).

Na decisão abaixo transcrita identificamos praticamente todos os procedimentos de assédio propostos por Fiorelli, desde a intimidação inicial até a estigmatização frente aos colegas de trabalho:

“Assédio moral. Repercussões sociais. A questão da ofensa à moral conflagra um subjetivismo oriundo da própria condição de cada indivíduo. Não se sente menos constrangido o trabalhador que escolhe adotar uma postura conciliadora, preferindo não detonar uma crise no ambiente de trabalho que fatalmente o prejudicará, pois a questão aqui transcende a figura do ofendido, projetando as conseqüências pela supressão do seu posto de trabalho a quem dele eventualmente dependa economicamente. O fantasma do desemprego assusta, pois ao contrário da figura indefinida e evanescente que povoa o imaginário popular, este pesadelo é real. É o receio de perder o emprego que alimenta a tirania de alguns maus empregadores, deixando marcas profundas e às vezes indelévels nos trabalhadores que sofrem o assédio moral. Exposta a

desumanidade da conduta do empregador, que de forma aética, criou para o trabalhador situações vexatórias e constrangedoras de forma continuada através das agressões verbais sofridas, inculcando na psique do recorrente pensamentos derrotistas originados de uma suposta incapacidade profissional. O isolamento decretado pelo empregador, acaba se expandindo para níveis hierárquicos inferiores, atingindo os próprios colegas de trabalho. Estes, também por medo de perderem o emprego e cientes da competitividade própria da função, passam a hostilizar o trabalhador, associando-se ao detratador na constância da crueldade imposta. A busca desenfreada por índices de produção elevados, alimentada pela competição sistemática incentivada pela empresa, relega à preterição a higidez mental do trabalhador que se vê vitimado por comportamentos agressivos aliado à indiferença ao seu sofrimento. A adoção de uma visão sistêmica sobre o assunto, faz ver que o processo de globalização da economia cria para a sociedade um regime perverso, eivado de deslealdade e exploração, iniquidades que não repercutem apenas no ambiente de trabalho, gerando grave desnível social. Daí a corretíssima afirmação do Ilustre Aguiar Dias de que o "prejuízo imposto ao particular afeta o equilíbrio social." Ao trabalhador assediado pelo constrangimento moral, sobra a depressão, a angústia e outros males psíquicos, causando sérios danos a sua qualidade de vida. Nesse sentido, configurada a violação do direito e o prejuízo moral derivante." (TRT 2ª Região, RO 01117-2002-032-02-00-4 – Ac. 20040071124 – Julg. 17/02/2004 – 6ª Turma - Relator Desemb. Valdir Florindo

– Revisor Desemb. Francisco Antonio de Oliveira – Publicação 12/03/2004).

Outro exemplo de procedimento de isolamento, punição desproporcional e ofensas pessoais pode ser verificado no seguinte julgado:

“ASSÉDIO MORAL. ISOLAMENTO. AMBIENTE DEGRADADO. APELIDOS HUMILHANTES. MAJORAÇÃO DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O confinamento da empregada por meio ano num porão da instituição, local sujo, mal iluminado, isolado e impróprio para o cumprimento do contrato de trabalho, submetendo-a a gerência, ainda, a apelidos jocosos ("ratazana", "gata borralheira", "cinderela"), ofensivos à sua dignidade, personalidade e imagem perante os colegas, afetando-a no plano moral e emocional, pelas características da discriminação e reiteração no tempo, configura assédio moral. Justifica-se assim, maior rigor na imposição de indenização reparatória em importe mais expressivo que aquele fixado na origem: a uma, em face da capacidade do ofensor, um dos maiores Bancos privados do país; a duas, pelo caráter discriminatório, prolongado e reiterado da ofensa; a três, pela necessidade de conferir feição pedagógica e suasória à pena, mormente ante o descaso do ofensor, que insiste em catalogar a prática como "corriqueira". Recurso a que se dá provimento parcial para incrementar a condenação por dano moral.” (TRT 2ª Região – RO 01346-2003-041-02-00-0 – Ac. 20060388646 – 4ª Turma – Rel. Desemb. Ricardo Artur Costa e Trigueiros – Rev. Desemb. Vilma Mazzei Capatto – Julg. 30/05/2006 – Publ. 09/06/2006).

A comunicação pode ser considerada como a convivência, o trato, o convívio¹⁰⁷ e para haver uma comum ação do grupo em favor de um objetivo, equiparação que se faz numa relação de emprego, somente é possível se os objetivos estão claros e se os princípios e valores de humanidade são fundamentos desta convivência.

Os métodos de como se chega ao assédio moral foram demonstrados a fim de se identificar por onde se inicia a violência. Em termos materiais isto se dá pela comunicação deficiente, manifestada pelos comportamentos já exemplificados. Em termos psíquicos, o assédio se origina pela desvalorização do ser, seja do assediador como do assediado.

Os métodos para se evitar o assédio é o que se busca identificar ao estudar este tema tortuoso e presente nos ambientes laborais. Os cuidados com a saúde do obreiro são essenciais à sua qualidade de vida, à valorização de seu trabalho, ao respeito à sua dignidade e cidadania, e inserem-se em seu bem-estar físico, mental e social.¹⁰⁸

¹⁰⁷ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda Ferreira. **Novo Aurélio Dicionário Eletrônico – século XXI**. Versão 3.0. São Paulo: Nova Fronteira.

¹⁰⁸ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2007.

5.4. Conseqüências

O efeito primário do assédio moral é de ordem psíquica, manifestando o trabalhador sentimentos, como medo, angústia, revolta, indignação, desvalorização pessoal, enfim, apresenta um quadro depressivo que tende a gerar conseqüências à sua saúde física.¹⁰⁹

Para o empregado estas são as primeiras conseqüências. A violência moral atinge as relações entre empregados e empregadores, por meio de atos autoritários repetitivos, de ironia e arrogância pelos superiores hierárquicos, os quais menosprezam o sofrimento dos trabalhadores. Estas ocorrências danificam a saúde do empregado, ensejando distúrbios psicossomáticos, uma vez que tais condutas refletirão inúmeras doenças na vítima.¹¹⁰

Os danos morais passam também a ser danos materiais, eis que atingem a saúde física do empregado. Este, por sua vez, tem a necessidade de afastamento para recuperar sua saúde, importando numa conseqüência de natureza previdenciária. Outra hipótese de conseqüência seria o aumento de acidentes de trabalho, eis que a pessoa afetada em sua ordem psíquica está mais sujeita a erros. Mas não há estatísticas correlacionando estes dados para se confirmar esta hipótese.

Os danos nas relações pessoais são apontados por Rufino que considera que o empregado busca no seu trabalho a sua satisfação pessoal e nas demais esferas da vida e não apenas sua sobrevivência, pois a prática da atividade laboral é um exercício de cidadania. Os danos, neste aspecto, ocorrem porque se a vítima do assédio é colocada para fora do mercado profissional,

¹⁰⁹ ALKIMIN, Maria Aparecida. **A violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. Tese de doutorado (Direito das Relações Sociais, área de concentração em Direito do Trabalho). Pontifícia Universidade Católica. São Paulo, 2007. p. 196.

¹¹⁰ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Op. Cit.** p. 84/5.

alimentará um sentimento de desvalorização e incompetência, que influenciará na consciência de cidadã digna, independente e merecedora dos direitos e garantias fundamentais, desencadeando uma série de sentimentos de medo, ansiedade, depressão, o que refletirá na relação que mantém com as outras pessoas que a cercam.¹¹¹

Os danos não se restringem ao assediado, mas também ao empregador. Os efeitos do assédio moral em seu estabelecimento podem ser desde a queda da produtividade até mesmo o sentimento de revolta dos empregados, que podem reagir com o uso do seu direito de resistência, promovendo um movimento paredista. Esta não é uma consequência habitual, mas pode ser verificada em algumas situações.

Podem ser considerados como efeito a identificação do motivo ensejador de justa causa do empregador (artigo 483 da CLT) e, ainda, há a consequência de desvio da função social da empresa¹¹²

Como consequências mais relevantes ao empregador são as possibilidades de indenização por sua responsabilidade civil, e até mesmo penal, se admitida a criminalização do fato, como sugere Guedes.¹¹³

Esta mesma autora confirma que os efeitos perversos do assédio moral espalham-se para empresas que respondem pelas consequências diretas da violência no interior do grupo de trabalho. De modo geral, verifica-se uma redução na capacidade produtiva e na eficácia; acentuada crítica aos empregadores; elevada taxa de absenteísmo e por doenças; tendência do grupo de fazer tempestades em copo d'água, transformando pequenos problemas em

¹¹¹ Idem. *ibidem.* p. 88.

¹¹² Idem. p. 96.

¹¹³ GUEDES, Márcia Novaes. **Op. Cit.** p. 55.

gigantescos conflitos; a busca de bodes expiatórios, para mascarar os reais problemas e culpados.¹¹⁴

Pela dificuldade de comunicação clara e em razão de uma desvalorização dos princípios básicos de convivência, com observação dos direitos da pessoa humana, como sua dignidade, as conseqüências são sentidas em toda a sociedade. Identificamos o que consideramos como danos processuais. Não que o assédio cause um dano no processo, mas os efeitos pela prática do assédio são sentidos nos números dos processos ajuizados, partindo da hipótese de que o assédio moral sofrido pelos empregados é ensejador de doenças, acidentes, conflitos e pedidos indenizatórios.

Os danos são sentidos por toda a sociedade, que paga o preço da desvalorização da pessoa humana. A eficácia dos direitos fundamentais, ou seja, os atributos naturais atinentes ao homem, ligados essencialmente aos valores da dignidade, liberdade, igualdade, decorrentes de sua própria existência¹¹⁵, dependem de uma nova postura do próprio homem enquanto cidadão que, além de evitar estes danos sociais, também deve agir de forma a preveni-los e favorecer a proteção dos direitos humanos.

5.4.1. Danos morais

Paulo Eduardo V. Oliveira ensina que, no campo do direito, o dano tem um significado próprio: dano é a lesão (efeito) de um ato humano ilícito, comissivo ou omissivo, decorrente de dolo ou culpa, que fere interesse alheio juridicamente protegido. Este interesse pode ser individual ou coletivo,

¹¹⁴ Idem. *ibidem*. p. 109.

¹¹⁵ AMARAL. Júlio Ricardo de Paula. **Eficácia dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas**. São Paulo: Ltr, 2007.

material ou imaterial, neste caso a própria personalidade, com as qualidades que lhe são inerentes (imagem, honra, intimidade, etc.)¹¹⁶.

O dano imaterial é considerado como o dano moral. Este consiste no prejuízo ou lesão de interesses e bens, cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro. É o que lesiona a esfera personalíssima da pessoa, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bem jurídicos tutelados constitucionalmente.¹¹⁷

Há, todavia, outra espécie de bem imaterial, denominado de incorpóreo por Silvio Rodrigues, mas suscetíveis de valor econômico, que são os direitos autorais, por exemplo.¹¹⁸ Mas no assédio moral a ofensa chega aos bens personalíssimos como a vida, honra, liberdade, que não são suscetíveis de valoração econômica e a ofensa a estes bens provoca um dano moral.

O assédio moral não se confunde com o dano moral, pois pode haver dano moral sem que tenha ocorrido o assédio. Porém, como o assédio moral é uma conduta atentatória ao princípio da dignidade humana e das condições de trabalho, sempre ensejará danos morais e, eventualmente, patrimoniais.¹¹⁹

Para Oliveira o dano moral pode ser identificado como dano pessoal se a lesão refere-se à integridade física, psíquica, intelectual, ética e social da pessoa humana.¹²⁰

Enoque Ribeiro dos Santos considera que o dano moral ocorrerá sempre que uma das partes vinculadas ao contrato de trabalho, no caso do trabalhador formal, ou alternativamente na inexistência do vínculo formal, mas

¹¹⁶ OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O dano pessoal no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p. 28.

¹¹⁷ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 42.

¹¹⁸ RODRIGUES, Silvio. **Direito civil**. Parte geral. P. 120 *apud* OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **Op. Cit.** p. 29.

¹¹⁹ THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2008. p. 112.

¹²⁰ OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **Op. Cit.** p. 34.

efetivo na prática, atingir o patrimônio moral da outra, constituído pela honra, reputação, boa fama, dignidade, amor próprio, através de ato ilícito ou abuso de poder, ou ainda, por fato decorrente de acidente de trabalho. Nesta hipótese, o dano moral encontra agasalho na teoria objetiva, com a atribuição da culpa ao empregador, independentemente de dolo ou culpa.¹²¹

Yussef Said Cahali destaca a tendência dos tribunais de identificar o dano moral especialmente nos efeitos dolorosos da lesão causada pelo ato ilícito, no sofrimento pessoal, na dor-sentimento, nos seus reflexos de ordem psíquica e no próprio esquema de vida, com alterações substanciais, seja no âmbito do exercício de atividades profissionais como nas simples relações do cotidiano relacionamento social.¹²²

O assédio moral provoca a dor e a ofensa a estes bens imateriais e personalíssimos, à dignidade, honra, boa fama, reputação, enfim ao patrimônio moral da pessoa humana. A consequência primária do assédio moral é a dor e o sofrimento pessoal que pode afetar estes bens. Trata-se de um dano imensurável e, como tal, a valoração de uma reparação torna-se difícil.

As formas de afronta a estes bens podem se dar por atos discriminatórios, seja por preconceito racial, por idade, sexo e outras ofensas ao princípio da igualdade, à honra, à imagem, à privacidade e à liberdade de expressão.

A discriminação é definida por Jakutis como distinção, intencional ou não, entre pessoas ou grupos em situações semelhantes, sem uma justificativa aceita pela sociedade, que redunde no prejuízo, de qualquer ordem, imposto a determinada pessoa ou grupo, ou no favorecimento indevido de outros. No trabalho, o autor exemplifica algumas formas de discriminação,

¹²¹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dano moral na dispensa do empregado**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2002. p.121.

¹²² CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. 3 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005. p. 235.

como a de raça, cor, sexo, orientação sexual, origem nacional, regional, de religião, classe social, idade, opção filosófica, estilo de vida (fumante), estética (obesidade), contra o portador de limitações físicas, etc.¹²³

Firmino Alves Lima conceituou a discriminação na relação de emprego como um ato ou comportamento do empregador, ocorrido antes, durante e depois da relação de trabalho, que implica em uma distinção, exclusão, restrição ou preferência, baseado em uma característica pessoal ou social, sem motivo razoável e justificável, que tenha por resultado a quebra do igual tratamento e a destruição, o comprometimento, o impedimento, o reconhecimento ou o usufruto de direitos e vantagens trabalhistas asseguradas, bem como direitos fundamentais de qualquer natureza, ainda que não vinculados ou integrantes da relação de trabalho.¹²⁴

A discriminação pode acarretar prejuízos materiais e morais e afetar os direitos personalíssimos, afrontando diretamente os princípios da igualdade e da dignidade humana. O ato discriminatório pode ser um método utilizado para o assédio moral, o que promove o sofrimento e a dor à vítima, reduzida em sua auto-estima e sua identidade. As ementas transcritas abaixo exemplificam situações de discriminação e de assédio:

“ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. Para que se configure o assédio moral, mister a prática reiterada de atos pelo empregador, que afetem a vítima em seu estado psicológico, com escopo de sua exclusão ou redução no ambiente de trabalho. A prova oral confirma que a reclamante foi readmitida após a confirmação da gravidez, no entanto, para exercer atividade diversa, em sala separada do local onde

¹²³ JAKUTIS, Paulo. **Manual de Estudo da Discriminação no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. p. 41.

¹²⁴ LIMA, Firmino Alves. **Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. p. 135.

outros empregados desempenhavam a mesma função, estando estes proibidos de estabelecer comunicação com aquela. A reclamante foi vítima de assédio moral, uma vez que submetida a atos discriminatórios, com escopo de exclusão ou segregação no ambiente de trabalho. Resta constatado o abuso no poder diretivo do empregador, vetor do cenário hostil e discriminatório a que submetida a reclamante. Há violação ao inciso X do artigo 5º da Constituição Federal. São presumidos os danos à esfera psíquica da vítima, restando configurado o assédio moral e, por consequência, o dever de reparação previsto no artigo 186 do Código Civil. No que se refere ao quantum indenizatório arbitrado, merece redução o valor fixado na origem. Mostra-se mais adequado ao contexto apresentado indenização no valor de 10 salários mínimos, atualizados desde a extinção do contrato entre as partes. Recurso da reclamada parcialmente provido. Recurso da reclamante desprovido.” (TRT 4ª REGIÃO – AC. 01330-2006-303-04-00-8 - RO - J. 24/07/ 2008 – 1ª Turma – Relatora Desemb. Eurídice Josefina Bazo Tôrres).

“DANO MORAL. APELIDOS PEJORATIVOS. DISCRIMINAÇÃO. MOBBING COMBINADO. Se a empresa troca o empregado de setor e o deixa sem serviços ou com poucos encargos, não pode valer-se desse sub-aproveitamento para discriminá-lo e transformá-lo em alvo de chacotas e apelidos por parte da chefia e colegas. As ofensas repetidas, sob a forma de exposição do trabalhador ao ridículo por meio de apelidos pejorativos (marajá, maçã podre, super-homem) configuram mecanismo perverso de discriminação identificado

na literatura psiquiátrica e jurídica como modalidade de assédio moral. Quando o constrangimento parte do próprio empregador ou de preposto deste (superior hierárquico do empregado discriminado), pode ser identificado como assédio vertical descendente, mobbing descendente ou simplesmente bossing. Trata-se da forma mais comum de assédio moral no âmbito das relações de trabalho. Irrelevante, para a caracterização do fenômeno, se o assédio for praticado por chefes, sem o conhecimento do dono da empresa. Com efeito, para as finalidades da lei, o empregador é a empresa (art. 2º, CLT), que responde por atos de seus prepostos. Na situação dos autos, conforme esclareceu a testemunha (fls. 98/99), o mau exemplo dado pela chefia acabou contaminando os colegas do reclamante, que por medo ou subserviência adotaram em relação a ele epítetos ofensivos, sem que tivessem sido coibidos pelo superior. Aqui a figura passa a ser do mobbing horizontal, praticado no mesmo plano hierárquico em que se encontra o assediado, entrelaçando-se com o assédio vertical descendente retro mencionado, e produzindo um tertium genus, qual seja, o mobbing combinado, a tornar ainda mais insuportável a pressão no ambiente de trabalho. O atentado repetido à dignidade do reclamante enseja a indenização por dano moral.” (TRT 2ª Região - RO : 01605-2006-061-02-00-0 – Ac. 20070881400 – Julg. 09/10/2007 – Relator Desemb. Ricardo Artur Costa e Trigueiros – 4ª Turma – Publ. 19/10/2007).

Nas duas situações exemplificadas pelas ementas supracitadas há a discriminação e, pelos atos praticados pelo empregador e sua reiteração,

houve a caracterização do assédio moral e a consequência dos danos morais aos empregados.

Outras ofensas promovidas em caso de assédio moral podem ser exemplificadas pela ementa abaixo transcrita, em que a punição infringida aos empregados ofende a honra e a dignidade do ser humano:

“Danos morais. Indenização. Assédio moral. Há assédio moral justificador da indenização decorrente de dano moral quando o empregador impõe ao empregado que não cumpria as metas de trabalho brincadeiras que o expunham a situação vexatória, como se vestir de mulher, em desrespeito à sua condição de homem e empregado, atentando contra a sua dignidade.” (TRT 15ª Região - 1ª Turma – 1ª Câmara - Processo TRT 15ª Região nº 00548-2007-07-15-00-2 – Relator Desemb. Luiz Roberto Nunes).

A igualdade de tratamento com respeito à diversidade cultural e pessoal é princípio constitucional e a não discriminação também é garantida pela Constituição Federal (artigos 1º, III; 3º, III e IV; 4º, VIII, 5º, XLI, XLII; art. 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII; art. 19, III; art. 60 § 4º, IV; 215, § 1º; 216, incisos I a V; 242, §1º). Além da garantia constitucional do princípio da igualdade e contra a discriminação, há os tratados internacionais ratificados pelo Brasil, inclusive o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, já citado no capítulo relativo aos direitos fundamentais e há a Convenção n. 111 da OIT, que promovem a igualdade de oportunidades e tratamento.

Os danos morais são decorrentes da ofensa aos direitos da personalidade, que são classificados pela doutrina em direitos físicos (direito à vida, integridade física, à imagem, à voz); direitos psíquicos (liberdade de

pensamento, expressão e culto, intimidade, integridade psíquica) e direitos morais (identidade, honra, respeito, auto-estima).

Por isso os abusos do poder diretivo do empregador podem importar em ofensas aos direitos da personalidade, mesmo antes de ser caracterizado o assédio, como no caso de um dano físico que promova danos estéticos e afetem os direitos morais da pessoa.

Podemos citar exemplos também de ofensas aos direitos da personalidade pela violência no ambiente de trabalho em relação à impossibilidade de liberdade de expressão, em que a pessoa é isolada e retirada do convívio entre os colegas de trabalho, caso comum para produzir a sensação de ostracismo. A sensação de ser excluído e repellido pelos colegas de trabalho é uma experiência comum entre os empregados terceirizados, em que não há sequer um chefe a lhe causar um assédio direto. Mas a experiência de ser considerado um apêndice isolado e de importância secundária pode causar o dano moral, afetando o direito de ser valorizado como ser humano e como trabalhador.

Situação cada vez mais comum a muitos trabalhadores é a invasão de privacidade, promovida principalmente pelos avanços tecnológicos, pela qual há a possibilidade de monitoramento dos movimentos dos empregados, o que pode facilitar a perseguição de um chefe assediador, por exemplo.

Prata considera que a invasão injustificada da privacidade dos assalariados, ou seja, a monitoração de correspondência, de *e-mails*, de telefonemas, bem como a instalação de câmeras no ambiente do trabalho, sem que haja uma justificativa razoável de proteção de segredo industrial, de segurança ou de investigação de trabalhador suspeito de algum delito,

principalmente quando o empregado não é alertado a respeito do sistema de vigilância, é uma estratégia comum do assédio moral no trabalho.¹²⁵

Como o bem ofendido é imensurável e não há como ser feita uma exata avaliação dos danos morais causados à pessoa, a sua reparação acaba sendo feita por via reflexa, por uma indenização pecuniária ou outra obrigação a quem causou o dano. Porém a indenização pecuniária ou a fixação de obrigação diversa podem representar a pretensão do julgador em conferir um caráter pedagógico e moralizador, promovendo ao causador do dano uma responsabilidade em relação aos atos passados e comprometimento com a ética em atos futuros. Abordaremos em capítulos próprios os temas sobre a responsabilidade e sobre a reparação dos danos, como conseqüências ao empregador.

5.4.2. Danos materiais

Como conseqüências do assédio moral podem advir danos materiais, assim considerados como os prejuízos de natureza econômica, causados por agressões a bens materiais (corpóreos) e a direitos (incorpóreos) que compõem o acervo do sujeito passivo.¹²⁶

Já abordamos neste trabalho a possibilidade de emergirem doenças como conseqüências do assédio moral, incitando ao assediado, além do dano moral, o dano material pela necessidade de busca de tratamento médico e o prejuízo pela impossibilidade de trabalho no período de convalescença.

Para Prata, o *harcèlement moral au travail* quase sempre acarreta distúrbios psicológicos e psicossomáticos, cujo tratamento implica

¹²⁵ PRATA Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 330.

¹²⁶ THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Dano moral**. *apud* PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 522.

gastos relevantes, considerando que a rede pública de saúde não oferece amplo tratamento psicológico satisfatório. As despesas com o tratamento médico das eventuais lesões físicas incluirão, entre outras, gastos com ambulância, radiografias, aparelhos ortopédicos, exames de laboratório, etc.¹²⁷

Se admitirmos uma conseqüência mais trágica, como o suicídio, ou por fenômeno patológico súbito, como infarto ou acidente vascular encefálico, decorrentes do assédio moral, o agressor deve cobrir as despesas com o funeral.

Estas conseqüências são sofridas pelo empregado que sofreu o assédio, e o empregador também tem seus danos em razão da prática do assédio. A queda da produtividade do empregado que sofre o assédio é um efeito muito mais provável que o aumento de seu rendimento. Pode até ser que no início do assédio o empregado passe a trabalhar com mais afinco para atingir as metas impossíveis, mas o desgaste decorrente da exigência excessiva e reiterada é o efeito lógico e inevitável.

Reputamos ainda que o assédio moral aumenta o risco de acidentes de trabalho para a vítima, o que também é admitido por Regina Célia Pezzuto Rufino, pois os prejuízos da empresa com as expensas do acidente, com restituição de despesas médicas, hospitalares, além de arcar com alguns dias do afastamento do empregado, tornando inviável ao negócio profissional, sobretudo quando o acidente findar na morte do trabalhador.¹²⁸

Rufino admite que a perda do emprego do assediado também atinge negativamente a empresa, a qual sempre perde com a alta rotatividade de mão-de-obra, sobretudo nos casos de funcionários altamente qualificados, em que a empresa pode demorar, consideravelmente, para alcançar o êxito na

¹²⁷ Marcelo Rodrigues. **Op. Cit.**, p. 523.

¹²⁸ RUFINO, Regina Celia Pezzuto. **Op. Cit.** p. 96

substituição, podendo despende gastos com a qualificação do novo empregado, uma vez que o assediado precisará ser substituído de forma imediata.¹²⁹

Para o empregador há ainda a possibilidade de ser reconhecida a rescisão indireta pelo assédio, em que o empregado pode se valer de todas as alíneas do artigo 483 da CLT. Exigir serviços superiores às forças do empregado, alheios ao contrato, descumprimento de obrigação contratual e redução dos serviços e salários; tratar com rigor excessivo; possibilitar um mal considerável; praticar ato lesivo à honra e boa fama e ainda agredir fisicamente, todas essas ações podem ocorrer durante o assédio moral e servem de fundamento para a caracterização da rescisão indireta.

Alkimin avalia, sob o prisma das obrigações contratuais, que todas as atitudes, gestos, comportamentos, palavras caracterizadoras do assédio moral se enquadram nas hipóteses tipificadas no art. 483 da CLT, consubstanciando grave violação patronal das obrigações legais e contratuais, além de violar o dever geral de respeito à dignidade e intimidade do trabalhador, legitimando a despedida indireta por justa causa ou falta grave do empregador.¹³⁰

O alcance de uma prática medíocre em termos de falta de humanidade, que caracteriza o assédio moral, não pode ser negado. Os princípios básicos para uma convivência saudável são os direitos humanos fundamentados na dignidade da pessoa humana. Os valores de liberdade, dignidade, honra, verdade, embora sejam imateriais são perceptíveis em qualquer ambiente e devem sempre estar presentes nas relações humanas. A falta destes valores e princípios reflete em toda a sociedade. Esta é a principal consequência de uma prática censurável como é o assédio e toda a sociedade acaba sofrendo os prejuízos e os danos.

¹²⁹ Idem. ibidem. p. 94.

¹³⁰ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2007. p. 92.

5.4.3. Danos processuais

O assédio moral também tem seus reflexos nos processos trabalhistas. Não que ele cause verdadeiros danos aos processos, evidentemente, mas pode possibilitar um aumento no ajuizamento das ações, caso a prática do assédio seja ainda uma praxe no mercado de trabalho.

A partir da hipótese de aumento de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais no mercado de trabalho, procuramos relacionar com a proporção do volume processual no período em houve a ampliação da competência da Justiça do Trabalho.

Trata-se somente de hipótese, cuja confirmação em estatísticas não é possível pela inespecificidade dos números. Não há discriminação entre as causas das doenças ocupacionais ou dos acidentes. E também não há esta diferenciação entre os objetos dos processos para que a hipótese seja confirmada pelas estatísticas. Mas no decorrer do trabalho foram indicadas algumas situações em que o assédio moral causa doenças psicossomáticas e também possibilita maior ocorrência de acidentes.

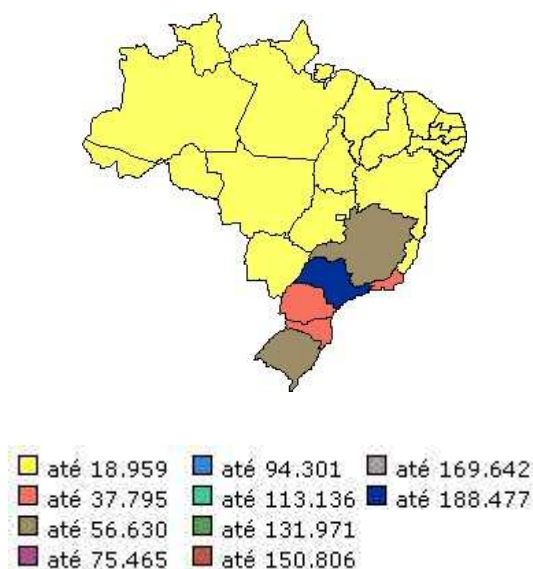
As estatísticas de todos os Tribunais Regionais do Trabalho apresentadas pelo TST indicam que houve expressivo aumento do movimento processual a partir do ano de 2005, logo após o advento da Emenda Constitucional 45, publicada em 30/12/2004.

A constatação estatística confirma a hipótese de que a ampliação da competência da Justiça do Trabalho traria um volume processual ainda maior para este Juízo, principalmente em razão das ações que tenham como objeto os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Pelas estatísticas do Ministério da Saúde do ano de 2006 verifica-se a maior incidência de acidentes de trabalho no estado de São Paulo

(188.577), onde há grande parte da mão de obra formal. Nos outros estados, porém, com alto índice de formalidade nas relações de emprego, este número se reduz em grande proporção, talvez mais pela sub-notificação do que pela segurança laboral. Os Estados das Minas Gerais (51.858) e Rio Grande do Sul (43.341) exemplificam estas diferenças em relação a São Paulo. Os estados de Paraná (36.995), Rio de Janeiro (35.741) e Santa Catarina (30.432) estão na terceira faixa de acidentes notificados à Previdência. A figura 1 ilustra a incidência de acidentes e doenças.

Figura 1: Quantidade de Acidentes de Trabalho em 2006



Fonte: <http://creme.dataprev.gov.br/temp>

Tomando como base os números obtidos dos Tribunais do Trabalho das 2ª e 15ª Regiões (São Paulo e Campinas), bem como 3ª e 4ª Regiões (Minas e Rio Grande do Sul), seguidos pelas Regiões 9ª, 1ª e 12ª (Paraná, Rio de Janeiro e Santa Catarina), pode-se constatar um maior crescimento do movimento processual entre os anos de 2004 e 2006, o que confirma o aumento do volume após o advento da Emenda 45/2004.

Considerando estes mesmos seis estados, percebe-se um percentual de crescimento do mercado de trabalho inferior, entre os anos de

2004 e 2006, o que demonstra o real crescimento dos processos, que não se deu devido ao crescimento econômico, mas sim houve um efetivo aumento da busca do Judiciário para resolução dos problemas.

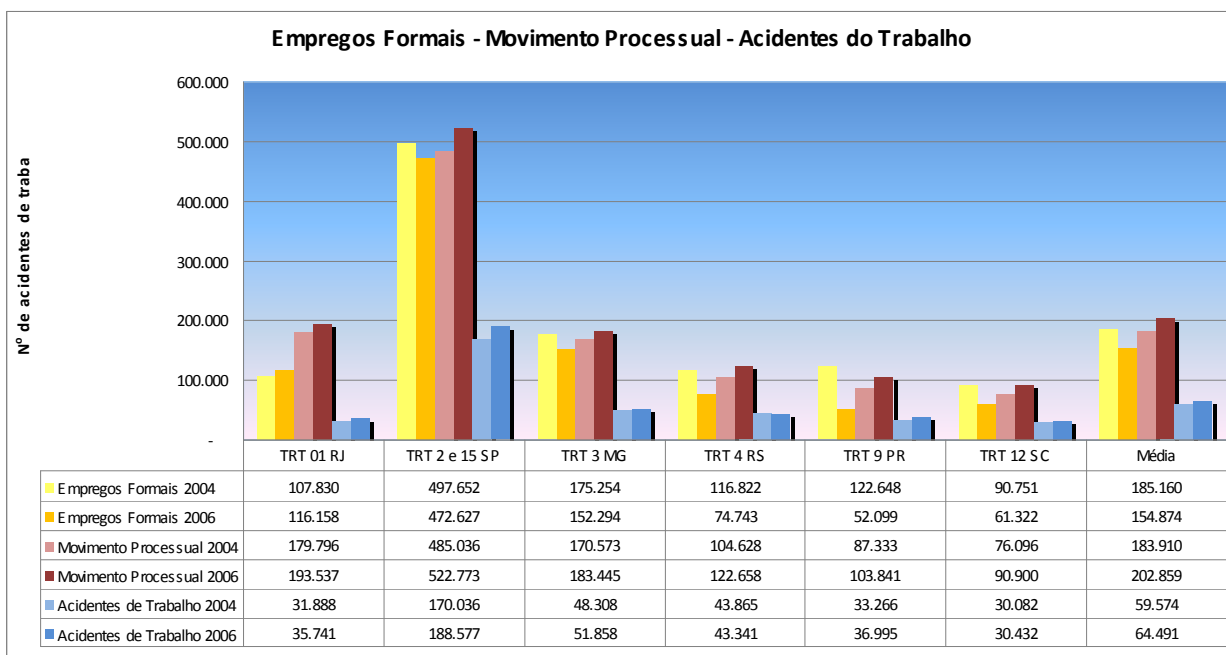
Em paralelo ao crescimento dos acidentes de trabalho, são verificados maiores percentuais, o que, considerando que os objetos dos processos trabalhistas não se restringem aos acidentes, o índice de feitos ajuizados com pretensões relativas aos acidentes é muito inferior ao que efetivamente se verifica na realidade. O assédio moral também pode ser fator de limitação deste número, pelo temor de retaliações posteriores dos antigos empregadores, que acabam por mencionar o ajuizamento de ações, em caso de referências fornecidas a um novo empregador. Esse fato é comumente relatado nas mesas de audiências trabalhistas.

No gráfico abaixo, elaborado com base em estatísticas oficiais fornecidas pelos Tribunais Regionais, e pelos Ministérios da Previdência Social e do Trabalho e Emprego, pode-se constatar que o mercado de trabalho, ou a oferta de empregos, reduziu entre os anos de 2004 a 2006, mas houve efetivo aumento tanto de processos, como de acidentes de trabalho.

Os tribunais escolhidos para análise foram os relativos às regiões em que houve maior número de acidentes de trabalho: São Paulo e Campinas, 2ª e 15ª Regiões; Rio de Janeiro, 1ª Região; Minas Gerais, 3ª Região; Paraná, 9ª Região; Santa Catarina, 12ª Região e Rio Grande do Sul, 4ª Região.

Não obstante a redução de empregos entre os anos de 2004 e 2006, dados oficiais obtidos a partir do Ministério do Trabalho e Emprego (CAGED), houve um crescimento de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, confirmando também a hipótese de descuido do empregador quanto à prevenção e saúde e segurança do trabalho, e até a contribuição para as ocorrências, em razão de exigências excessivas e aumento do estresse.

Gráfico 1: Relação entre o mercado de trabalho, ajuizamento processos e acidentes



Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (CAGED); Anuário Estatísticos dos Tribunais; Ministério da Previdência Social.

O Gráfico 1 ilustra as hipóteses de aumento considerável no volume processual após a promulgação da Emenda 45/2004. Como o mercado de trabalho reduziu no mesmo período, infere-se que houve um aumento real tanto do número de novos processos, como também de acidentes de trabalho, o que é mais preocupante.

Analisando as estatísticas de acidentes de trabalho por faixa etária, verifica-se um excessivo aumento a partir de 2006 entre as pessoas de 16 a 34 anos de idade. Esta incidência demonstra que as atividades de maior risco e mais perigosas são executadas por pessoas mais jovens e, portanto, mais inexperientes. Os treinamentos e especializações precisam ser incentivados também como elemento de segurança do trabalho, para uma prevenção de acidentes e de doenças ocupacionais.

Os dados do Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho de 2006 divulgado pela Previdência Social, na última semana de janeiro, mostram que a incidência de acidentes em todas as faixas etárias é superior ao tamanho do mercado de trabalho em cada região, conforme dados do Ministério do Trabalho. O Sudeste, por exemplo, concentra 57,14%, das ocorrências. Só no município de São Paulo foram registrados, em 2006, 45.473 acidentes de trabalho em 2006, que resultaram em 114 mortes. Em seguida, ficou o Rio de Janeiro, com 20.524 casos e 66 mortes, e Porto Alegre, com 11.453 acidentes e 14 mortes.¹³¹

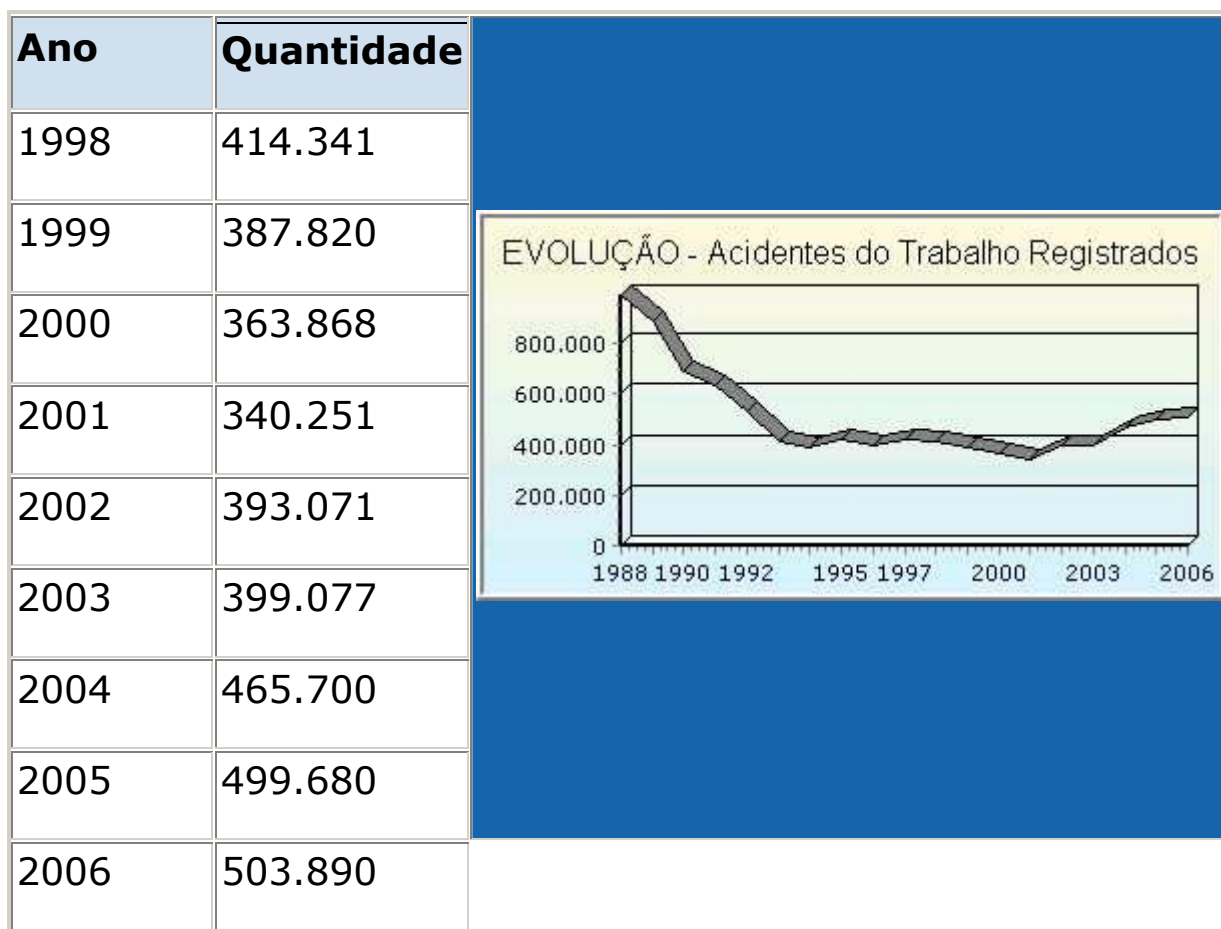
Porém, em termos relativos, o Centro-Oeste e o Norte apresentam maiores taxas de óbitos. Enquanto a média de mortes no Brasil foi de 10 por 100 mil, a média do Centro-Oeste foi de 17,28 e, a do Norte, 15,55, o que indica falta de investimentos em prevenção de acidentes.

A tabela abaixo, obtida a partir da *internet* no *site* da Previdência Social brasileira demonstra a evolução dos acidentes de trabalho. Houve uma redução a partir de 1988, ano da Promulgação da Constituição Federal e a partir de 2001 houve um crescimento destes acidentes. Esta evolução pode ser atribuída a diversos fatores econômicos e produtivos, mas também legais. A valorização da dignidade humana proclamada pela Constituição poderia ser o fator legal para redução dos acidentes em 1988 – ano da sua promulgação - , mas este valor pode ser diminuído pela sociedade industrial e capitalista, que valoriza ainda mais a produção econômica e os lucros sobre as pessoas e sua saúde, como efeito negativo da globalização. A desvalorização das pessoas é o fator comum identificado ao deixar de se investir em segurança do trabalho. Esta segurança não é restrita a iluminação adequada, ambiente sem poeira e materiais em suspensão no ar, ventilação, calor, eletricidade, produtos químicos e inúmeros outros elementos que degradam a saúde física do

¹³¹ Disponível na internet em http://www.mpas.gov.br/aeps2006/15_01_03.asp. Acesso em 10/03/2008.

trabalhador. Mas a segurança emocional e pessoal não é valorizada como já discorremos anteriormente. Principalmente os jovens inexperientes que se deparam com o mercado de trabalho não recebem instrução e treinamento para enfrentar o cotidiano profissional e a competição entre colegas.

Tabela 1: Evolução de Acidentes do Trabalho Registrados:



A prevenção não pode se restringir aos aspectos físicos, mas deve ser ampliada às relações pessoais. Os treinamentos para uma comunicação clara entre as pessoas e o desenvolvimento de relações pessoais verdadeiras, com a identificação de problemas e propostas para solução não são fatores de investimento nas empresas, sequer entre os maiores cargos.

O elevado número de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais no Sul e Sudeste se dá pela concentração de mão de obra nestas regiões, mas também pela falta de investimentos de empregadores para a maior qualidade do ambiente de trabalho, seja em relação a aspectos físicos ou emocionais.

Costuma-se acreditar que pessoas com maior nível de instrução tenham maior capacidade de relacionamento e facilidade no trato com os demais, mas esta não é uma regra absoluta e comporta inúmeros casos que a contradizem.

A instrução facilita a identificação lógica no trato com as pessoas, ou seja, um gesto de atenção e consideração pelo outro terá como resposta outro gesto atencioso. Mas nem sempre a lógica afetiva das relações de convívio acompanha a lógica das estatísticas. Os aspectos emocionais devem ser valorizados no ambiente de trabalho com a mesma atenção que os aspectos físicos. O cuidado do empregador para que sejam evitadas situações de extremo estresse e exigências desumanas no ambiente de trabalho é o foco deste trabalho. É responsabilidade do empregador prevenir as doenças ocupacionais e os acidentes com a proteção à saúde e segurança de seu empregados, considerando-se a amplitude do conceito da saúde – *“completo bem-estar psíquico, mental e social, e não apenas a ausência de distúrbios ou doenças.”*

6. Responsabilidade do empregador

“Toda manhã, na África, uma gazela desperta. Sabe que deverá correr mais depressa do que o leão ou será morta.

Toda manhã, na África, um leão desperta. Sabe que deverá correr mais do que a gazela ou morrerá de fome. Quando o sol surge, não importa se você é um leão ou uma gazela: é melhor que comece a correr.”¹³²

O tema da responsabilidade do empregador foi ressaltado no presente trabalho por ser o empregador a personagem garantidora da subsistência do seu subordinado. Até que ponto este empregador favorece e facilita a vida de seus empregados e possibilita a qualidade de vida aos seus subordinados, correspondendo à função social da empresa, é um questionamento constante.

A lei da selva capitalista, que exige a ação predatória dos leões e as corridas das gazelas demonstra a filosofia preponderante no mundo do trabalho, principalmente com a globalização, e é a visão da maioria dos empregadores. Os lucros são necessários e podem ser perseguidos, mas não a custa da deterioração da vida das pessoas. O crescente estresse vivido cada vez mais pelas pessoas indica a degradação dos valores humanos. A dignidade inerente a cada ser humano não está mais preservada.

¹³² DE MASI, Domenico. **O Futuro do Trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. 9ª ed. Rio de Janeiro, José Olympio, 2006.

O empregador seria responsável por toda a celeuma da sociedade pós-revolução industrial? Teria o empregador que responder pelas falácias desumanas vivenciadas por toda a sociedade?

É muito simples identificar os problemas, mas é muito difícil encontrar quem são os responsáveis. A tecnologia? A globalização? O capitalismo?

Estas entidades não têm nomes. São como seres que servem de fachada aos reais motivos de uma conspiração mundial em que são favorecidos os muito ricos e os menos ricos são rechaçados. Os pobres sequer são considerados humanos ou dignos de maiores observações ou de expressão de suas vozes. O poder conferido pelo dinheiro é o vetor de todas as ações.

Por isso o empregador foi o sujeito escolhido para ser responsável, com a objetividade desta responsabilidade. Contrata alguém para ser seu subordinado e também deve proteger seu subordinado das mazelas emocionais e psicológicas a que este será submetido no ambiente de trabalho.

A subordinação não é somente jurídica, pelo aspecto amplamente estudado pelos acadêmicos, mas também é uma subordinação humana.

Quando o empregador deixar de ser visto como um algoz ou deixar de se colocar como tal, e passar a respeitar verdadeiramente os direitos de seus empregados, este assunto deixará de ter a importância que lhe é dada hoje.

Enquanto o empregador quiser reduzir os direitos de seus empregados, flexibilizar as mínimas garantias legais conquistadas mais por conveniências políticas do que por lutas de classe, o assédio moral será a pauta da atualidade. Os estresses, as síndromes do pânico, as depressões e crises de ansiedade vivenciados no ambiente de trabalho ainda serão constantes.

As relações humanas precisam ser valorizadas, as garantias legais mínimas devem ser respeitadas e ampliadas para que o empregador deixe de impor denominações de “colaboradores” ou “associados” aos seus empregados, mas haja uma real relação de emprego vivida com respeito ao ser humano.

De nada adianta a denominação de colaborador, se o empregado continua somente favorecendo o lucro ao seu empregador, sem que este sequer saiba seu nome e somente o veja como um número a mais a lhe dar mais ou menos produtividade.

Por isso o empregador foi considerado o responsável pelos danos causados às pessoas que lhe são subordinadas, na relação de emprego, para que perceba seu papel nesta luta de poder vivida por toda a sociedade. Assim, são identificadas as personagens e a possibilidade de melhora da sociedade pela ação consciente do ser humano que está também por trás do empregador.

6.1. Responsabilidade civil objetiva e subjetiva

Venosa ensina que o termo responsabilidade é utilizado em qualquer situação na qual alguma pessoa, natural ou jurídica, deva arcar com as conseqüências de um ato, fato, ou negócio danoso. Sob essa noção, toda atividade humana, portanto, pode acarretar o dever de indenizar ou reparar um dano, pois os princípios da responsabilidade civil buscam restaurar um equilíbrio patrimonial e moral violado e um prejuízo ou dano não reparado é um fator de inquietação social.¹³³

Na relação de emprego, estamos nos referindo à responsabilidade civil contratual, conceituada por Dallegrave como aquela proveniente de um contrato mantido previamente entre as partes (ofensor e vítima), a qual pode se manifestar de forma objetiva (sem culpa) quando o dano do empregado decorrer da simples, regular e ordinária execução do contrato de trabalho (risco assumido) ou, como geralmente sucede, de forma culposa, em face da inexecução de obrigação principal ou secundária ou de um dever anexo de conduta¹³⁴.

Admitidos que a responsabilidade civil do empregador decorrente do assédio moral é contratual, pois o dever de reparação do dano encontra-se na ambiência contratual, em que o dano foi resultando da inexecução de dever de conduta do empregador.

Identificada a classificação da responsabilidade civil tratada neste capítulo como contratual, pois decorrente da relação de emprego, podemos deslocar a análise para a avaliação das responsabilidades objetiva ou subjetiva, conceitos relacionados à culpa do agente causador do dano. Conforme o

¹³³ VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: responsabilidade civil**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2005. p.13.

¹³⁴ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p. 79.

fundamento que se dê à responsabilidade, a culpa pode ou não ser elemento da obrigação de reparação do dano. A teoria subjetiva pressupõe a culpa como fundamento da responsabilidade civil, enquanto que na teoria objetiva não há o requisito da culpa, pois basta a existência do dano e o nexo de causalidade.

A teoria da responsabilidade subjetiva é prevista no artigo 186 do Código Civil, no qual há a responsabilização daquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. No artigo seguinte, o Código Civil traz o conceito de abuso de direito ou exercício irregular do direito, que pode ensejar a responsabilidade civil.

Como ensina Sebastião Geraldo de Oliveira, a responsabilidade é subjetiva quando o dever de indenizar surgir em razão do comportamento do sujeito que causa danos a terceiros, por dolo ou culpa. Na responsabilidade objetiva, basta a existência do dano e do nexo de causalidade para surgir o dever de indenizar, por isso também chamada de teoria do risco, porquanto aquele que no exercício da sua atividade cria um risco de dano a outrem, responde pela reparação dos prejuízos, mesmo quando não tenha incidido qualquer culpa.¹³⁵

Para Gagliano e Pamplona, o novo Código Civil consagrou expressamente a teoria do risco e, ao lado da responsabilidade subjetiva, admitiu a responsabilidade objetiva, em seu artigo 927, o qual pode ter questionamentos e interpretações diversas, principalmente pela natureza fluídica da expressão “atividade de risco” como conceito demasiadamente aberto¹³⁶:

“Art. 927 – Aquele que, por ato ilícito causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único – Haverá obrigação

¹³⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. São Paulo: LTr, 2005. p. 77.

¹³⁶ GAGLIANO, Pablo Stolze & PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 154.

de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.”

Gonçalves reconhece a inovação do artigo 927 do Código Civil em matéria de responsabilidade civil, pois a admissão da responsabilidade sem culpa pelo exercício de atividade que, por sua natureza, representa risco para os direitos de outrem, de forma genérica como consta do texto, possibilitará ao Judiciário uma ampliação dos casos de dano indenizável.¹³⁷

As teorias da responsabilidade civil consideradas aplicáveis ao Direito do Trabalho podem ser classificadas em teoria do risco proveito, pela qual aquele que tira proveito ou vantagem de uma atividade e causa dano a outrem tem o dever de repará-lo; a teoria dos atos normais ou anormais, medidos pelo padrão médio da sociedade e a teoria do risco inerente à atividade econômica, pela qual o dever de reparar o dano surge da atividade exercida pelo agente que cria o risco, sem se cogitar o proveito ou vantagem.¹³⁸

Assumimos a teoria do risco como correspondente ao previsto no artigo 927 do Código Civil, pois sempre haverá o risco de existência do assédio moral em se tratando de convivência interpessoal. Na definição do dicionário jurídico de Maria Helena Diniz, o risco é a possibilidade de ocorrência de um perigo ou sinistro causador de dano ou de prejuízo, suscetível de acarretar responsabilidade civil na sua reparação; medida de danos ou prejuízos potenciais, expressa em termos de probabilidade estatística de ocorrência e de intensidade ou grandeza das conseqüências previsíveis; relação existente entre a probabilidade de que uma ameaça de evento adverso ou

¹³⁷ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. 9.ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 25.

¹³⁸ SANTOS, Enoque Ribeiro dos Santos. **Responsabilidade Objetiva e Subjetiva do Empregador em face do Novo Código Civil**. São Paulo: LTr, 2007. p. 36.

acidente determinados se concretize com o grau de vulnerabilidade do sistema receptor e seus efeitos.¹³⁹

Avaliando as definições de risco, no ambiente de trabalho sempre haverá esta possibilidade, o que pôde ser verificado no capítulo referente às estatísticas (item 5.5), em relação ao alto índice de acidentes e doenças ocupacionais.

O artigo 932 do Código Civil prevê que o empregador é responsável civil por seus empregados no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, mas alguns doutrinadores defendem a necessidade do risco ser evidenciado na atividade exigida ao empregado. Mas qual seria o risco em potencial de uma atividade? Não há uma fixação legal objetiva para se reconhecer a atividade de risco.

Agasalhamos a idéia de que a responsabilidade do empregador sempre é objetiva, independente de culpa ou dolo, pois sempre há o risco, que não precisa ser evidenciado ou ser reconhecido como potencial. Qualquer dano ocorrido ao trabalhador, durante a relação de emprego, no âmbito da empresa, deve ter a garantia de indenização pelo empregador, totalmente responsável. Caio Mário cita o artigo 933 do Código Civil e preleciona que houve a expressa instituição da responsabilidade objetivo do empregador na reparação do dano causado pelo empregado, bastando a ocorrência da lesão e o estabelecimento da relação de preposição¹⁴⁰.

A única possibilidade de exclusão desta responsabilidade dar-se-ia caso não haja o nexo de causalidade no contrato de trabalho. Havendo o dano moral ou material do trabalhador em razão de um assédio moral no ambiente do trabalho, haverá necessariamente a responsabilidade objetiva do empregador. O

¹³⁹ DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998. v. 4, p. 215.

¹⁴⁰ PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2005. p. 559.

risco de um assédio moral na relação de emprego, considerando todas as situações anteriormente expostas é um potencial causador de danos materiais e morais.

Defendemos que as doenças ocupacionais relacionadas aos danos materiais e morais, causadas por assédio moral, não dependem de uma comprovação da culpa do empregador, mas simplesmente do nexo de causalidade. Mesmo porque, poder-se-ia considerar até mesmo uma culpa indireta, se é que se pode chamar assim, a falta de cuidados com as relações pessoais internas, pela falta de treinamento, atenção e valorização da pessoa humana no ambiente de trabalho.

Oliveira também defende esta tendência de “socialização dos riscos”, como denomina em seu livro, aduzindo que há inovações significativas no campo da responsabilidade objetiva, em que se verifica o desvio do foco principal da investigação da culpa para o atendimento da vítima.¹⁴¹

Dal Col, ao discorrer sobre a Responsabilidade Civil do Empregador esclarece que:

“Quando se fala em integridade como sendo direito fundamental do trabalhador, na condição de ser humano, está afirmando-se que o empregador deve adotar todas as medidas possíveis destinadas à proteção do empregado e jamais se poderá permitir que se o exponha ao perigo por negligência e, muito menos, por ação voluntária, o que constituiria dolo ou culpa grave.”¹⁴²

¹⁴¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Op. Cit.** p. 78.

¹⁴² DAL COL, Helder Martinez. **Responsabilidade Civil do Empregador.** Rio de Janeiro: Forense, 2005. p. 132.

O mesmo autor defende que as regras da responsabilidade civil devem ser ampliadas para garantir ao trabalhador sua plena indenização dos males sofridos durante o contrato de trabalho, pois, para Dal Col, a evolução do Direito veio em socorro da triste realidade, mudando as bases da responsabilidade acidentária, pois a reparação por danos materiais e morais passou a ser passível de exigência em caso de simples verificação de culpa, em qualquer de seus graus e modalidades. Relembra que a falta de prevenção e cuidado com o ambiente de trabalho importa na incúria e negligência daqueles que não conseguem ou não querem se adaptar à lei e colocam o ser humano em segundo plano de importância.¹⁴³

Numa visão mais ampla, Souto Maior, ensina que o desrespeito aos direitos trabalhistas representa um crime contra a ordem econômica, conforme previsão do artigo 20, da Lei 8884/94, e ressalta a responsabilidade solidária prevista no artigo 17 da mesma lei.¹⁴⁴

Assim, a responsabilidade não seria somente civil, mas também criminal, como nos ensina Souto Maior. Mas o enfoque deste trabalho refere-se ao âmbito do Processo Trabalhista, cuja competência criminal não foi reconhecida. No entanto, há vários julgados em todos os tribunais laborais nos quais a responsabilidade civil objetiva é reconhecida amplamente. As seguintes ementas proferidas no TRT da 15ª Região exemplificam esta tese:

“DOENÇA PROFISSIONAL. INVALIDEZ. INDENIZAÇÃO PREVIDENCIÁRIA. APOSENTADORIA POR INCAPACIDADE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. NEXO DE CAUSALIDADE.

¹⁴³ Idem. Ibidem. p. 133.

¹⁴⁴ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O dano social e sua reparação.** Revista da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região – Amatra XV. N. 1 – Ano 2008. p.112

RESPONSABILIDADE OBJETIVA. Como preleciona o insigne Sebastião Geraldo de Oliveira, os artigos 21, XXIII, letra “c”, e 225, § 3º, da Constituição Federal admitem a responsabilidade, em se tratando, respectivamente, de danos nucleares e de atividades lesivas ao meio ambiente de trabalho, sem cogitar de dolo ou culpa. E, é claro, na hipótese do art. 225, § 3º, da Constituição Federal, é perfeitamente cabível a interpretação de que os danos causados pelo empregador no meio ambiente de trabalho abrangem os danos provocados na saúde dos empregados que exerçam suas atividades no aludido local, independentemente de ter, ou não, o empregador agido com culpa ou dolo, especialmente considerando-se que o art. 221, VIII, também da Constituição Federal, expressamente, inclui o local de trabalho no conceito de meio ambiente. Por isso mesmo, é vasta a jurisprudência no sentido de que o nexo da causalidade, no caso, é presumido, como também é presumida a culpa do empregador. Recurso do reclamado conhecido e não provido.” (Proc. nº 01899-2002-113-15-00-0 Relator Desemb. Samuel Corrêa Leite).

“DANO MORAL. DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO. O princípio da dignidade da pessoa humana foi adotado como fundamento da República do Brasil, conforme dispõe o art. 1º, III, da CF/1988. Portanto, constituindo a essência dos direitos fundamentais, de modo que é forçoso concluir que, se a finalidade maior da CF é tutelar a pessoa humana - a quem reconheceu direitos

fundamentais-, a autonomia das relações privadas, inclusive as relações de trabalho, encontra limites na preservação da dignidade da pessoa humana. Note-se que a CF/88, ao tutelar o meio ambiente (“caput” do art. 225), tinha como finalidade a proteção da vida humana, como valor fundamental, de sorte que, ao considerar incluído o local de trabalho no conceito de meio ambiente, constatamos que a proteção constitucional se volta à prevenção dos riscos ambientais para resguardar a saúde físico-psíquica do trabalhador enquanto cidadão. Apesar de não ser pacífica a questão da responsabilidade civil do empregador frente ao dano à saúde ou vida do empregado decorrente da agressão ao ambiente de trabalho, há, ainda, a previsão do Código Civil de 2002 que, apesar de concebido na década de 1970, adotou a responsabilidade objetiva fundada na teoria do risco na hipótese de atividade que, ao ser normalmente exercida, oferecer risco potencial da ocorrência de dano a direitos de outrem (parágrafo único do art. 927). Sendo assim, com supedâneo no parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil e art. 7º, “caput” que estipulou assegurou outros direitos além dos previstos em seus incisos, a tendência atual da jurisprudência é inclinar-se pelo reconhecimento da responsabilidade do empregador independente de culpa ou dolo no caso do empregado vir a exercer atividade perigosa ou que o exponha a riscos.” (Processo nº 01339-2003-022-15-00-0 Relator Desemb. Lorival Ferreira dos Santos).

As seguintes ementas proferidas pelo TRT da 2ª Região, São Paulo, também demonstram a tendência da jurisprudência no sentido de se reconhecer a responsabilidade objetiva da empresa em caso de acidentes e doenças ocupacionais:

“RECURSO ORDINÁRIO - ACIDENTE DE TRABALHO PERÍCIA MÉDICA FAVORÁVEL - RESPONSABILIDADE OBJETIVA DA EMPRESA - Não há dúvida de que toda ablação, mesmo parcial, de algum membro da estrutura orgânica implica, em maior ou menor grau, redução da capacidade laborativa do acidentado. Se há controvérsia entre os vários laudos sobre a ocorrência ou não de falha humana no acidente, prevalecerá, independentemente da aferição de culpa, a responsabilidade objetiva da empresa perante a conclusão de laudo médico que constate o nexo causal, a caracterização da incapacidade para a mesma função, ainda que parcial, e quantifique o comprometimento patrimonial físico e o dano estético. Recurso a que se dá provimento parcial. Temos, assim, no diploma civil, no diploma constitucional e nos tratados internacionais fundamentos suficientes para reconhecimento da responsabilidade objetiva do empregador.” (ACÓRDÃO Nº: 20060535800 - PROCESSO TRT/SP Nº: 02350200537202000 - RECURSO ORDINÁRIO - 02 VT de Mogi das Cruz. Relatora Desembargadora Dra. Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva)

“1. DANO MORAL. DOENÇA ADQUIRIDA NO CURSO DO CONTRATO EMPREGATÍCIO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. O empregado possui o direito social constitucionalmente garantido de trabalhar sob condições seguras, protegido de agentes nocivos à sua saúde, pois o art. 7º, inciso XXII da CFR/88 impõe ao empregador a redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Se ficou demonstrado que procedimentos preventivos foram ignorados e o reclamante adoeceu e posteriormente, veio a falecer em razão de contato com agentes químicos nocivos (hidrocarbonetos-benzeno), é de rigor o pagamento de indenização por dano moral ao espólio. Inequívoca a responsabilidade objetiva da reclamada, conforme art. 927 do Código Civil, cujo parágrafo único preconiza que haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos em que a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. 2. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. DIMENSIONAMENTO. É certo que a subjetividade que envolve a questão do dano moral dificulta, em tese, a dimensão dos prejuízos oriundos da lesão sofrida. Todavia, não é permitido perder de vista a amplitude da lesão, a necessidade do ofendido, a capacidade patrimonial do ofensor e o princípio da razoabilidade. A indenização deve configurar impedimento à perpetuação de comportamentos tirânicos e

irresponsáveis. A reparação pecuniária deve proporcionar compensação pela dor da vitimado dano moral, a justa reparação.” (RO Processo nº 01734-2005-318-02-00-0 – AC 20080533773 - Relator Desemb. Paulo Augusto Camara – Publ. 27/06/2008).

O artigo 927 do Código Civil é um dos principais fundamentos para reconhecimento da responsabilidade objetiva do empregador, eis que o caput do artigo 7º da Constituição Federal permite a ampliação dos direitos dos empregados. Além disso, todos os fundamentos anteriormente expressos, inclusive nas decisões supracitadas, acerca dos outros dispositivos constitucionais, dos direitos fundamentais, bem como das garantias relativas ao meio ambiente do trabalho e à segurança do trabalho, confirmam a ampla possibilidade de aplicação desta responsabilidade.

6.2. Responsabilidade na terceirização

Na terceirização, a responsabilidade continua a existir, tanto em face do empregador direto, da empresa prestadora de serviços, como da tomadora de serviços, pois a obrigação de adotar medidas preventivas que visem a proteger a saúde e segurança do empregado não é personalíssima, pode ser executada diretamente pelo empregador, por seus prepostos ou mesmo utilizando-se dos serviços de empresas especializadas.¹⁴⁵

Sebastião Geraldo de Oliveira relembra que a prática tem demonstrado que os serviços terceirizados são os que mais expõem os trabalhadores a riscos e, por conseqüência, a acidentes ou doenças, pois referem-se a empregos de baixo nível remuneratório e pouca especialização, que dispensam experiência e treinamento.¹⁴⁶

Novamente o novo Código Civil é citado como fundamento para o reconhecimento da responsabilidade do empregador tomador dos serviços. O artigo 942 garante a responsabilidade solidária em caso de reparação de danos causados a terceiros, com a previsão da responsabilidade dos co-autores em caso de violação do direito de outrem na reparação do dano causado.

Principalmente em atividades consideradas por muitos “secundárias” ou “atividade-meio”, normalmente terceirizadas, como limpeza, manutenção, vigilância, o assédio moral pode ser identificado pelo isolamento e indiferença impingidos ao prestador de serviços, que permanece em seu ostracismo e não consegue sequer identificar quem seria o responsável, se o empregador direto ou a própria tomadora dos serviços.

Sem entrar na discussão estimulante sobre o que seja a atividade meio, que não é objetivo deste trabalho, independentemente de quem o

¹⁴⁵ CAIRO JÚNIOR, José. **O Acidente do Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 56.

¹⁴⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *op. cit.* p. 283.

empregado está subordinado, há a efetiva prestação de serviços e a utilização da mão-de-obra, com seu aproveitamento, por ambas as empresas – prestadora e tomadora – e as duas precisam cuidar do ambiente de trabalho, preservando as condições de saúde e segurança.

A maioria dos julgamentos reconhece a responsabilidade do tomador dos serviços, porém, de forma subsidiária, em razão do disposto na Súmula 331 do TST, mas há várias decisões admitindo a solidariedade, principalmente em casos de contratação fraudulenta de empregados terceirizados. As decisões abaixo transcritas confirmam este entendimento:

"TERCEIRIZAÇÃO. Os serviços de carpa e corte de cana-de-açúcar em propriedade rural do empregador integra a sua atividade-fim, sendo irregular a interposição de mão-de-obra ("terceirização"), formando-se o vínculo empregatício com o beneficiário dos serviços; porém se este não é pleiteado pelo Autor, defere-se, tão-somente, a responsabilidade solidária pretendida." (TRT 15ª Região – RO 26191/98-6 – AC. 34061/99 – Relator Desemb. Eduardo Benedito de Oliveira Zanella).

"TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. MISTER EFETIVAMENTE EXERCIDO NA E PARA A TOMADORA. NECESSIDADE DE, CONHECENDO O COMPORTAMENTO HUMANO EM CERTAS SITUAÇÕES, PERSCRUTAR CADA DADO DETIDAMENTE, PARA PODER CONCLUIR COM MAIS CONVICÇÃO. Interessante o observar que é certo e o comportamento humano comprova essa verdade

cotidianamente que, quem pretende afastar a incidência de uma norma legal, sempre procura, usando seu engenho e arte, colorir seu comportamento com as cores que o tornem mais conforme, ao menos na aparência, com o comando contido na norma que se quer descumprir, e para isso, quando a pessoa quer se comportar assim, força é convir, a mente humana é prodigiosa, oferecendo caminhos que parecem multiplicar-se, de maneira infindável, de modo que é preciso cuidado para que o colorido inicial não iluda, que se perscrute cada nuance detidamente, pois, justamente uma mudança de tonalidade pode deixar bem visível a realidade, o que, de fato, acontece -ou aconteceu-, o que permitirá se conclua com maior convicção se caracterizado o exercício de função que demonstre a ilicitude da terceirização em determinada situação, para fins de se estabelecer a responsabilidade solidária.” (TRT 15ª Região – RO PROCESSO N. 00803-2005-084-15-00-9 – Relator Juiz Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani).

6.3.Prova judicial do assédio e do nexo de causalidade do dano

Ainda que admitamos a responsabilidade objetiva, sendo desnecessária a produção de provas da culpa do empregador em caso de danos decorrentes do assédio moral, o próprio dano e o nexo de causalidade devem ser demonstrados judicialmente para o reconhecimento do direito à reparação.

Dallegrave reconhece que a prova judicial do assédio moral é de extrema dificuldade para a vítima, pois, na maioria das vezes, o assediante age às portas fechadas. O jurista sugere que o assediado grave as conversas que caracterizam o assédio e que o julgador deve admitir esta forma de provas, pois, do contrário, o direito da pessoa assediada ficaria prejudicado por falta de provas do dano.¹⁴⁷

Esta dificuldade de comprovação dos fatos que caracterizam o assédio moral é a justificativa para a sugestão anterior, no entanto, a jurisprudência, na maioria dos casos correlatos, exige a “prova cabal e robusta”. Prata reforça que os julgadores se esquecem que o *mobbing*, geralmente, ocorre por meio de uma discreta manipulação maliciosa, muitas vezes pouco perceptível pelos circunstantes, a ponto de deixar confusa a própria vítima, que chega a duvidar de sua competência e até mesmo de sua sanidade mental.¹⁴⁸

Cabe ao julgador apreciar todas as provas possíveis, sem a exigência de uma prova cabal de todos os fatos. Ele deve ser sensível no momento de coligir a prova do assédio para não cometer injustiça diante de uma suposta acusação leviana e infundada, mas, sobretudo, para fazer justiça à vítima que, além de sofrer dano irreparável, se vê prejudicada na produção de prova cabal, em razão da argúcia do assediador, que geralmente tenta agir sem deixar indícios. Dallegrave sugere também que o magistrado se utilize das máximas de

¹⁴⁷ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Op. Cit.** p. 242.

¹⁴⁸ PRATA, Marcelo Rodrigues. **Op. Cit.** p.436.

experiência para a apreciação jurídica dos fatos, particularmente quando a aplicação do direito depender de juízos de valor, como nos casos de assédio moral.¹⁴⁹

¹⁴⁹ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Op. Cit.** p. 247.

7. Medidas de prevenção e defesa

A prevenção da violência na relação de trabalho, inseridas as situações de assédio moral, sexual, e abusos do poder empregatício, implica na adoção de políticas públicas e privadas. O Estado é responsável pela política pública de garantia e preservação da dignidade e personalidade do trabalhador, mas também a sociedade é igualmente responsável, com os sindicatos, empresas, trabalhadores, organizações não governamentais. No Estado Democrático de Direito toda a sociedade deve assumir sua cota de responsabilidade para que se viabilizem relações sociais e trabalhistas que respeitem a dignidade humana.¹⁵⁰

Neste capítulo analisaremos quais as possíveis medidas para prevenção do assédio moral na relação de emprego, e quais as formas de defesa para manutenção de uma ordem coerente com os princípios constitucionais.

Dividimos as medidas de prevenção em três vertentes, em face da empresa, pelos sindicatos e pela atuação do Estado através do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.

¹⁵⁰ ALKIMIN, Maria Aparecida. **A violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. Tese Doutorado em Direito das Relações Sociais. Área de concentração em Direito do Trabalho. São Paulo: PUC, 2007. p. 261.

7.1.Em face da empresa

O que poderia motivar as empresas a desenvolverem programas de prevenção do assédio no ambiente do trabalho é uma pergunta que muitos já fizeram. Márcia Novaes Guedes acredita que raramente razões econômicas são capazes de persuadir organizações para implementar um programa de combate ao terror psicológico e que há visões equivocadas e preconceituosas acerca do *mobbing*, como se a vítima fosse um perdedor.¹⁵¹

Ousamos discordar, porém, de Guedes no tocante à motivação por meios econômicos. As dificuldades causadas pela empresa para manutenção de um ambiente emocional saudável não lhe custou ainda o suficiente para o reconhecimento de sua responsabilidade social. Elencamos algumas consequências do assédio moral no item próprio (5.4), mas a possibilidade de responsabilização objetiva pela falta de cuidado e prevenção do meio ambiente pode ser o fator motivacional que estava faltando, isso em termos econômicos.

Os diversos trabalhos, não mais tão pioneiros como de Guedes, têm conferido a amplitude merecida ao tema do assédio moral, e como esta violência está presente na realidade das empresas, pode possibilitar uma revisão do conceito da vítima como perdedor.

Ainda, a sociedade passa a exigir o cumprimento dos princípios constitucionais, assumindo sua responsabilidade, seja pelos sindicatos ou pelas organizações de trabalhadores de uma empresa. A pressão social é fator capaz de levar uma empresa a adotar programas sociais, que podem ser também relativos à harmonia de convívio entre os trabalhadores e seus superiores hierárquicos.

¹⁵¹ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 149.

7.1.1. Regulamento empresarial

Guedes aponta quatro fatores que devem ser considerados para organização interna do trabalho para se prevenir a violência e o terrorismo psicológico, que são a deficiência na própria organização do trabalho; deficiência no comportamento das lideranças; exposição social positiva da vítima e baixo padrão de moralidade no local de trabalho.¹⁵²

Uma empresa desorganizada nem sempre consegue identificar os problemas interpessoais do quadro de funcionários, ignorando, por vezes, que alguns superiores hierárquicos agem com perversão com seus subordinados, desencadeando prejuízos à própria empresa.

A mudança nas condições de trabalho deve ser favorável para uma prevenção da saúde física e emocional. Os parâmetros para um ambiente físico saudável estão estabelecidos nos dispositivos das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, dentre elas, a NR 17 já citada em termos de ergonomia. As Convenções da OIT que tratam deste tema também estão relacionadas neste trabalho e fornecem os mecanismos para a proteção da segurança e saúde no ambiente de trabalho. Mas a avaliação do ambiente em termos emocionais é uma visão atual em razão dos casos de assédio moral que emergem em nosso cotidiano com frequência cada vez maior. O ambiente monótono, estressante, com condições medíocres, não favorece um espírito de colaboração, ao contrário, aumenta o risco de conflitos pessoais.

A adoção de um código de ética da empresa é uma sugestão cada vez mais aceita pelas empresas. A proposta de Paulo Peli e Paulo Teixeira que consideram que os códigos de ética devem explicitar de forma clara quais os mecanismos que serão utilizados para o combate efetivo ao assédio moral, com

¹⁵² GUEDES, Márcia Novaes. **Op. Cit.** p. 150.

atuação que garanta isonomia, isenção e imparcialidade, trazendo segurança para o quadro de empregados.¹⁵³

Normalmente a formulação dos regulamentos empresariais ocorre de forma unilateral, com os dispositivos fixados apenas pelo empregador que, de qualquer maneira, somente pode conferir condições mais benéficas aos trabalhadores e também produzir normas mais favoráveis, respeitando os princípios do direito do trabalho.

A formulação bilateral, com a participação dos empregados na elaboração do regulamento produz uma maior aceitação e um comprometimento dos trabalhadores na observação das regras, principalmente quando estas se referem ao relacionamento interpessoal e atividades de cooperação.

Fiorelli considera que normas organizacionais específicas, minuciosas e exemplares em relação aos comportamentos que todos os empregados devem evitar, reduzirão o assédio moral inadvertido. Elas devem ser tornadas explícitas, pelo sistema de informações da organização, em linguagem adequada a todos os grupos de colaboradores, dos mais diferentes níveis de escolaridade.¹⁵⁴

A deficiência na organização da empresa pode ser suprimida e as condições de trabalho podem ser modificadas com a motivação dos empregados para elaboração de novos sistemas de trabalho mediante a formulação de um documento em conjunto com o empregador.

As mudanças no comportamento das lideranças e a melhoria do padrão de moralidade do ambiente do trabalho podem também ser alcançadas com atividades de convivência e treinamento dos empregados.

¹⁵³ PELI, Paulo & TEIXEIRA, Paulo. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa**. São Paulo: Ícone, 2006. p. 193.

¹⁵⁴ FIORELLI, José Osmir. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: LTr, 2007. p. 194.

7.1.2. Treinamentos e *workshops*

Os treinamentos dos empregados são essenciais para facilitar a convivência e estimular um ambiente mais harmônico. Estes treinamentos podem ser internos ou externos à empresa, na forma de *workshops*. Para Guedes, os treinamentos externos dificultam a transposição dos conhecimentos adquiridos para dentro das organizações e para a prática cotidiana e o novo estilo de liderança deve ser aprendido dentro da empresa, com avaliação regular das habilidades desenvolvidas pelos líderes.

Para se modificar as condições de liderança, melhorar o padrão de moralidade do ambiente de trabalho e ainda favorecer uma correta relação social na empresa, de forma a melhorar a condição social de cada indivíduo as dinâmicas de convivência interpessoal e o treinamento dos líderes e diretores são recomendados, pois não se restringem à informação do grupo, mas levam à formação do indivíduo, baseada em valores. Se o próprio trabalhador não se considerar merecedor de um tratamento digno, dificilmente utilizará o princípio de valorização da pessoa humana com relação ao seu subordinado ou colega de trabalho, ou mesmo a seu chefe, dificultando a relação interpessoal.

Para Fiorelli somente a formação possibilita ao indivíduo compreender a extensão de suas responsabilidades perante a sociedade; dar embasamento filosófico consistente a suas ações, para que as vicissitudes do momento não dirijam seus pensamentos e os limites; defender seus direitos na extensão em que isso pode ser feito, sem perder de vista o respeito aos direitos de terceiros; exigir melhorias no relacionamento interpessoal em todas as esferas da sua vida; pensar dialeticamente a respeito dos acontecimentos e das propostas normativas e construir um legado de respeito humano e civismo para as gerações futuras.¹⁵⁵

¹⁵⁵ FIORELLI, José Osmir. **Op. Cit.** p. 195

Fiorelli elaborou uma interessante tabela de valores que favorecem o assédio moral em contraposição com os valores fundamentais desejáveis, que pedimos vênha para transcrevê-la:

Valores que favorecem o assédio moral	Valores fundamentais desejáveis
Imediatismo	Visão de longo prazo
Egoísmo	Cooperação
Os fins justificam os meios	Fins e meios são importantes
Ética do consumo: a pessoa é o que ela possui.	Ética da vida: todo ser vivo é importante pelo que ele é, não pelo que ele tem.
Prazer sem limites	Prazer com responsabilidade
“Eu” acima de tudo	Respeito ao próximo
Domínio da estética: a forma vem antes do conteúdo	Forma e conteúdo são importantes
As pessoas são recursos das organizações	As pessoas são as organizações
O importa é a minha felicidade	É impossível ser feliz sozinho

A falta de valores pessoais abarca terreno diverso do campo jurídico, mas a ética integra o ramo do direito e sem sua compreensão e aplicação em qualquer relacionamento pessoal o conflito tem grandes chances de surgir. Os treinamentos tanto das lideranças como dos empregados subordinados favorece a melhoria das condições apontadas por Guedes como fundamentais para a prevenção do assédio moral ou do terrorismo psicológico.

7.1.3. Representação de empregados

As comissões de empregados como eram chamadas podem servir de mecanismos de prevenção do assédio moral. Com uma atividade coerente e apoiada por todos os empregados, a representação de empregados

pode restringir o poder diretivo, de forma a favorecer um diálogo e até mesmo uma co-gestão na empresa. A figura prevista no artigo 9º da Constituição Federal não costuma ser implementada nas empresas, embora não haja previsão constitucional de regulamentação deste instituto. Trata-se de dispositivo constitucional que pode ser auto-aplicável e as próprias empresas poderiam prever e fixar as regras de funcionamento desta representação.

A representação dos trabalhadores independe da atividade sindical, mas poderia ser auxiliada pelos sindicatos com uma atuação mais eficiente destas organizações, nas quais também deveriam ocorrer mudanças de paradigmas e da legislação em termos sindicais.

Com a regulamentação do artigo 9º da Constituição Federal poder-se-ia verificar uma aplicação prática dos limites do poder de direção do empregador, com a valorização da função social da empresa e principalmente, da dignidade do trabalhador.

Como as atividades dos trabalhadores são restritas pelas condições precárias dos contratos de trabalho, a ação para se considerar a auto-aplicação do artigo 9º, com a exigência de representação de empregados, não virá da classe operária, mas sim da iniciativa do legislador consciente de seu papel social.

Uma exceção seria a criação destas comissões, motivadas pelas empresas, que espontaneamente podem inserir em seus regulamentos a possibilidade de co-gestão e de representação de empregados para efetivação prática da função social, mas esta não é a realidade. Porém, a sugestão está feita.

7.1.4. CIPA

A constituição da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) é obrigatória para empresas com mais de 50 empregados conforme previsão do artigo 163 da CLT e sua atividade é regulamentada pela NR-5.

A comissão tem composição paritária, com representantes de empregados e de empregadores. Os representantes dos empregados têm estabilidade provisória para facilitar uma atuação com mais liberdade e autonomia. Os principais objetivos da CIPA são despertar o interesse dos empregados pela melhoria das condições de trabalho, orientando-os na prevenção dos acidentes e doenças ocupacionais; observar e descrever as situações de risco, solicitando providências que impliquem a sua eliminação ou, quando impossível, a neutralização dos agentes agressivos; apresentar sugestões para a melhoria das condições ambientais.¹⁵⁶

Considerando todos esses objetivos, fica evidente que a atuação da CIPA deveria ser muito mais eficaz no combate a práticas de assédio moral nos ambientes de trabalho. Provavelmente este descuido se dá porque a atuação fica restrita aos aspectos físicos, e não há uma avaliação das condições de saúde emocional.

7.1.5. Justa Causa do Empregador

Mesmo com todos os meios de prevenção relatados, o empregado tem ainda o mecanismo da rescisão indireta para sua proteção, em casos de impossibilidade de alteração do cenário de perseguição no ambiente laboral.

Trata-se de uma forma de proteção da pessoa humana, que tem garantido constitucionalmente o princípio da dignidade, liberdade e valorização

¹⁵⁶ DINIZ, Ana Paola Santos Machado. **Saúde no Trabalho – Prevenção, Dano e Reparação**. São Paulo: LTr, 2003. p.72.

do trabalho. Estes princípios são fundamentos para limitação do poder do empregador ou seus prepostos, independente da posição hierárquica.

Neste sentido, Wagner Giglio, ao comentar sobre o rigor excessivo do empregador para caracterização da justa causa para rescisão contratual, defende sobre o direito do empregado em opor seu direito de resistência utilizando da justa causa do empregador, pois, preleciona que o trabalhador não é coisa, mas pessoa, sujeito de direitos, entre os quais o de ter respeitados sua personalidade e seu amor próprio, sua dignidade e o tratamento com rigor excessivo fere esses direitos, autorizando-o, em represália desagradadora da ofensa, a afastar-se do ofensor, com justa causa.¹⁵⁷

O principal limite a atuação do empregador e de qualquer indivíduo em seus relacionamentos é a dignidade. Nas palavras de Kant:

“No reino dos fins tudo tem um preço ou uma dignidade. Uma coisa que tem um preço pode ser substituída por qualquer outra coisa equivalente; pelo contrário, o que está acima de todo preço e, por conseguinte, o que não admite equivalente, é o que tem uma dignidade. Tudo o que se refere às inclinações e necessidades gerais do homem tem um preço de mercadoria; o que, embora não pressuponha uma necessidade, é conforme a um certo gosto, isto é, à satisfação que nos advém de um simples jogo, mesmo destituído de finalidade, de nossas faculdades intelectuais, tem um preço de sentimento; mas o que constitui a só condição capaz de fazer que alguma coisa seja um fim em si, isso não tem apenas simples valor

¹⁵⁷ GIGLIO, Wagner D. **Justa causa**. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 391.

relativo, isto é, um preço, mas sim um valor intrínseco, uma dignidade.”¹⁵⁸

Não se pode considerar um preço a uma pessoa, que será trocada quando não mais servir. Não se pode admitir a pessoa como um meio para o lucro. Não se pode esquecer que o objetivo fundamental da economia é a continuação da existência humana de maneira digna e este valor é intrínseco a todos os seres, devendo ser o motivador de todas as ações, que não são individuais, mas beneficiam sempre a coletividade.

Assim, a proteção dos empregados e os limites do poder do empregador podem ser fundamentados pelos direitos fundamentais, os quais são obrigações não somente do Estado, mas vinculam também os particulares. Neste sentido Steinmetz expõe com clareza os argumentos para a defesa da vinculação imediata dos particulares a direitos fundamentais, afirmando que:

“A teoria da eficácia imediata é uma construção dogmática que toma a sério os direitos fundamentais, é consistente e conseqüente com a posição constitucional especial e preferencial desses direitos e com o conceito de uma Constituição como estrutura normativa básica (fundamental) do Estado e da sociedade, e está sintonizada com o projeto – um projeto que não é somente jurídico, mas também ético e político, sobretudo no marco de uma sociedade tão desigual e injusta socialmente como a

¹⁵⁸ KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Tradução de Antônio Pinto de Carvalho. Companhia Editora Nacional. <<http://www.consciencia.org/kantfundamentacao.shtml>>

brasileira – de máxima efetividade social dos direitos fundamentais.”¹⁵⁹

O mesmo autor considera a dogmática constitucional para a eficácia imediata dos direitos fundamentais, principalmente pelo já ressaltado acerca da exigência do princípio da dignidade humana.¹⁶⁰ A ação abusiva do poder diretivo do empregador é exemplificada em várias decisões de nossos tribunais, nas quais fica evidente que o empregador não se acha submetido aos direitos humanos, mas a ética é que deveria submeter suas ações, como um reflexo da base de valores humanos. As ementas abaixo transcritas retratam a ofensa aos direitos fundamentais pelo empregador:

“DANO MORAL. JUSTA CAUSA. USO DE CORREIO ELETRÔNICO DA EMPRESA PARA FINS PARTICULARES. ABUSO DO PODER DISCIPLINAR. A utilização, para fins particulares, do 'e-mail corporativo'-correio eletrônico disponibilizado pela empresa para uso em serviço-não configura justa causa para rescisão do contrato de trabalho quando a prova é de que não houve qualquer espécie de interferência na atividade empresarial, seja pela produtividade, seja pelo envio de mensagens impróprias que pudessem comprometer sua imagem ou o próprio ambiente de trabalho. A falta justificaria, eventualmente, advertência verbal, com registro na ficha funcional em caso de reincidência. O abuso no exercício do poder disciplinar existiu na medida em que o empregador arrogou-se o direito

¹⁵⁹ STEINMETZ, Wilson. **A vinculação dos particulares a direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 271.

¹⁶⁰ Idem. Ibidem. p. 272.

de fazer Juízo de valor sobre a conduta do empregado que armazenou, no disco rígido do computador da empresa, mensagens eletrônicas que recebeu com imagens censuráveis. A indignação do empregador quanto ao aspecto moral revela hipocrisia e deixa transparecer que sua preocupação não era com possível lentidão ou queda da performance do sistema, pelo armazenamento indevido, mas, apenas, em função do conteúdo erótico do material. Recurso provido, no particular, para reconhecer a ocorrência de dano moral.” (TRT-PR-13043-2005-029-09-00-0-ACO-29201-2006 – 2ª TURMA - Relator: MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU - Publicado no DJPR em 16-10-2006).

“DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. CONVERSÃO EM IMOTIVADA. A possibilidade da despedida por justa causa decorre do poder disciplinar do empregador que, por sua vez, tem fundamento nos poderes de mando e gestão a ele inerentes. Todavia, há que se impor limites a esse poder, pois o tratamento do empregado com rigor excessivo também é rechaçado pelo ordenamento jurídico. Deve haver proporcionalidade entre a falta cometida e a penalidade aplicada. Apelo improvido.” (TRT 4ª Região - AC. 01083-2006-281-04-00-7 RO – Relatora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo).

7.1.6. Função social da empresa como proteção

O último item relacionado para proteção do ambiente e prevenção do assédio é a função social da empresa, que para ser aplicada, de forma efetiva, o cuidado com o ambiente laboral é imprescindível. A seguir elencamos os itens apontados por Lima como deveres do empregador em relação ao ambiente laboral:

a) O dever de implantar e implementar todas as medidas necessárias à manutenção do meio ambiente laboral sustentável, visando dar ao trabalhador condições dignas para executar o trabalho. Para tanto deve, juntamente com eventuais empresas prestadoras de serviços:

a.1) Optar por um modo de produção, cuja organização do trabalho seja racional, em que as funções sejam executadas segundo a capacidade e forças do trabalhador, sem impor-lhe extenuação física e mental, seja por meio das excedentes horas extras habituais ou exigência de produtividade excessiva ou outras formas de agressões à saúde como a jornada de trabalho incompatível com as atividades insalubres, perigosas e penosas e alterações impróprias do tempo para descanso (repouso interjornada e intrajornada, semanal ou férias), entre outras atitudes danosas à incolumidade do ser humano.

a.2) Manter os trabalhadores informados sobre os riscos do trabalho e meios para evitá-los. Mas lhe cabe, também, exigir que seus empregados respeitem as regras preventivas de acidentes e, quando se fizer necessário, que utilizem os equipamentos de proteção individual.

a.3) Dar prioridade à eliminação dos riscos, mediante a prática de medidas coletivas de proteção ao trabalhador, ou, se impossível, no mínimo, procurar reduzi-los.

b) O dever de arcar com a reparação dos sinistros, seja por meio do pagamento do seguro social, seja mediante indenizações autônomas, nas hipóteses de ocorrência de acidente devido a agressões ambientais advindas da sua atividade ou de sua conduta culposa.¹⁶¹

Todas essas medidas apontadas por Lima para manutenção de um ambiente laboral seguro representam as aplicações práticas dos institutos legais já citados e que estão na parte dos anexos desta dissertação, ou seja, as convenções da OIT relativas à saúde e segurança do trabalho e a normas regulamentares, principalmente acerca da Ergonomia (NR 17). Porém, não podemos deixar de lembrar que o conceito de saúde a ser observado é o da OMS, abarcando também o bem estar psíquico, ou emocional, mental e social.

No primeiro capítulo, no item 1.3 abordamos como se conceitua e identifica a função social da empresa, e os princípios da dignidade humana e do valor social do trabalho são base deste instituto. Este instituto ainda é aplicado subjetivamente, mas os parâmetros objetivos foram apontados no decurso do presente trabalho, principalmente em relação a pessoa humana do trabalhador. A defesa do empregado contra o assédio moral pode se pautar no instituto da função social da empresa, argumento pouco utilizado, mas de grande proporção e forte fundamento.

¹⁶¹ LIMA, Maria Marta Rodovalho Moreira de. Acidentes do trabalho. Responsabilidades relativas ao meio ambiente laboral. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 472, 22 out. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5815>>. Acesso em: 26 jun. 2008.

Dallegrave confirma este entendimento para considerar que a imposição de comportamento positivo ao titular da empresa, quando manifestada na esfera trabalhista, significa um atuar em favor dos empregados, o que, na prática, é representado pela valorização do trabalhador, por meio de um ambiente hígido, salário justo e, acima de tudo, por um tratamento que enalteça a sua dignidade enquanto ser humano.¹⁶²

¹⁶² DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Op. Cit.** p. 269.

7.2. Atividade sindical

O artigo 513¹⁶³ da CLT define as prerrogativas dos sindicatos. Amauri Mascaro Nascimento identifica dentre estas prerrogativas as funções do sindicato classificando-as como função de representação, negocial, assistencial, parafiscal, econômica e política.¹⁶⁴

A primeira função do Sindicato como de representação, nos planos coletivo e individual, pois lhe cabe atuar como intérprete das pretensões do grupo que representa, cujas reivindicações encaminhará. No plano individual o sindicato desempenha sua função representativa participando de processos judiciais e prática de atos homologatórios de rescisões, por exemplo.

A função negocial é considerada por Montoya Melgar como principal. A OIT, pela Convenção 98 incentiva a atuação negocial dos sindicatos como sendo um instrumento de paz social e de utilidade técnica jurídica, pois ao normatizar, pela negociação coletiva, a solução de seus conflitos, o sindicato age como fonte de produção de direito positivo.¹⁶⁵

A função assistencial não é unânime entre os juristas, que divergem sobre esta atribuição do sindicato, que não teria obrigação de prestar serviços de natureza médica, educacional, hospitalar, ambulatorial, etc. A função parafiscal identificada por Amauri Mascaro Nascimento refere-se à cobrança das contribuições sindicais obrigatórias.

¹⁶³ ART. 513 da CLT: São prerrogativas dos Sindicatos: a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida; b) celebrar convenções coletivas de trabalho; c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal; d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal; e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais e manter agências de colocação.

¹⁶⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 1043.

¹⁶⁵ MONTOYA Melgar, Alfredo. A solução dos conflitos coletivos do trabalho na Espanha. In: **A Solução dos conflitos trabalhistas**: perspectivas ibero-americana. Coordenação de Néstor de Buen; tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1986.

A função econômica pode ser reconhecida pela possibilidade de participação do sindicato como acionista de empresas e de bancos e desenvolver atividade financeira, o que não foi vedado pela CF, segundo Nascimento. Porém, Martins não admite a revogação do artigo 564 da CLT, em que há expressa vedação de atividade econômica do sindicato.¹⁶⁶

A função política é uma atribuição polêmica e não é aceita em alguns países. Em nosso país, no entanto, esta função deu origem ao Partido dos Trabalhadores, tornando inegável a ação política do movimento sindical.

Admitidos todas as funções dos sindicatos indicadas por Nascimento e, principalmente considerando as funções de representação, negocial e assistencial os sindicatos podem dar efetiva proteção da saúde e segurança ao ambiente laboral e prevenção a situações de assédio.

7.2.1. Representação Sindical

A representação sindical, em sentido *lato*, para Maurício Godinho Delgado, abrange inúmeras dimensões. A privada, em que o sindicato se coloca em diálogo ou confronto com empregadores, em vista dos interesses coletivos da categoria. A administrativa, em que o sindicato busca relacionar-se com o Estado, visando à solução de problemas trabalhistas em sua área de atuação. A pública, em que tenta dialogar com a sociedade civil para suporte para suas ações e teses e a judicial.¹⁶⁷

Antonio Rodrigues de Freitas Jr. pondera que a representação sindical é enfatizada na figura da associação de interesses que constitui veículo de expressão do interesse do grupo social que a exercita.¹⁶⁸

¹⁶⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 11ª ed. – São Paulo: Atlas, 2007. p. 614.

¹⁶⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p. 1317.

¹⁶⁸ FREITAS JR. Antonio Rodrigues. **Sindicato: conceito, representação e função no cenário contemporâneo in Curso de Direito do Trabalho. v. 3**. Organizador Jorge Luiz Souto Maior. São Paulo: LTr, 2008. p. 93.

Um ambiente de trabalho saudável é um interesse de qualquer categoria profissional a ser defendido pelos sindicatos. Esta defesa pode ser feita diretamente com as empresas, mediante as celebrações de acordos ou convenções coletivas. Pode também ser buscada pela via administrativa, sendo exigidas as ações e planos sociais para mudança de conceitos nas empresas, ou até mesmo a elaboração de projetos de leis para prevenção do assédio moral.

A representação sindical pode se dar ainda através de campanhas sociais denominadas por Guedes como o *marketing* social dos sindicatos¹⁶⁹ e também com a realização de cursos e treinamentos para as categorias representadas, tanto para a profissional, como a econômica.

7.2.2. Substituição Processual

Para Sussekind, do estatuído no artigo 8º, III, da Constituição Federal, resulta a posição do sindicato como representante dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria. O que não induz a perda de eficácia jurídica das disposições legais anteriores que atribuíram ao sindicato a qualidade de substituto processual nas hipóteses explicitamente especificadas.¹⁷⁰

Agasalhamos semelhante entendimento, no sentido de que o sindicato tem ampla possibilidade tanto de representação como de substituição processual, conforme fixado no retro citado dispositivo constitucional, sempre atento aos interesses da categoria, independentemente da associação do empregado. Defendemos até mesmo a possibilidade de substituição processual do empregado que é assediado e não quer se expor perante o empregador, de forma a evitar mais perseguições.

¹⁶⁹ GUEDES, Márcia Novaes. **Op. Cit.** p. 155.

¹⁷⁰ SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho.** Rio de Janeiro: Renovar, 1999. p. 369.

A decisão abaixo transcrita exprime o entendimento quanto à legitimidade do sindicato para proposição de ação civil pública na representação dos interesses da categoria:

“AÇÃO CIVIL PÚBLICA - SINDICATO PROFISSIONAL - LEGITIMIDADE ATIVA - EXISTÊNCIA - O Sindicato Profissional possui legitimidade ativa para propor ação civil pública em que se objetivo a proteção de direitos coletivos de grupo de trabalhadores integrantes da respectiva categoria. Interpretação lógico - sistemática dos artigos 8º, inciso III da Constituição federal, 513, alínea "a", da CLT, 5º incisos I e II, da Lei 7347/85 e 81 e 82 da Lei 8078/90. Recurso Ordinário conhecido e provido.” (TRT 15ª Região – AC. nº 35757/97 - Proc. RO 28030/95 – Juiz Relator Manoel Carlos Toledo Filho).

7.2.3. Acordos e convenções coletivas

A CLT define convenção coletiva de trabalho em seu artigo 611 *caput* como 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.

Os acordos coletivos podem ser celebrados pelo sindicato representante da categoria profissional diretamente com uma ou mais empresas da mesma categoria econômica.

Por estes instrumentos, os sindicatos poderiam prevenir situações de assédio moral ou sexual, fixando cláusulas relativas a comportamentos dos superiores hierárquicos, necessidade de treinamentos e cursos de relacionamento interpessoal, estratégias de informações sobre a figura do assédio e estímulo de melhorias de condições de trabalho em relação ao ambiente emocional.

Enoque Ribeiro dos Santos enfatiza, ao discorrer sobre o Direito Coletivo do Trabalho que em sua origem a contratação coletiva centrava-se na questão salarial, tendo como objetivo exclusivo a fixação do “mínimo existencial” ou “patamar mínimo de civilidade” do trabalhador, mas atualmente o conteúdo das convenções e acordos coletivos encontra-se enriquecido em novas temáticas e questões que se sobrepõem e vão além da pura e simples questão salarial, alastrando-se à complexa condição do trabalhador e de sua efetiva participação na empresa e mesmo fora dela, em total compatibilidade com os direitos humanos de quarta geração (direitos de informação, de democracia, de pluralidade, de participação na gestão, etc.), até mesmo em homenagem ao princípio da dignidade da pessoa humana, verdadeiro fundamento de validade do Estado Democrático de Direito e, por que não dizer, fundamento de validade da própria preservação da raça humana.¹⁷¹

7.3.Órgãos fiscalizadores

Outros meios de prevenção e defesa dos trabalhadores contra o assédio moral, ou qualquer conduta abusiva do empregador no uso de seu poder empregatício podem ser considerados o Ministério Público do Trabalho ou o Ministério do Trabalho através das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego assim denominadas a partir do Decreto nº 6.341, de 3 de janeiro de

¹⁷¹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O direito coletivo do trabalho sob a perspectiva histórica.** in *Curso de Direito do Trabalho*. v. 3. Organizador Jorge Luiz Souto Maior. São Paulo: LTr, 2008. p. 24..

2008, que passaram a ser competentes pela execução, supervisão e monitoramento de todas as ações relacionadas às políticas públicas afetas ao Ministério do Trabalho e Emprego.

O Ministério Público do Trabalho é um dos ramos do Ministério Público, que tem função jurisdicional, responsável pela defesa da ordem jurídica, regime democrático e interesses sociais e individuais indisponíveis, conforme previsto no artigo 127 da Constituição Federal.

A Ministério Público do Trabalho dentro de sua competência, pode, segundo o artigo 8º da Lei complementar 75/93 praticar atos de fiscalização e abertura de inquéritos para apuração das condições de trabalho dos empregados e promover a ação civil pública para a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais garantidos pela Constituição.

A ação de ambos os ministérios não se confundem, porém podem atuar juntos na defesa dos interesses dos trabalhadores.

O Ministério do Trabalho e Emprego, pelas Superintendências Regionais, antigamente denominadas de Delegacias Regionais do Trabalho, é membro do Poder Executivo e tem a ação dos fiscais do trabalho para a busca de irregularidades e saneamento das mesmas, em relação às condições de trabalho. Podem ser feitas denúncias diretamente às Superintendências Regionais sendo mais uma forma de proteção do trabalhador.

O Ministério Público do Trabalho também recebe denúncias e pode agir tanto com a instauração de um inquérito administrativo a ponto de ensejar uma ação civil pública, ou ainda realizar um termo de ajuste de conduta com o empregador, o qual pode servir de título executivo na Justiça do Trabalho.

Um termo de ajuste de conduta normalmente prevê alguma penalidade ao empregador que deixar de cumpri-lo, e isso promove uma maior

motivação para a realização das condições fixadas. Peli e Teixeira relacionam os principais pontos abordados em um termo de ajuste como a exigência de promoção de campanhas periódicas para esclarecer os malefícios à saúde e à vida da vítima e para identificar e resolver eventuais conflitos que possam caracterizar como assédio moral; manifestação do desacordo com quaisquer práticas que tenham conotação preconceituosa ou de assédio de qualquer espécie, com previsão de punição para seus autores; tornar efetivo ou criar, se não existirem, os mecanismos para receber e avaliar as reclamações dos empregados e também mecanismos de conciliação; promover o acompanhamento periódico da conduta de pessoas acusadas de discriminar ou assediar, para se certificar da correção de conduta e desestimular novos casos; compromisso da empresa junto ao Ministério Público sobre a prestação de informações quanto às obrigações assumidas e previsão de imposição de penalidades na hipótese de não-cumprimento das obrigações assumidas.¹⁷²

As decisões transcritas abaixo exemplificam dois tipos de atuação do Ministério Público, em ações civis públicas, acerca de temas tratados anteriormente – a impossibilidade de discriminação e a proteção das condições de trabalho em benefício da saúde de todos os trabalhadores e cuidado com o meio ambiente de trabalho:

“RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA. RESERVA DE VAGAS PARA PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS. LEI Nº 8.213/91. A Constituição da República Federativa do Brasil assenta-se sobre os conceitos de dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Com esse objetivo, o artigo 7º, inciso XXXI da Carta

¹⁷² PELI, Paulo & TEIXEIRA, Paulo. **Assédio moral; uma responsabilidade corporativa**. São Paulo: Ícone, 2006. p. 133.

Magna vedou qualquer tipo de discriminação no tocante aos salários e aos critérios de admissão do trabalhador. Sob essa orientação, o legislador, visando resguardar direitos e interesses das pessoas portadoras de necessidades especiais, criou mecanismos compensatórios para possibilitar o acesso desses indivíduos ao mercado de trabalho, estabelecendo na Lei nº 8.213/91, em seu artigo 93, a reserva percentual de vagas de acordo com o número de empregados da empresa, desde que comprovadamente reabilitados perante o Órgão Previdenciário. Se o Ministério Público do Trabalho apurou em procedimento administrativo que a recorrente não observou a regra legal, e ajuizou Ação Civil Pública compelindo-a a tanto, e se a reclamada defendeu-se apresentando listagem com trabalhadores portadores de necessidades especiais, sustentando serem eles reabilitados e portadores de monoparesia, a ela incumbia o ônus da prova, vez que a inversão desse ônus importaria determinar ao autor a prova de um fato negativo. Ademais, o conceito de deficiência está definido nos artigos 3º e 4º do Decreto nº 3.298/99, alterado pelo Decreto nº 5.296/04, limitando-se àquelas que causem alteração para o desempenho de atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano. Assim, diante da confissão aplicada à recorrente e da não comprovação por esta da condição de trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência habilitados, tem-se que a empresa indicou como portadores de necessidades especiais empregados que não ostentavam essa condição, simplesmente para se furtar ao cumprimento da lei. Recurso ordinário a que se nega provimento.” (TRT 2ª Região – 10ª Turma – Proc. nº 00854-

2001-015-02-00-3 – Ac. nº 20070832590 – Relator Desemb. Marta Casadei Momezzo – Publ. 06/07/2007).

“DANO MORAL COLETIVO. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. LEUCOPENIA. DESTINAÇÃO DA IMPORTÂNCIA REFERENTE AO DANO MORAL COLETIVO - FAT E INSTITUIÇÃO DE SAÚDE (LEI Nº 7.347/85, ART. 13): O número de trabalhadores que adquiriu leucopenia no desenvolvimento de suas atividades na recorrida, em contato com benzeno é assustador. O local de trabalho envolve diretamente manipulação de produtos químicos contendo componente potencialmente tóxico como benzeno, que afetam precisamente a medula óssea e as células do sangue, e, por conseguinte, desenvolvem referida enfermidade (leucopenia), já reconhecida como doença profissional, incapacitando para o trabalho. Para levar a questão mais adiante, é consabido também que as empresas não aceitam mais empregados que carregam seqüelas de doenças como a leucopenia. Na realidade, esses infaustos acontecimentos transcendem o direito individual e atingem em cheio uma série de interesses, cujos titulares não podemos identificar a todos desde logo, contudo inegavelmente revela a preocupação que temos que ter com o bem-estar coletivo, e o dano no sentido mais abrangente que nele resulta chama imediatamente a atenção do Estado e dos setores organizados da sociedade de que o trabalhador tem direito a uma vida saudável e produtiva. Todas as irregularidades detectadas pela segura fiscalização federal do Ministério do Trabalho apontam flagrante desrespeito às leis

de proteção ao trabalhador, colocando suas vidas e saúde em iminente risco, prejudicando seriamente o ambiente de trabalho. Partindo desse cuidado com a vida e a saúde dos trabalhadores, a multireferida Constituição Federal garantiu com solidez a proteção ao meio ambiente do trabalho, ao assegurar que (art. 200) "Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho". Essa preocupação segue a tendência do ainda novo direito do trabalho fundado na moderna ética de Direito de que as questões concernentes ao seu meio ambiente ultrapassam a questão de saúde dos próprios trabalhadores, extrapolando para toda a sociedade. Assim, levando-se em conta a gravidade dos danos, pretéritos e atuais, causados ao meio ambiente do trabalho em toda a sua latitude, com suas repercussões negativas e já conhecidas à qualidade de vida e saúde dos trabalhadores e seus familiares, é de se reconhecer devida a indenização pleiteada pelo órgão ministerial, no importe de R\$4.000.000,00 (quatro milhões de reais), com correção monetária e juros de mora, ambos a partir da propositura da ação. Nem se alegue que referido valor representaria um risco ao bom e normal funcionamento da empresa, posto que corresponde apenas a 0,16% do lucro líquido havido em 2.006, no importe de R\$2,5 bilhões e Ebitda de R\$ 4,4 bilhões, conforme informações extraídas do site oficial da própria Cosipa na internet. A atenção desta Justiça, indiscutivelmente, no presente caso, volta-se para o meio ambiente de trabalho, e referido valor arbitrado ao ofensor, busca indenizar/reparar/restaurar e assegurar o meio ambiente sadio

e equilibrado. Aliás, a Usiminas, após adquirir a Cosipa, passou por um processo de reestruturação e, no ano passado, o Grupo "Usiminas-Cosipa" apresentou uma produção correspondente a 28,4% da produção total de aço bruto. Deve, por conseguinte, dada sua extrema importância no setor siderúrgico, assumir uma postura mais digna frente ao meio ambiente, bem como perante os trabalhadores que tornaram indigitado sucesso possível. Com efeito, deve haver a prioridade da pessoa humana sobre o capital, sob pena de se desestimular a promoção humana de todos os que trabalharam e colaboraram para a eficiência do sucesso empresarial. Considerando a condenação em dinheiro, bem como o disposto no artigo 13 da Lei da Ação Civil Pública (7.347/85), que dispõe que "Havendo condenação em dinheiro, a indenização pelo dano causado reverterá a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados" (grifei), torna-se necessário estabelecer a destinação da importância, tendo presente, primordialmente, que a finalidade social da indenização é a reconstituição dos bens lesados. Determino o envio da importância de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), 12,5%, ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), instituído pela Lei nº 7.998/90 e destinado ao custeio do programa de seguro-desemprego, ao pagamento do abono salarial (PIS) e ao financiamento de programas de desenvolvimento econômico e R\$ 3.500.000,00 (três milhões e quinhentos mil reais), 87,5%, à 'Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de Santos',

objetivamente para a aquisição de equipamentos e/ou medicamentos destinados ao tratamento de pessoas portadoras de leucopenia, e, tendo presente também aqueles trabalhadores da reclamada (Companhia Siderúrgica Paulista - Cosipa), portadores da doença e seus familiares.” (TRT 2ª Região – 6ª Turma – Proc. nº 01042-1999-255-02-00-5 – Ac. nº 20070504380 – Relator Desemb. Valdir Florindo – Publ. 06/07/2007).

No próximo capítulo abordaremos sobre as medidas de reparação dos danos causados por assédio moral, caso todas essas medidas preventivas não tenham surtido efeito quanto à proteção da saúde e segurança do trabalho.

8. Medidas de Reparação dos danos

O assédio moral atinge a dignidade humana do trabalhador e a personalidade moral, profissional, social, familiar, integridade física e psíquica do mesmo, dando origem ao dano existencial ou ao dano pessoal, o que torna difícil ou até impossível mensurar a intensidade do sofrimento psicológico e estabelecer critérios matemáticos para fixação de indenização.¹⁷³

Como já concluímos anteriormente, os danos causados pelo assédio moral não se restringem ao assediado, mas afetam também o próprio empregador que responde diretamente pelos seus prejuízos, além de toda a coletividade do ambiente de trabalho. A previdência também sofre seus efeitos pela consequência de afastamentos por doenças e até acidentes de trabalho. A sociedade, por conseguinte, também sofre pelos efeitos dos danos morais.

Como bem ensina Mauro Schiavi, o dano moral, por ter previsão constitucional (art. 5º, V e X) e por ser uma das facetas da proteção à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal) adquire caráter publicista e interessa à sociedade como um todo, portanto, se o dano moral atinge a própria coletividade, é justo e razoável que o direito admita a reparação decorrente desses interesses coletivos.¹⁷⁴

Neste último capítulo temos o objetivo de avaliar as formas de reparação dos danos causados pelo assédio moral, mediante a postulação judicial, seja de caráter individual ou coletivo, e apresentamos sugestões de tutelas jurídicas inibitórias da prática do assédio.

¹⁷³ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2007. p. 118.

¹⁷⁴ SCHIAVI, Mauro. **Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 153.

8.1. Indenizações

As ações de reparações por danos morais decorrentes de assédio moral estão cada vez mais comuns na Justiça do Trabalho, principalmente após a Emenda Constitucional 45/04, pela ampliação da competência, conforme já tratado no item relativo aos danos processuais (item 5.4.3). Nestas ações, o que se costuma postular são indenizações pelas despesas médicas e com tratamento (danos materiais), além de um valor a ser arbitrado pelo Juízo para compensação pelos danos morais sofridos. São também verificados pedidos, com base no artigo 950 do Código civil, de indenização paga de uma única vez, os lucros cessantes e pensão pela inabilitação laboral, quando for o caso de doenças ocupacionais decorrentes do assédio.

O aspecto relativo à prova judicial do nexo de causalidade e do dano efetivo foi abordado em item próprio (6.3). Portanto, feitas as provas necessárias, cabe ao julgador o arbítrio para a fixação do valor da indenização e se os lucros cessantes e pensão são devidos.

Prata considera que a indenização somente se refere ao dano material, pois relembra a lição de Silvio Rodrigues de que *indenizar significa ressarcir o prejuízo* e o dano moral não pode ter seu prejuízo mensurado eis que não haverá uma restituição da vítima integral ao seu estado anterior à agressão¹⁷⁵.

Todavia estamos tratando das indenizações reparatórias, para os casos de danos materiais, e também das indenizações compensatórias, ou seja, por mais que seja impossível a mensuração do dano pessoal, pelo caráter subjetivo deste prejuízo, o julgador deve avaliar, a seu arbítrio, observando os valores afetados qual a extensão do dano e quanto seria suficiente para haver uma compensação pelo sofrimento.

¹⁷⁵ PRATA, Marcelo Rodrigues. *Anatomia do assédio moral no trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. p. 464.

Outro objetivo da indenização por dano moral, além de uma compensação a quem sofreu o dano é seu caráter pedagógico punitivo para quem causou o dano. Neste sentido que Maria Helena Diniz sustenta sobre a função corretiva ou sinalagmática, por conjugar de uma só vez a natureza satisfatória e a natureza penal da indenização.¹⁷⁶

A decisão seguinte do TRT da 2ª Região, demonstra os objetivos da indenização por danos morais:

“DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. FINALIDADE. Não se presta a indenização por danos morais a afastar completamente o sofrimento, a dor e angústia causados, mas busca, de alguma forma, proporcionar um pequeno conforto pela incapacidade laborativa, até mesmo para atenuar eventual sensação de impunidade daquele que cometeu ato ilícito e suscetível de reparação. Busca-se, também, evitar que situações análogas voltem a ocorrer, servindo, assim, como fator pedagógico e de conscientização geral. Recurso Ordinário do obreiro provido, neste aspecto.” (Proc. 02545-2005-431-02-00-3 – Ac. 20080552433 – Relator Desemb. Davi Furtado Meirelles – 10ª Turma – Public. 27/06/2008).

Alkimin sugere algumas circunstâncias que devem ser observadas pelo julgador para a fixação do valor da indenização, que são a identidade da dor sofrida pela vítima, com base na personalidade e sensibilidade e a projeção de sua atividade profissional para o futuro; a gravidade e natureza da lesão e qual a repercussão em outros bens jurídicos como a honra e boa fama;

¹⁷⁶ DINIZ, Maria Helena. **Indenização por dano moral: a problemática do quantum.** Revista Jurídica, CONSULEX, 1997, ano I – nº 03.

a intensidade do dolo e o grau de culpa, bem como a condição econômica do agente causador do dano; a possibilidade de retratação; o tempo de serviço prestado na empresa e a idade do ofendido; o cargo e a posição hierárquica ocupada na empresa; permanência temporal dos efeitos do dano e antecedentes do agente causador do dano.¹⁷⁷

Sebastião Geraldo de Oliveira leciona que os lucros cessantes são postulados para que a reparação do prejuízo seja completa, mas se refere aos danos materiais, com base no artigo 402 do Código Civil, em se tratando de doenças ocupacionais decorrentes do assédio. Para Oliveira, os lucros cessantes são considerados como parcelas cujo recebimento, dentro da razoabilidade, seria correto esperar.¹⁷⁸ Esta indenização pode ser paga de uma única vez, conforme previsto no parágrafo único do artigo 950 do Código Civil.

Sobre o dano moral, o Oliveira considera que a indenização não importa em estabelecer um preço para a dor sofrida pela vítima, mas de criar possibilidades para que esta desenvolva novas atividades ou entretenimentos, para vencer as recordações dolorosas e superar a dor.¹⁷⁹

Lembra, ainda, o mesmo jurista Oliveira, que a indenização tem duas concausas, a punição ao infrator, a oferta à vítima de uma oportunidade de se conseguir uma satisfação de cunho material e também a solidariedade social à vítima. Ensina também que atualmente não há dúvida sobre a condenação por dano moral cumulada com o dano material.¹⁸⁰ A seguinte ementa esta possibilidade de cumulação de danos:

¹⁷⁷ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Op. Cit.** p. 120.

¹⁷⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional.** São Paulo: LTr, 2005. p. 113.

¹⁷⁹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Op. Cit.** p. 118.

¹⁸⁰ Idem. *ibidem.* p. 119-120.

“INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. FIXAÇÃO DO “QUANTUM” DEVIDO. Sem sombra de dúvida ficou caracterizado o dano moral, merecendo ser indenizado pela lesão do seu patrimônio moral, consistente nos sofrimentos impostos pela reclamada, quando optou por prejudicar-lhe, efetuando uma denúncia desfundamentada. Difícil é arbitrar o valor da indenização. Doutrinadores dizem que se deve acautelar-se ao fixar o valor indenizatório para que não haja ganho fácil. Outros dizem para não tomar como base o tempo de serviço do trabalhador ofendido, porque não se pode atribuir valores diferentes pelos danos morais idênticos praticados contra a honorabilidade de dois ou mais trabalhadores apenas pelo tempo diferente de trabalho. Mas deixa-me mais tranqüilo ao deparar com a Súmula de nº37, do Superior Tribunal de Justiça, que consolidou: “são cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato.” Entendo que em todo o dano moral está implícito o dano material, isto porque quando a pessoa está deprimida o seu rendimento intelectual está afetado e há prejuízo de ordem econômica, o mesmo acontecendo quando está desempregada pela divulgação de fato desonroso, como no caso sub judice.” (TRT 15ª Região – Proc. n. 799-2004-044-15-00-9 RO – Relator Desemb. Luiz Carlos de Araújo).

Por fim, outra situação que decorre deste tema é sobre qual parâmetro a ser utilizado para fixação da indenização. Trata-se de, como já foi dito, apuração segundo o arbítrio do julgador, mas nossos pretórios trabalhistas têm lançado mão da analogia e utilizado para a fixação da indenização por dano

moral o critério contido no artigo 478 da CLT, caput, combinado com o artigo 479 da CLT.¹⁸¹

No entanto, não há qualquer limite legal, pois o livre convencimento do juízo pode determinar valores superiores ou inferiores a esta analogia.

8.2. Obrigações de fazer e não fazer

As condenações nas ações de reparação de danos morais não precisam se restringir às indenizações e podem inovar com pedidos de obrigações de fazer ou não fazer.

Avaliando situações que poderiam ensejar a obrigações de fazer ou não fazer para reparação dos danos morais decorrentes do assédio moral, podemos citar a possibilidade de reintegração ao empregado dispensado por ato discriminatório (art. 4º, inciso I, da Lei 9029/95); a determinação ao empregador promover as medidas de prevenção citadas no capítulo sétimo, como cursos e treinamentos; efetivação das medidas fixadas nos termos de ajuste de conduta, além do pagamento da multa pelo descumprimento; reformulação do ambiente de trabalho com vistas ao aspecto emocional, enfim, várias seriam as medidas para que os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, além da função social da empresa, sejam observados.

¹⁸¹ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Op. Cit.** p. 122.

8.3. Tutelas judiciais inibitórias

Além das medidas judiciais reparatórias do dano moral decorrente do assédio, podemos ventilar a hipótese de tutelas judiciais inibitórias do assédio moral.

A ação civil pública para postulação de itens de segurança no ambiente de trabalho, tanto de iniciativa dos sindicatos como do Ministério Público do Trabalho são medidas eficazes e poderoso instrumento para este fim. Empresas que possuem histórico de assédio moral e muitas reclamações trabalhistas individuais com este objeto poderiam ser alvo destas ações preventivas, para, além de responder por reparações de danos, modificarem sua forma de agir perante os empregados.

Neste sentido defendemos até mesmo a possibilidade de substituição processual do sindicato para postular em nome de empregado assediado, ou mesmo de um grupo de empregados, que não querem se identificar, a fim de evitarem represálias e mais perseguições do empregador.

Ainda podemos vislumbrar possibilidade de ações preventivas, tanto individuais como coletivas, como cautelares com pedidos urgentes a fim de evitar maiores danos a empregados, como mudança de local de trabalho ou outras ações discriminatórias que podem ensejar o assédio moral.

Os dispositivos legais citados no decorrer de todo este trabalho servem de argumentos para a postulação judicial da salvaguarda dos direitos fundamentais e proteção da dignidade da pessoa humana.

9. Conclusões

O princípio da dignidade humana é o fundamento principal da dissertação. Neste princípio está inserido o direito ao trabalho também digno, visto como uma ação produtiva para a vida do trabalhador em seu sentido mais sublime, com a liberdade para criar, comunicar e ter prazer. No entanto, a sociedade atual se depara com ameaças às garantias trabalhistas mínimas, além de utilização da legislação disponível para maquiagem a subordinação inerente ao real contrato de trabalho.

O ambiente de trabalho que favorece a criatividade, comunicação e até mesmo o prazer, e deixa de promover um estresse moral, implica necessariamente em um maior equilíbrio das relações interpessoais e possibilita a inserção do ser na comunidade humana de forma mais satisfatória.

Pelo levantamento realizado no presente trabalho, isto só será possível quando houver o reconhecimento da responsabilidade objetiva do empregador em caso de assédio moral.

Nesta linha, a insatisfação e o sofrimento do trabalhador devem fazer parte de um passado e a proposta é de um novo paradigma para este sujeito integrante da sociedade, que não pode ser visto somente como meio de produção.

A inadequação de ambientes de trabalho, seja em termos físicos como psíquicos, não pode mais ser admitida. Assim como não pode mais ser admitida a exigência psicológica ameaçadora com a falta de ética pessoal entre as relações humanas nestes ambientes.

Ao ser efetivado este reconhecimento da responsabilidade objetiva do empregador em caso de assédio moral, haverá o cuidado do mesmo nas relações pessoais e com os ambientes de saúde e segurança do trabalho, em

seu sentido mais amplo. Como consequência provável, a satisfação de um real colaborador para a produção final tende a evitar a ocorrência de mais acidentes, permitir uma especialização do trabalhador e este, dificilmente, sentir-se-á injustiçado, a ponto de buscar os bancos do judiciário para dirimir suas controvérsias, ou até mesmo para se compensar das angústias sofridas durante o contrato de trabalho.

A competição do mundo capitalista não pode contaminar as relações internas da empresa. O cuidado do empregador com seus reais colaboradores favorecerá uma mão de obra qualificada e satisfeita, com menos acidentes, menos desconfianças e mais realizações neste ambiente.

O empregador consciente da influência positiva que pode proporcionar a seus empregados verá que o mundo corporativo não implica somente em uma contraprestação salarial, mas pode “e deve” oferecer vantagens pessoais que refletirão na coletividade interna e externa.

A empresa não deve ser somente um reflexo da propriedade, mas pode expandir sua função social como agente transformador da sociedade.

O retrocesso do Direito do Trabalho considerado como direito fundamental é fato notório e constantemente denunciado e vivenciado, mas há um impedimento legal, constitucional e também impossibilitado pelos tratados internacionais. Mas o maior impedimento é a busca da ética humana motivada pela dignidade da pessoa humana a ser preservada em qualquer situação.

A hipótese de que o assédio moral causa mais acidente de trabalho e isso importou em aumento nas estatísticas processuais não pôde ser confirmada, muito embora haja inúmeros casos e ensinamentos que levam a crer nesta possibilidade.

Uma postura humana das empresas, com a verdadeira responsabilidade social aplicada nas relações pessoais é uma exigência da sociedade, que não pode continuar sendo testemunha de tanto sofrimento e permanecer inerte.

Por isso sugerimos várias alternativas de prevenção do assédio moral e proteção da saúde e segurança no ambiente de trabalho, além de medidas judiciais para a proteção do trabalhador em casos do assédio moral.

Bibliografia

ABRAHAO, Júlia Issy. Reestruturação produtiva e variabilidade do trabalho: uma abordagem da ergonomia. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 16, n. 1, 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 30 Jun 2008.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **A violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. Tese de doutorado (Direito das Relações Sociais, área de concentração em Direito do Trabalho). Pontifícia Universidade Católica. São Paulo, 2007.

_____. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2007.

ALVES, J. A. Lindgren. **Os Direitos Humanos na Pós-Modernidade**. São Paulo: Perspectiva, 2005.

AMARAL. Júlio Ricardo de Paula. **Eficácia dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas**. São Paulo: Ltr, 2007.

ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. 10^a ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

Associação Brasileira de Ergonomia. **O que é ergonomia**. Disponível em <<http://www.abergo.org.br/oqueeergonomia.htm>>. Acesso em 01 jul. 2008.

AZEVEDO, Álvaro Villaça. **O Novo código civil brasileiro: tramitação; função social do contrato; boa-fé objetiva**. coligido em Revista Jurídica n. 308 de junho de 2003. Ed. Notadez.

BARACAT, Eduardo Milléo. **A boa-fé no direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

BARRETO, Margarida. **Violência, Saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3^a ed., São Paulo, LTr, 2007.

BITTAR, Carlos Alberto. **Danos Morais: Critérios para a sua Fixação**, Repertório IOB, 1^a quinzena 08/1993, nº 15/93, pág. 293.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

_____. O futuro da democracia: uma defesa das regras do jogo. Trad. Marco Aurélio Nogueira. 4. ed. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1986.

BORON, Atílio A. et al. **Pós-neoliberalismo II: que Estado para que democracia?** Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

BREVIDELLI, Scheilla Regina. A função social da empresa: alargamento das fronteiras éticas nas relações de trabalho. <http://www.flaviotartuce.adv.br/secoes/artigosc/sheilla_funcao.doc> acesso em 15/12/2007.

CAHALI, Yussef Said. **Dano Moral**. 3ª ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

CAIRO JÚNIOR, José. **O Acidente do Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2004.

CASTELO, Jorge Pinheiro. **Do Dano Moral Trabalhista**. LTr., 59-04/488.

COMPARATO, Fábio Konder. **Direito empresarial: estudos e pareceres**. Saraiva, 1990.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes & FAVA, Marcos Neves. **Justiça do trabalho: competência ampliada**. São Paulo: LTr, 2005.

_____. **Nova competência justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

DAL COL, Helder Martinez. **Responsabilidade Civil do Empregador**. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 4ª ed. São Paulo: Cortez. 1991

DE MASI, Domenico. **O Ócio Criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

_____. **O Futuro do Trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial.** 9ª ed. Rio de Janeiro, José Olympio, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **O Poder Empregatício.** São Paulo: LTr, 1996.

_____. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2002.

DINIZ, Ana Paola Santos Machado. **Saúde no Trabalho – Prevenção, Dano e Reparação.** São Paulo: LTr, 2003.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico.** São Paulo: Saraiva, 1998. v. 4

_____. **Indenização por dano moral: a problemática do quantum.** Revista Jurídica, CONSULEX, 1997, ano I – nº 03.

DURAND, P., JAUSSAUD, R. **Traité de Droit du Travail.** Vol. I, Paris: Librairie Dalloz, 1947.

EINARSEN, Ståle. **Bullying and harassment at work: Unveiling an organizational taboo.** TRANSCENDING BOUNDARIES: INTEGRATING PEOPLE, PROCESSES AND SYSTEMS. The School of Management Proceedings of the 2000 Conference Brisbane, Queensland, Austrália 6-8th September 2000. Edited by M. Sheehan, S. Ramsay & J. Patrick (2000) Brisbane: Griffith University.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho e responsabilidade civil por danos causados ao trabalhador: dupla face ontológica. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 10065, 1 jun. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8452>>. Acesso em: 26 jun. 2008.
FERNANDES, Anníbal. Os acidentes do trabalho: do sacrifício do trabalho à prevenção e à reparação. 2 ed. São Paulo: LTr, 2003.

FERRARI, Irani & MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Dano Moral. Múltiplos Aspectos nas Relações de Trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda Ferreira. **Novo Aurélio Dicionário Eletrônico – século XXI.** Versão 3.0. São Paulo: Nova Fronteira.

FIGLIOLI, José Osmir. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar.** São Paulo :LTr, 2007.

FLORINDO, Valdir. **Dano Moral e o Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1995.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

GIGLIO, Wagner D. **Justa causa**. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

GOMES, Celeste Leite dos Santos Pereira & SANTOS, Maria Celeste Cordeiro Leite Santos. José Américo. **Dano Psíquico**. São Paulo: Oliveira Mendes, 1998.

GOMES, Orlando & GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil**. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e Straining**. Revista Amatra XV – 15ª Região – n. 01/2008.

_____. **Terror Psicológico no Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

JAKUTIS, Paulo. **Manual de Estudo da Discriminação no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

JASTRZEBOWSKI, W. (1857) *An outline of ergonomics, or the science of work*. Central Institute for Labour Protection. Varsóvia *apud* VIDAL Mario Cesar. **Introdução à Ergonomia**. GENTE - Grupo de Ergonomia e Novas Tecnologias CESERG - Curso de Especialização Superior em Ergonomia. Disponível em <<http://www.gente.ufrj.br/ceserg/arquivos/erg001.pdf>>. Acesso em: 26 jun. 2008.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Tradução de Antônio Pinto de Carvalho. Companhia Editora Nacional. <<http://www.consciencia.org/kantfundamentacao.shtml>>

LEVAGGI, Virgilio. **O que é trabalho decente?** Revista ALJT. Ano I, n. 1, junho de 2007, p. 34.

LIMA, Firmino Alves. **Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

LIMA, Maria Marta Rodovalho Moreira de. Acidentes do trabalho. Responsabilidades relativas ao meio ambiente laboral. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 472, 22 out. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5815>>. Acesso em: 26 jun. 2008.

LÔBO, Paulo Luiz Netto. **Danos Morais e Direitos da Personalidade**. Texto extraído do Jus Navigandi <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4445>> acesso em 10/01/2008.

MAGANO, Otávio Bueno. **Do Poder Diretivo na Empresa**. São Paulo: Saraiva, 1982.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social**. São Paulo: LTr, 2000.

_____. **O dano social e sua reparação**. Revista da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região – Amatra XV. N. 1 – Ano 2008. p.111-122.

_____. **Curso de Direito do Trabalho. v. 3**. Coleção Pedro Vidal Neto. : LTr, 2008.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Dano moral no direito previdenciário**. São Paulo: LTr, 2005.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 11ª ed. São Paulo: Atlas, 2007

MARX, K.. **Le Capital**, trad. Joseph Roy, Paris, Éditions sociales, tomo 1.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético**. São Paulo: LTr, 2004.

MONTOYA Melgar, Alfredo. A solução dos conflitos coletivos do trabalho na Espanha. In: *A Solução dos conflitos trabalhistas: perspectivas ibero-americana*. Coordenação de Néstor de Buen; tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1986.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito de trabalho**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 19ª ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

OLIVEIRA, José de. **Acidentes do trabalho.** 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

OLIVEIRA, Marcius Geraldo Porto de. **Dano Moral Proteção Jurídica da Consciência.** 3ª ed. Leme/SP: Direito, 2003.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O dano pessoal no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2002.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional.** São Paulo: LTr, 2005.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego.** 2 ed. São Paulo: LTr, 1999.

PELI, Paulo & TEIXEIRA, Paulo. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa.** São Paulo: Ícone, 2006.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil.** 12 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

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

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional.** 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

_____. **Direitos humanos e justiça internacional.** São Paulo: Saraiva, 2006.

REALE, Miguel. **Filosofia do Direito.** 20 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar.** São Paulo: LTr, 2008.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Alterações do contrato de trabalho: função e local.** São Paulo: LTr, 2001

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio Moral no âmbito da Empresa.** 2 ed. São Paulo: LTr, 2007.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos Santos. **O Dano Moral na Dispensa do Empregado**. 3ª ed., São Paulo: LTr, 2003.

_____. **Responsabilidade Objetiva e Subjetiva do Empregador em face do Novo Código Civil**. São Paulo: LTr, 2007.

SANTOS, Marco Fridolin Sommer. **Acidente do trabalho entre a seguridade social e a responsabilidade civil**. São Paulo: LTr, 2005.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 7 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

_____. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SCHIAVI, Mauro. **Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Alessandro *et al.* **Direitos Humanos: essência do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, José Antonio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano: conceito essencial da dignidade humana**. São Paulo: LTr, 2008

SILVA, Nereida Veloso. **Dano estético**. São Paulo: LTr, 2004.

SIMM, Zeno. **O acoso psíquico na relação de emprego como violação de direitos fundamentais do trabalhador no âmbito empresarial e as respostas jurídicas para sua prevenção e reparação**. Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba, sob a orientação da Professora Dra. Gisela Maria Bester. Curitiba, 2007.

SOUZA, Maria Laurinda Ribeiro de. **Violência**. SP: Casa do Psicólogo, 2005.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

STEINMETZ, Wilson. **A vinculação dos particulares a direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2004.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Dano moral.** *apud* PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho.** São Paulo: LTr, 2008.

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego.** São Paulo: LTr, 2008.

TRIGO, T.R. et al. / Revista de Psiquiatria Clínica - 34; **Síndrome de Burn-out ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos.** 2007.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade Civil.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

VIDAL Mario Cesar. **Introdução à Ergonomia.** GENTE - Grupo de Ergonomia e Novas Tecnologias CESERG - Curso de Especialização Superior em Ergonomia. Disponível em <<http://www.gente.ufrj.br/ceserg/arquivos/erg001.pdf>>. Acesso em: 26 jun. 2008.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **Despedida abusiva: o direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade.** São Paulo: LTr, 2004.

WEIS, Carlos. **Os Direitos Humanos contemporâneos.** São Paulo: Malheiros. 1999.

Web Bibliografia:

Anuário Estatístico Previdência Social. Disponível em: <www.previdenciasocial.gov.br>. Acesso em 20/10/2007.

Assédio Moral. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org.br>>. Acesso em 11/11/2007.

Estatísticas do Mercado de Trabalho. Disponível em: <www.mte.gov.br>. Acesso em 20/10/2007.

Jurisprudência TRT 15ª Região. Disponível em: <<http://www.trt15.jus.br>>.

Jurisprudência TRT 2ª Região. Disponível em: <<http://www.trt02.jus.br>>.

Jurisprudência TRT 9ª Região. Disponível em: <<http://www.trt09.jus.br>>.

Jurisprudência TST. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br>>.

Jus Navigandi. Disponível em:

<<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4445>>. Acesso em 10/01/2008.

Poema sobre trabalho. Disponível em: <<http://www.cedefes.org.br>>. Acesso em 03/01/2008.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS

Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948

Preâmbulo

Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo,

Considerando que o desprezo e o desrespeito pelos direitos humanos resultaram em atos bárbaros que ultrajaram a consciência da Humanidade e que o advento de um mundo em que os homens gozem de liberdade de palavra, de crença e da liberdade de viverem a salvo do temor e da necessidade foi proclamado como a mais alta aspiração do homem comum,

Considerando essencial que os direitos humanos sejam protegidos pelo Estado de Direito, para que o homem não seja compelido, como último recurso, à rebelião contra tirania e a opressão,

Considerando essencial promover o desenvolvimento de relações amistosas entre as nações,

Considerando que os povos das Nações Unidas reafirmaram, na Carta, sua fé nos direitos humanos fundamentais, na dignidade e no valor da pessoa humana e na igualdade de direitos dos homens e das mulheres, e que decidiram promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla,

Considerando que os Estados-Membros se comprometeram a desenvolver, em cooperação com as Nações Unidas, o respeito universal aos direitos humanos e liberdades fundamentais e a observância desses direitos e liberdades,

Considerando que uma compreensão comum desses direitos e liberdades é de alta importância para o pleno cumprimento desse compromisso,

A Assembléia Geral proclama

A presente Declaração Universal dos Direitos Humanos como o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, com o objetivo de que cada indivíduo e cada órgão da sociedade, tendo sempre em mente esta Declaração, se esforce, através do ensino e da educação, por promover o respeito a esses direitos e liberdades, e, pela adoção de medidas progressivas de caráter nacional e internacional, por assegurar o seu reconhecimento e a sua observância universais e efetivos, tanto entre os povos dos próprios Estados-Membros, quanto entre os povos dos territórios sob sua jurisdição.

Artigo I

Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.

Artigo II

Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

Artigo III

Toda pessoa tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal.

Artigo IV

Ninguém será mantido em escravidão ou servidão, a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas.

Artigo V

Ninguém será submetido à tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante.

Artigo VI

Toda pessoa tem o direito de ser, em todos os lugares, reconhecida como pessoa perante a lei.

Artigo VII

Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Artigo VIII

Toda pessoa tem direito a receber dos tributos nacionais competentes remédio efetivo para os atos que violem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela constituição ou pela lei.

Artigo IX

Ninguém será arbitrariamente preso, detido ou exilado.

Artigo X

Toda pessoa tem direito, em plena igualdade, a uma audiência justa e pública por parte de um tribunal independente e imparcial, para decidir de seus direitos e deveres ou do fundamento de qualquer acusação criminal contra ele.

Artigo XI

1. Toda pessoa acusada de um ato delituoso tem o direito de ser presumida inocente até que a sua culpabilidade tenha sido provada de acordo com a lei, em julgamento público no qual lhe tenham sido asseguradas todas as garantias necessárias à sua defesa.

2. Ninguém poderá ser culpado por qualquer ação ou omissão que, no momento, não constituíam delito perante o direito nacional ou internacional. Tampouco será imposta pena mais forte do que aquela que, no momento da prática, era aplicável ao ato delituoso.

Artigo XII

Ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.

Artigo XIII

1. Toda pessoa tem direito à liberdade de locomoção e residência dentro das fronteiras de cada Estado.

2. Toda pessoa tem o direito de deixar qualquer país, inclusive o próprio, e a este regressar.

Artigo XIV

1. Toda pessoa, vítima de perseguição, tem o direito de procurar e de gozar asilo em outros países.

2. Este direito não pode ser invocado em caso de perseguição legitimamente motivada por crimes de direito comum ou por atos contrários aos propósitos e princípios das Nações Unidas.

Artigo XV

1. Toda pessoa tem direito a uma nacionalidade.

2. Ninguém será arbitrariamente privado de sua nacionalidade, nem do direito de mudar de nacionalidade.

Artigo XVI

1. Os homens e mulheres de maior idade, sem qualquer restrição de raça, nacionalidade ou religião, têm o direito de contrair matrimônio e fundar uma família. Gozam de iguais direitos em relação ao casamento, sua duração e sua dissolução.

2. O casamento não será válido senão com o livre e pleno consentimento dos nubentes.

Artigo XVII

1. Toda pessoa tem direito à propriedade, só ou em sociedade com outros.

2. Ninguém será arbitrariamente privado de sua propriedade.

Artigo XVIII

Toda pessoa tem direito à liberdade de pensamento, consciência e religião; este direito inclui a liberdade de mudar de religião ou crença e a liberdade de

manifestar essa religião ou crença, pelo ensino, pela prática, pelo culto e pela observância, isolada ou coletivamente, em público ou em particular.

Artigo XIX

Toda pessoa tem direito à liberdade de opinião e expressão; este direito inclui a liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e idéias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras.

Artigo XX

1. Toda pessoa tem direito à liberdade de reunião e associação pacíficas.
2. Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação.

Artigo XXI

1. Toda pessoa tem o direito de tomar parte no governo de seu país, diretamente ou por intermédio de representantes livremente escolhidos.
2. Toda pessoa tem igual direito de acesso ao serviço público do seu país.
3. A vontade do povo será a base da autoridade do governo; esta vontade será expressa em eleições periódicas e legítimas, por sufrágio universal, por voto secreto ou processo equivalente que assegure a liberdade de voto.

Artigo XXII

Toda pessoa, como membro da sociedade, tem direito à segurança social e à realização, pelo esforço nacional, pela cooperação internacional e de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais e

culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade.

Artigo XXIII

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

Artigo XXIV

Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas.

Artigo XXV

1. Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle.

2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social.

Artigo XXVI

1. Toda pessoa tem direito à instrução. A instrução será gratuita, pelo menos nos graus elementares e fundamentais. A instrução elementar será obrigatória. A instrução técnico-profissional será acessível a todos, bem como a instrução superior, esta baseada no mérito.

2. A instrução será orientada no sentido do pleno desenvolvimento da personalidade humana e do fortalecimento do respeito pelos direitos humanos e pelas liberdades fundamentais. A instrução promoverá a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e grupos raciais ou religiosos, e coadjuvará as atividades das Nações Unidas em prol da manutenção da paz.

3. Os pais têm prioridade de direito na escolha do gênero de instrução que será ministrada a seus filhos.

Artigo XXVII

1. Toda pessoa tem o direito de participar livremente da vida cultural da comunidade, de fruir as artes e de participar do processo científico e de seus benefícios.

2. Toda pessoa tem direito à proteção dos interesses morais e materiais decorrentes de qualquer produção científica, literária ou artística da qual seja autor.

Artigo XVIII

Toda pessoa tem direito a uma ordem social e internacional em que os direitos e liberdades estabelecidos na presente Declaração possam ser plenamente realizados.

Artigo XXIV

1. Toda pessoa tem deveres para com a comunidade, em que o livre e pleno desenvolvimento de sua personalidade é possível.
2. No exercício de seus direitos e liberdades, toda pessoa estará sujeita apenas às limitações determinadas pela lei, exclusivamente com o fim de assegurar o devido reconhecimento e respeito dos direitos e liberdades de outrem e de satisfazer às justas exigências da moral, da ordem pública e do bem-estar de uma sociedade democrática.
3. Esses direitos e liberdades não podem, em hipótese alguma, ser exercidos contrariamente aos propósitos e princípios das Nações Unidas.

Artigo XXX

Nenhuma disposição da presente Declaração pode ser interpretada como o reconhecimento a qualquer Estado, grupo ou pessoa, do direito de exercer qualquer atividade ou praticar qualquer ato destinado à destruição de quaisquer dos direitos e liberdades aqui estabelecidos.

PACTO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS

Preâmbulo

Os Estados Partes no presente Pacto:

Considerando que, em conformidade com os princípios enunciados na Carta das Nações Unidas, o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no Mundo;

Reconhecendo que estes direitos decorrem da dignidade inerente à pessoa humana;

Reconhecendo que, em conformidade com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, o ideal do ser humano livre, liberto do medo e da miséria, não pode ser realizado a menos que sejam criadas condições que permitam a cada um desfrutar dos seus direitos econômicos, sociais e culturais, bem como dos seus direitos civis e políticos;

Considerando que a Carta das Nações Unidas impõe aos Estados a obrigação de promover o respeito universal e efetivo dos direitos e liberdades do homem;

Tomando em consideração o fato de que o indivíduo tem deveres para com outrem e para com a coletividade à qual pertence e é chamado a esforçar-se pela promoção e o respeito dos direitos reconhecidos no presente Pacto:

Acordam nos seguintes artigos:

Primeira Parte

Artigo 1.º

1. Todos os povos têm o direito a dispor deles mesmos. Em virtude deste direito, eles determinam livremente o seu estatuto político e asseguram livremente o seu desenvolvimento econômico, social e cultural.
2. Para atingir os seus fins, todos os povos podem dispor livremente das suas riquezas e dos seus recursos naturais, sem prejuízo das obrigações que decorrem da cooperação econômica internacional, fundada sobre o princípio do interesse mútuo e do direito internacional. Em nenhum caso poderá um povo ser privado dos seus meios de subsistência.
3. Os Estados Partes no presente Pacto, incluindo aqueles que têm responsabilidade pela administração dos territórios não autônomos e territórios sob tutela, devem promover a realização do direito dos povos a disporem deles mesmos e respeitar esse direito, em conformidade com as disposições da Carta das Nações Unidas.

Segunda Parte

Artigo 2.º

1. Cada um dos Estados Partes no presente Pacto compromete-se a agir, quer com o seu próprio esforço, quer com a assistência e cooperação internacionais, especialmente nos planos econômico e técnico, no máximo dos seus recursos disponíveis, de modo a assegurar progressivamente o pleno exercício dos direitos reconhecidos no presente Pacto por todos os meios apropriados, incluindo em particular por meio de medidas legislativas.
2. Os Estados Partes no presente Pacto comprometem-se a garantir que os direitos nele enunciados serão exercidos sem discriminação alguma baseada em motivos de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou qualquer outra opinião, origem nacional ou social, fortuna, nascimento, ou qualquer outra situação.

3. Os países em vias de desenvolvimento, tendo em devida conta os direitos do homem e a respectiva economia nacional, podem determinar em que medida garantirão os direitos econômicos no presente Pacto a não nacionais.

Artigo 3.º

Os Estados Partes no presente Pacto comprometem-se a assegurar o direito igual que têm o homem e a mulher ao gozo de todos os direitos econômicos, sociais e culturais enumerados no presente Pacto.

Artigo 4.º

Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem que, no gozo dos direitos assegurados pelo Estado, em conformidade com o presente Pacto, o Estado só pode submeter esses direitos às limitações estabelecidas pela lei, unicamente na medida compatível com a natureza desses direitos e exclusivamente com o fim de promover o bem-estar geral numa sociedade democrática.

Artigo 5.º

1. Nenhuma disposição do presente Pacto pode ser interpretada como implicando para um Estado, uma coletividade ou um indivíduo qualquer direito de se dedicar a uma atividade ou de realizar um ato visando a destruição dos direitos ou liberdades reconhecidos no presente Pacto ou a limitações mais amplas do que as previstas no dito Pacto.
2. Não pode ser admitida nenhuma restrição ou derrogação aos direitos fundamentais do homem reconhecidos ou em vigor, em qualquer país, em virtude de leis, convenções, regulamentos ou costumes, sob o pretexto de que o presente Pacto não os reconhece ou reconhece-os em menor grau.

Artigo 6.º

1. Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito que têm todas as pessoas de assegurar a possibilidade de ganhar a sua vida por meio de um trabalho livremente escolhido ou aceite, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.
2. As medidas que cada um dos Estados Partes no presente Pacto tomará com vista a assegurar o pleno exercício deste direito devem incluir programas de orientação técnica e profissional, a elaboração de políticas e de técnicas capazes de garantir um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e um pleno emprego produtivo em condições que garantam o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais de cada indivíduo.

Artigo 7.º

Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de todas as pessoas de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem em especial:

- a. Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:
- b.
 - I. Um salário equitativo e uma remuneração igual para um trabalho de valor igual, sem nenhuma distinção, devendo, em particular, às mulheres ser garantidas condições de trabalho não inferiores às daquelas de que beneficiam os homens, com remuneração igual para trabalho igual;
 - II. Uma existência decente para eles próprios e para as suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;
- c. Condições de trabalho seguras e higiênicas;

- d. Iguais oportunidades para todos de promoção no seu trabalho à categoria superior apropriada, sujeito a nenhuma outra consideração além da antiguidade de serviço e da aptidão individual;
- e. Repouso, lazer e limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas pagas, bem como remuneração nos dias de feriados públicos.

Artigo 8.º

- 1. Os Estados Partes no presente Pacto comprometem-se a assegurar:
- 2.
 - a. O direito de todas as pessoas de formarem sindicatos e de se filiarem no sindicato da sua escolha, sujeito somente ao regulamento da organização interessada, com vista a favorecer e proteger os seus interesses econômicos e sociais. O exercício deste direito não pode ser objeto de restrições, a não ser daquelas previstas na lei e que sejam necessárias numa sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades de outrem;
 - b. O direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formarem ou de se filiarem às organizações sindicais internacionais;
 - c. O direito dos sindicatos de exercer livremente a sua atividade, sem outras limitações além das previstas na lei e que sejam necessárias numa sociedade democrática, no interesse da segurança social ou da ordem pública ou para proteger os direitos e as liberdades de outrem;
 - d. O direito de greve, sempre que exercido em conformidade com as leis de cada país.

3. O presente artigo não impede que o exercício desses direitos seja submetido a restrições legais pelos membros das forças armadas, da polícia ou pelas autoridades da administração pública.
4. Nenhuma disposição do presente artigo autoriza os Estados Partes na Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, a adotar medidas legislativas, que prejudiquem -- ou a aplicar a lei de modo a prejudicar -- as garantias previstas na dita Convenção.

Artigo 9.º

Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de todas as pessoas à segurança social, incluindo os seguros sociais.

Artigo 10.º

Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem que:

1. Uma proteção e uma assistência mais amplas possíveis serão proporcionadas á família, que é o núcleo elementar natural e fundamental da sociedade, particularmente com vista à sua formação e no tempo durante o qual ela tem a responsabilidade de criar e educar os filhos. O casamento deve ser livremente consentido pelos futuros esposos.
2. Uma proteção especial deve ser dada às mães durante um período de tempo razoável antes e depois do nascimento das crianças. Durante este mesmo período as mães trabalhadoras devem beneficiar de licença paga ou de licença acompanhada de serviços de segurança social adequados.
3. Medidas especiais de proteção e de assistência devem ser tomadas em benefício de todas as crianças e adolescentes, sem discriminação alguma derivada de razões de paternidade ou outras. Crianças e adolescentes devem ser protegidos contra a exploração econômica e social. O seu

emprego em trabalhos de natureza a comprometer a sua moral ou a sua saúde, capazes de pôr em perigo a sua vida, ou de prejudicar o seu desenvolvimento normal deve ser sujeito à sanção da lei. Os Estados devem também fixar os limites de idade abaixo dos quais o emprego de mão-de-obra infantil será interdito e sujeito às sanções da lei.

Artigo 11.º

1. Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de todas as pessoas a um nível de vida suficiente para si e para as suas famílias, incluindo alimentação, vestuário e alojamento suficientes, bem como a um melhoramento constante das suas condições de existência. Os Estados Partes tomarão medidas apropriadas destinadas a assegurar a realização deste direito reconhecendo para este efeito a importância essencial de uma cooperação internacional livremente consentida.
2. Os Estados Partes no presente Pacto, reconhecendo o direito fundamental de todas as pessoas de estarem ao abrigo da fome, adotarão individualmente e por meio da cooperação internacional as medidas necessárias, incluindo programas concretos:
3.
 - a. Para melhorar os métodos de produção, de conservação e de distribuição dos produtos alimentares pela plena utilização dos conhecimentos técnicos e científicos, pela difusão de princípios de educação nutricional e pelo desenvolvimento ou a reforma dos regimes agrários, de maneira a assegurar da melhor forma a valorização e a utilização dos recursos naturais;
 - b. Para assegurar uma repartição equitativa dos recursos alimentares mundiais em relação às necessidades, tendo em conta os problemas

que se põem tanto aos países importadores como aos países exportadores de produtos alimentares.

Artigo 12.º

1. Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de todas as pessoas de gozar do melhor estado de saúde física e mental possível de atingir.
2. As medidas que os Estados Partes no presente Pacto tomarem com vista a assegurar o pleno exercício deste direito deverão compreender as medidas necessárias para assegurar:
3.
 - a. A diminuição da mortalidade e da mortalidade infantil, bem como o são desenvolvimento da criança;
 - b. O melhoramento de todos os aspectos de higiene do meio ambiente e da higiene industrial;
 - c. A profilaxia, tratamento e controle das doenças epidêmicas, endêmicas, profissionais e outras;
 - d. A criação de condições próprias a assegurar a todas as pessoas serviços médicos e ajuda médica em caso de doença.

Artigo 13.º

1. Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de toda a pessoa à educação. Concordam que a educação deve visar ao pleno desenvolvimento da personalidade humana e do sentido da sua dignidade e reforçar o respeito pelos direitos do homem e das liberdades fundamentais. Concordam também que a educação deve habilitar toda a pessoa a desempenhar um papel útil numa sociedade livre, promover compreensão, tolerância e amizade entre todas as nações e grupos, raciais,

- étnicos e religiosos, e favorecer as atividades das Nações Unidas para a conservação da paz.
2. Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem que, a fim de assegurar o pleno exercício deste direito:
 3.
 - a. O ensino primário deve ser obrigatório e acessível gratuitamente a todos;
 - b. O ensino secundário, nas suas diferentes formas, incluindo o ensino secundário técnico e profissional, deve ser generalizado e tornado acessível a todos por todos os meios apropriados e nomeadamente pela instauração progressiva da educação gratuita;
 - c. O ensino superior deve ser tornado acessível a todos em plena igualdade, em função das capacidades de cada um, por todos os meios apropriados e nomeadamente pela instauração progressiva da educação gratuita;
 - d. A educação de base deve ser encorajada ou intensificada, em toda a medida do possível, para as pessoas que não receberam instrução primária ou que não a receberam até ao seu termo;
 - e. É necessário prosseguir ativamente o desenvolvimento de uma rede escolar em todos os escalões, estabelecer um sistema adequado de bolsas e melhorar de modo contínuo as condições materiais do pessoal docente.
 4. Os Estados Partes no presente Pacto comprometem-se a respeitar a liberdade dos pais ou, quando tal for o caso, dos tutores legais, de escolher para seus filhos (pupilos) estabelecimentos de ensino diferentes dos poderes públicos, mas conformes às normas mínimas que podem ser prescritas ou aprovadas pelo Estado em matéria de educação, e de assegurar a educação religiosa e moral de seus filhos (ou pupilos) em conformidade com as suas próprias convicções.

5. Nenhuma disposição do presente artigo deve ser interpretada como limitando a liberdade dos indivíduos e das pessoas morais de criar e dirigir estabelecimentos de ensino, sempre sob reserva de que os princípios enunciados no parágrafo 1 do presente artigo sejam observados e de que a educação proporcionada nesses estabelecimentos seja conforme às normas mínimas prescritas pelo Estado.

Artigo 14.º

Todo o Estado Parte no presente Pacto que, no momento em que se torna parte, não pôde assegurar ainda no território metropolitano ou nos territórios sob a sua jurisdição ensino primário obrigatório e gratuito compromete-se a elaborar e adotar, num prazo de dois anos, um plano detalhado das medidas necessárias para realizar progressivamente, num número razoável de anos, fixados por esse plano, a aplicação do princípio do ensino primário obrigatório e gratuito para todos.

Artigo 15.º

1. Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem a todos o direito:
2.
 - a. De participar na vida cultural;
 - b. De beneficiar do progresso científico e das suas aplicações;
 - c. De beneficiar da proteção dos interesses morais e materiais que decorrem de toda a produção científica, literária ou artística de que cada um é autor.
3. As medidas que os Estados Partes no presente Pacto tomarem com vista a assegurar o pleno exercício deste direito deverão compreender as que são necessárias par assegurar a manutenção, o desenvolvimento e a difusão da ciência e da cultura.

4. Os Estados Partes no presente Pacto comprometem-se a respeitar a liberdade indispensável à investigação científica e às atividades criadoras.
5. O Estados Partes no presente Pacto reconhecem os benefícios que devem resultar do encorajamento e do desenvolvimento dos contactos internacionais e da cooperação no domínio da ciência e da cultura.

Quarta Parte

Artigo 16.º

1. Os Estados Partes no presente Pacto comprometem-se a apresentar, em conformidade com as disposições da presente parte do Pacto, relatórios sobre as medidas que tiverem adotado e sobre os progressos realizados com vista a assegurar o respeito dos direitos reconhecidos no Pacto.
2.
 - a. Todos os relatórios serão dirigidos ao Secretário-Geral das Nações Unidas, que transmitirá cópias deles ao Conselho Económico e Social, para apreciação, em conformidade com as disposições do presente Pacto;
 - b. O Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas transmitirá igualmente às agências especializadas cópias dos relatórios, ou das partes pertinentes dos relatórios, enviados pelos Estados Partes no presente Pacto que são igualmente membros das referidas agências especializadas, na medida em que esses relatórios, ou partes de relatórios, tenham relação a questões relevantes da competência das mencionadas agências nos termos dos seus respectivos instrumentos constitucionais.

Artigo 17.º

1. Os Estados Partes no presente Pacto apresentarão os seus relatórios por etapas, segundo um programa a ser estabelecido pelo Conselho Econômico e Social, no prazo de um ano a contar da data da entrada em vigor do presente Pacto, depois de terem consultado os Estados Partes e as agências especializadas interessadas.
2. Os relatórios podem indicar os fatores e as dificuldades que impedem estes Estados de desempenhar plenamente as obrigações previstas no presente Pacto.
3. No caso em que informações relevantes tenham já sido transmitidas à Organização das Nações Unidas ou a uma agência especializada por um Estado Parte no Pacto, não será necessário reproduzir as ditas informações e bastará uma referência precisa a essas informações.

Artigo 18.º

Em virtude das responsabilidades que lhe são conferidas pela Carta das Nações Unidas no domínio dos direitos do homem e das liberdades fundamentais, o Conselho Econômico e Social poderá concluir arranjos com as agências especializadas, com vista à apresentação por estas de relatórios relativos aos progressos realizados na observância das disposições do presente Pacto que entram no quadro das suas atividades. Estes relatórios poderão compreender dados sobre as decisões e recomendações adotadas pelos órgãos competentes das agências especializadas sobre a referida questão da observância.

Artigo 19.º

O Conselho Econômico e Social pode enviar à Comissão dos Direitos do Homem para fins de estudo e de recomendação de ordem geral ou para informação, se for caso disso, os relatórios respeitantes aos direitos do homem transmitidos pelos Estados, em conformidade com os artigos 16.º e 17.º e os

relatórios respeitantes aos direitos do homem comunicados pelas agências especializadas em conformidade com o artigo 18.º.

Artigo 20.º

Os Estados Partes no presente Pacto e as agências especializadas interessadas podem apresentar ao Conselho Económico e Social observações sobre todas as recomendações de ordem geral feitas em virtude do artigo 19.º, ou sobre todas as menções de uma recomendação de ordem geral figurando num relatório da Comissão dos Direitos do Homem ou em todos os documentos mencionados no dito relatório.

Artigo 21.º

O Conselho Económico e Social pode apresentar de tempos a tempos à Assembléia Geral relatórios contendo recomendações de carácter geral e um resumo das informações recebidas dos Estados Partes no presente Pacto e das agências especializadas sobre as medidas tomadas e os progressos realizados com vista a assegurar o respeito geral dos direitos reconhecidos no presente Pacto.

Artigo 22.º

O Conselho Económico e Social pode levar à atenção dos outros órgãos da Organização das Nações Unidas, dos seus órgãos subsidiários e das agências especializadas interessadas que se dedicam a fornecer assistência técnica quaisquer questões suscitadas pelos relatórios mencionados nesta parte do presente Pacto e que possam ajudar estes organismos a pronunciarem-se, cada um na sua própria esfera de competência, sobre a oportunidade de medidas internacionais capazes de contribuir para a execução efetiva e progressiva do presente Pacto.

Artigo 23.º

Os Estados Partes no presente Pacto concordam que as medidas de ordem internacional destinadas a assegurar a realização dos direitos reconhecidos no dito Pacto incluem métodos, tais como a conclusão de convenções, a adoção de recomendações, a prestação de assistência técnica e a organização, em ligação com os governos interessados, de reuniões regionais e de reuniões técnicas para fins de consulta e de estudos.

Artigo 24.º

Nenhuma disposição do presente Pacto deve ser interpretada como atentando contra as disposições da Carta das Nações Unidas e dos estatutos das agências especializadas que definem as respectivas responsabilidades dos diversos órgãos da Organização das Nações Unidas e das agências especializadas no que respeita às questões tratadas no presente Pacto.

Artigo 25.º

Nenhuma disposição do presente Pacto será interpretada como atentando contra o direito inerente a todos os povos de gozar e usufruir plena e livremente das suas riquezas e recursos naturais.

Quinta Parte

Artigo 26.º

1. O presente Pacto está aberto à assinatura de todos os Estados Membros da Organização das Nações Unidas ou membros de qualquer das suas agências especializadas, de todos os Estados Partes no Estatuto do Tribunal Internacional de Justiça, bem como de todos os outros Estados

convidados pela Assembléia Geral das Nações Unidas a tornarem-se partes no presente Pacto.

2. O presente Pacto está sujeito a ratificação. Os instrumentos de ratificação serão depositados junto do Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas.
3. O presente Pacto será aberto à adesão de todos os Estados referidos no parágrafo 1 do presente artigo.
4. A adesão far-se-á pelo depósito de um instrumento de adesão junto do Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas.
5. O Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas informará todos os Estados que assinaram o presente Pacto ou que a ele aderiram acerca do depósito de cada instrumento de ratificação ou de adesão.

Artigo 27.º

1. O presente Pacto entrará em vigor três meses após a data do depósito junto do Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas do trigésimo quinto instrumento de ratificação ou de adesão.
2. Para cada um dos Estados que ratificarem o presente Pacto ou a ele aderirem depois do depósito do trigésimo quinto instrumento de ratificação ou de adesão, o dito Pacto entrará em vigor três meses depois da data do depósito por esse Estado do seu instrumento de ratificação ou de adesão.

Artigo 28.º

As disposições do presente Pacto aplicam-se, sem quaisquer limitações ou exceções, a todas as unidades constitutivas dos Estados Federais.

Artigo 29.º

1. Todo o Estado Parte no presente Pacto pode propor uma emenda e depositar o respectivo texto junto do Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas. O Secretário-Geral transmitirá então todos os projetos de emenda aos Estados Partes no presente Pacto, pedindo-lhes que indiquem se desejam que se convoque uma conferência de Estados Partes para examinar esses projetos e submetê-los à votação. Se um terço, pelo menos, dos Estados se declararem a favor desta convocação, o Secretário-Geral convocará a conferência sob os auspícios da Organização das Nações Unidas. Toda a emenda adotada pela maioria dos Estados presentes e votantes na conferência será submetida para aprovação à Assembléia Geral das Nações Unidas.
2. As emendas entrarão em vigor quando aprovadas pela Assembléia Geral das Nações Unidas e aceites, em conformidade com as respectivas regras constitucionais, por uma maioria de dois terços dos Estados Partes no presente Pacto.
3. Quando as emendas entram em vigor, elas vinculam os Estados Partes que as aceitaram, ficando os outros Estados Partes ligados pelas disposições do presente Pacto e por todas as emendas anteriores que tiverem aceite.

Artigo 30.º

Independentemente das notificações previstas no parágrafo 5 do artigo 26.º, o Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas informará todos os Estados visados no parágrafo 1 do dito artigo:

- a. Acerca das assinaturas apostas ao presente Pacto e acerca dos instrumentos de ratificação e de adesão depositados em conformidade com o artigo 26.º.

- b. Acerca da data em que o presente Pacto entrar em vigor em conformidade com o artigo 27.º e acerca da data em que entrarão em vigor as emendas previstas no artigo 29.º.

Artigo 31.º

1. O presente Pacto, cujos textos em inglês, chinês, espanhol, francês e russo fazem igual fé, será depositado nos arquivos das Nações Unidas.
2. O Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas transmitirá cópias certificadas do presente Pacto a todos os Estados visados no artigo 26.º.

PACTO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS

Preâmbulo

Os Estados Partes no presente Pacto:

Considerando que, em conformidade com os princípios enunciados na Carta das Nações Unidas, o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no Mundo;

Reconhecendo que estes direitos decorrem da dignidade inerente à pessoa humana;

Reconhecendo que, em conformidade com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, o ideal do ser humano livre, usufruindo das liberdades civis e políticas e liberto do medo e da miséria, não pode ser realizado a menos que sejam criadas condições que permitam a cada um gozar dos seus direitos civis e políticos, bem como dos seus direitos econômicos, sociais e culturais;

Considerando que a Carta das Nações Unidas impõe aos Estados a obrigação de promover o respeito universal e efetivo dos direitos e das liberdades do homem;

Tomando em consideração o fato de que o indivíduo tem deveres em relação a outrem e em relação à coletividade a que pertence e tem a responsabilidade de se esforçar a promover e respeitar os direitos reconhecidos no presente Pacto:

Acordam o que se segue:

Primeira Parte

Artigo 1.º

1. Todos os povos têm o direito a dispor deles mesmos. Em virtude deste direito, eles determinam livremente o seu estatuto político e dedicam-se livremente ao seu desenvolvimento econômico, social e cultural.
2. Para atingir os seus fins, todos os povos podem dispor livremente das suas riquezas e dos seus recursos naturais, sem prejuízo de quaisquer obrigações que decorrem da cooperação econômica internacional, fundada sobre o princípio do interesse mútuo e do direito internacional. Em nenhum caso pode um povo ser privado dos seus meios de subsistência.
3. Os Estados Partes no presente Pacto, incluindo aqueles que têm a responsabilidade de administrar territórios não autônomos e territórios sob tutela, são chamados a promover a realização do direito dos povos a disporem de si mesmos e a respeitar esse direito, conforme às disposições da Carta das Nações Unidas.

Segunda Parte

Artigo 2.º

1. Cada Estado Parte no presente Pacto compromete-se a respeitar e a garantir a todos os indivíduos que se encontrem nos seus territórios e estejam sujeitos à sua jurisdição os direitos reconhecidos no presente Pacto, sem qualquer distinção, derivada, nomeadamente, de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política, ou de qualquer outra opinião, de origem nacional ou social, de propriedade ou de nascimento, ou de outra situação.
2. Cada Estado Parte no presente Pacto compromete-se a adotar, de acordo com os seus processos constitucionais e, com as disposições do presente Pacto, as medidas que permitam a adoção de decisões de ordem legislativa ou outra capazes de dar efeito aos direitos reconhecidos no presente Pacto que ainda não estiverem em vigor.

3. Cada Estado Parte no presente Pacto compromete-se a :

4.

- a. Garantir que todas as pessoas cujos direitos e liberdades reconhecidos no presente Pacto forem violados disponham de recurso eficaz, mesmo no caso de a violação ter sido cometida por pessoas agindo no exercício das suas funções oficiais;
- b. Garantir que a competente autoridade judiciária, administrativa ou legislativa, ou qualquer outra autoridade competente, segundo a legislação do Estado, estatua sobre os direitos da pessoa que forma o recurso, e desenvolver as possibilidades de recurso jurisdicional;
- c. Garantir que as competentes autoridades façam cumprir os resultados de qualquer recurso que for reconhecido como justificado.

Artigo 3.º

Os Estados Parte no presente Pacto comprometem-se a assegurar o direito igual dos homens e das mulheres a usufruir de todos os direitos civis e políticos enunciados no presente Pacto.

Artigo 4.º

1. Em tempo de uma emergência pública que ameça a existência da nação e cuja existência seja proclamada por um ato oficial, os Estados Partes no presente Pacto podem tomar, na estrita medida em que a situação o exigir, medidas que derroguem as obrigações previstas no presente Pacto, sob reserva de que essas medidas não sejam incompatíveis com outras obrigações que lhes impõe o direito internacional e que elas não envolvam uma discriminação fundada unicamente sobre a raça, a cor, o sexo, a língua, a religião ou a origem social.

2. A disposição precedente não autoriza nenhuma derrogação aos artigos 6.º, 7.º, 8.º, parágrafos 1 e 2, 11.º, 15.º, 16.º e 18.º.
3. Os Estados Partes no presente Pacto que usam do direito de derrogação devem, por intermédio do Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas, informar imediatamente os outros Estados Partes acerca das disposições derogadas, bem como dos motivos dessa derrogação. Uma nova comunicação será feita pela mesma via na data em que se pôs fim a essa derrogação.

Artigo 5.º

1. Nenhuma disposição do presente Pacto pode ser interpretada como implicando para um Estado, um grupo ou um indivíduo qualquer direito de se dedicar a uma atividade ou de realizar um ato visando a destruição dos direitos e das liberdades reconhecidas no presente Pacto ou as suas limitações mais amplas que as previstas no dito Pacto.
2. Não pode ser admitida nenhuma restrição ou derrogação aos direitos fundamentais do homem reconhecidos ou em vigor em todo o Estado Parte no presente Pacto em aplicação de leis, de convenções, de regulamentos ou de costumes, sob pretexto de que o presente Pacto não os reconhece ou reconhece-os em menor grau.

Terceira Parte

Artigo 6.º

1. O direito à vida é inerente à pessoa humana. Este direito deve ser protegido pela lei: ninguém pode ser arbitrariamente privado da vida.
2. Nos países em que a pena de morte não foi abolida, uma sentença de morte só pode ser pronunciada para os crimes mais graves, em conformidade com a legislação em vigor, no momento em que o crime foi

cometido e que não deve estar em contradição com as disposições do presente Pacto nem com a Convenção para a Prevenção e a Repressão do Crime de Genocídio. Esta pena não pode ser aplicada senão em virtude de um juízo definitivo pronunciado por um tribunal competente.

3. Quando a privação da vida constitui o crime de genocídio fica entendido que nenhuma disposição do presente artigo autoriza um Estado Parte no presente Pacto a derogar de alguma maneira qualquer obrigação assumida em virtude das disposições da Convenção para a Prevenção e a Repressão do Crime de Genocídio.
4. Qualquer indivíduo condenado à morte terá o direito de solicitar o perdão ou a comutação da pena. A anistia, o perdão ou a comutação da pena de morte podem ser concedidos em todos os casos.
5. Uma sentença de morte não pode ser pronunciada em casos de crimes cometidos por pessoas de idade inferior a 18 anos e não pode ser executada sobre mulheres grávidas.
6. Nenhuma disposição do presente artigo pode ser invocada para retardar ou impedir a abolição da pena capital por um Estado Parte no presente Pacto.

Artigo 7.º

Ninguém será submetido à tortura nem a penas ou a tratamentos cruéis, inumanos ou degradantes. Em particular, é interdito submeter uma pessoa a uma experiência médica ou científica sem o seu livre consentimento.

Artigo 8.º

1. Ninguém será submetido à escravidão; a escravidão e o tráfico de escravos, sob todas as suas formas, são interditos.
2. Ninguém será mantido em servidão.
- 3.

- a. Ninguém será constrangido a realizar trabalho forçado ou obrigatório;
- b. A alínea (a) do presente parágrafo não pode ser interpretada no sentido de proibir, em certos países onde crimes podem ser punidos de prisão acompanhada de trabalhos forçados, o cumprimento de uma parte de trabalhos forçados, infligida por um tribunal competente;
- c. Não é considerado como trabalho forçado ou obrigatório no sentido do presente parágrafo:
- d.
 - I. Todo o trabalho referido na alínea (b) normalmente exigido de um indivíduo que é detido em virtude de uma decisão judicial legítima ou que tendo sido objeto de uma tal decisão é libertado condicionalmente;
 - II. Todo o serviço de caráter militar e, nos países em que a objeção por motivos de consciência é admitida, todo o serviço nacional exigido pela lei dos objetores de consciência;
 - III. Todo o serviço exigido nos casos de força maior ou de sinistros que ameacem a vida ou o bem-estar da comunidade;
 - IV. Todo o trabalho ou todo o serviço formando parte das obrigações cívicas normais.

Artigo 9.º

1. Todo o indivíduo tem direito à liberdade e à segurança da sua pessoa. Ninguém pode ser objeto de prisão ou detenção arbitrária. Ninguém pode ser privado da sua liberdade a não ser por motivo e em conformidade com processos previstos na lei.

2. Todo o indivíduo preso será informado, no momento da sua detenção, das razões dessa detenção e receberá notificação imediata de todas as acusações apresentadas contra ele.
3. Todo o indivíduo preso ou detido sob acusação de uma infração penal será prontamente conduzido perante um juiz ou uma outra autoridade habilitada pela lei a exercer funções judiciárias e deverá ser julgado num prazo razoável ou libertado. A detenção prisional de pessoas aguardando julgamento não deve ser subordinada a garantir que assegurem a presença do interessado no julgamento em qualquer outra fase do processo e, se for caso disso, para execução da sentença.
4. Todo o indivíduo que se encontrar privado de liberdade por prisão ou detenção terá o direito de intentar um recurso perante um tribunal, a fim de que este estatua sem demora sobre a legalidade da sua detenção e ordene a sua libertação se a detenção for ilegal.
5. Todo o indivíduo vítima de prisão ou de detenção ilegal terá direito a compensação.

Artigo 10.º

1. Todos os indivíduos privados na sua liberdade devem ser tratados com humanidade e com respeito da dignidade inerente à pessoa humana.
2.
 - a. Pessoas sob acusação serão, salvo circunstâncias excepcionais, separadas dos condenados e submetidas a um regime distinto, apropriado à sua condição de pessoas não condenadas;
 - b. Jovens sob detenção serão separados dos adultos e o seu caso será decidido o mais rapidamente possível.
3. O regime penitenciário comportará tratamento dos reclusos cujo fim essencial é a sua emenda e a sua recuperação social. Delinquentes jovens

serão separados dos adultos e submetidos a um regime apropriado à sua idade e ao seu estatuto legal.

Artigo 11.º

Ninguém pode ser aprisionado pela única razão de que não está em situação de executar uma obrigação contratual.

Artigo 12.º

1. Todo o indivíduo legalmente no território de um Estado tem o direito de circular livremente e de aí escolher livremente a sua residência.
2. Todas as pessoas são livres de deixar qualquer país, incluindo o seu.
3. Os direitos mencionados acima não podem ser objeto de restrições, a não ser que estas estejam previstas na lei e sejam necessárias para proteger a segurança nacional, a ordem pública, a saúde ou a moral públicas ou os direitos e liberdades de outrem e sejam compatíveis com os outros direitos reconhecidos pelo presente Pacto.
4. Ninguém pode ser arbitrariamente privado do direito de entrar no seu próprio país.

Artigo 13.º

Um estrangeiro que se encontre legalmente no território de um Estado Parte no presente Pacto não pode ser expulso, a não ser em cumprimento de uma decisão tomada em conformidade com a lei e, a menos que razões imperiosas de segurança nacional a isso se imponham, deve ter a possibilidade de fazer valer as razões que militam contra a sua expulsão e de fazer examinar o seu caso pela autoridade competente ou por uma ou várias pessoas especialmente designadas pela dita autoridade, fazendo-se representar para esse fim.

Artigo 14.º

1. Todas as pessoas são iguais perante os tribunais de justiça. Todas as pessoas têm direito a que a sua causa seja ouvida equitativa e publicamente por um tribunal competente, independente e imparcial, estabelecido pela lei, que decidirá quer do bem fundado de qualquer acusação em matéria penal dirigida contra elas, quer das contestações sobre os seus direitos e obrigações de carácter civil. As audições à porta fechada podem ser determinadas durante a totalidade ou uma parte do processo, seja no interesse dos bons costumes, da ordem pública ou da segurança nacional numa sociedade democrática, seja quando o interesse da vida privada das partes em causa o exija, seja ainda na medida em que o tribunal o considerar absolutamente necessário, quando, por motivo das circunstâncias particulares do caso, a publicidade prejudicasse os interesses da justiça; todavia qualquer sentença pronunciada em matéria penal ou civil será publicada, salvo se o interesse de menores exigir que se proceda de outra forma ou se o processo respeita a diferendos matrimoniais ou à tutela de crianças.
2. Qualquer pessoa acusada de infração penal é de direito presumida inocente até que a sua culpabilidade tenha sido legalmente estabelecida.
3. Qualquer pessoa acusada de uma infração penal terá direito, em plena igualdade, pelo menos às seguintes garantias:
4.
 - a. A ser prontamente informada, numa língua que ela compreenda, de modo detalhado, acerca da natureza e dos motivos da acusação apresentada contra ela;
 - b. A dispor do tempo e das facilidades necessárias para a preparação da defesa e a comunicar com um advogado da sua escolha;
 - c. A ser julgada sem demora excessiva;
 - d. A estar presente no processo e a defender-se a si própria ou a ter a assistência de um defensor da sua escolha; se não tiver defensor, a

- ser informada do seu direito de ter um e, sempre que o interesse da justiça o exigir, a ser-lhe atribuído um defensor oficioso, a título gratuito no caso de não ter meios para o remunerar;
- e. A interrogar ou fazer interrogar as testemunhas de acusação e a obter a comparência e o interrogatório das testemunhas de defesa nas mesmas condições das testemunhas de acusação;
 - f. A fazer-se assistir gratuitamente de um intérprete, se não compreender ou não falar a língua utilizada no tribunal;
 - g. A não ser forçada a testemunhar contra si própria ou a confessar-se culpada.
5. No processo aplicável às pessoas jovens a lei penal terá em conta a sua idade e o interesse que apresenta a sua reabilitação.
 6. Qualquer pessoa declarada culpada de crime terá o direito de fazer examinar por uma jurisdição superior a declaração de culpabilidade e a sentença, em conformidade com a lei.
 7. Quando uma condenação penal definitiva é ulteriormente anulada ou quando é concedido o indulto, porque um fato novo ou recentemente revelado prova concludentemente que se produziu um erro judiciário, a pessoa que cumpriu uma pena em virtude dessa condenação será indenizada, em conformidade com a lei, a menos que se prove que a não revelação em tempo útil do fato desconhecido lhe é imputável no todo ou em parte.
 8. Ninguém pode ser julgado ou punido novamente por motivo de uma infração da qual já foi absolvido ou pela qual já foi condenado por sentença definitiva, em conformidade com a lei e o processo penal de cada país.

Artigo 15.º

1. Ninguém será condenado por atos ou omissões que não constituam um ato delituoso, segundo o direito nacional ou internacional, no momento em que forem cometidos. Do mesmo modo não será aplicada nenhuma pena mais forte do que aquela que era aplicável no momento em que a infração foi cometida. Se posteriormente a esta infração a lei prevê a aplicação de uma pena mais ligeira, o delinqüente deve beneficiar da alteração.
2. Nada no presente artigo se opõe ao julgamento ou à condenação de qualquer indivíduo por motivo de atos ou omissões que no momento em que foram cometidos eram tidos por criminosos, segundo os princípios gerais de direito reconhecidos pela comunidade das nações.

Artigo 16.º

Toda e qualquer pessoa tem direito ao reconhecimento, em qualquer lugar, da sua personalidade jurídica.

Artigo 17.º

1. Ninguém será objeto de intervenções arbitrárias ou ilegais na sua vida privada, na sua família, no seu domicílio ou na sua correspondência, nem de atentados ilegais à sua honra e à sua reputação.
2. Toda e qualquer pessoa tem direito à proteção da lei contra tais intervenções ou tais atentados.

Artigo 18.º

1. Toda e qualquer pessoa tem direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião; este direito implica a liberdade de ter ou de adotar uma religião ou uma convicção da sua escolha, bem como a liberdade de manifestar a sua religião ou a sua convicção, individualmente

ou conjuntamente com outros, tanto em público como em privado, pelo culto, cumprimento dos ritos, as práticas e o ensino.

2. Ninguém será objeto de pressões que atentem à sua liberdade de ter ou de adotar uma religião ou uma convicção da sua escolha.
3. A liberdade de manifestar a sua religião ou as suas convicções só pode ser objeto de restrições previstas na lei e que sejam necessárias à proteção da segurança, da ordem e da saúde públicas ou da moral e das liberdades e direitos fundamentais de outrem.
4. Os Estados Partes no presente Pacto comprometem-se a respeitar a liberdade dos pais e, em caso disso, dos tutores legais a fazerem assegurar a educação religiosa e moral dos seus filhos e pupilos, em conformidade com as suas próprias convicções.

Artigo 19.º

1. Ninguém pode ser inquietado pelas suas opiniões.
2. Toda e qualquer pessoa tem direito à liberdade de expressão; este direito compreende a liberdade de procurar, receber e expandir informações e idéias de toda a espécie, sem consideração de fronteiras, sob forma oral ou escrita, impressa ou artística, ou por qualquer outro meio à sua escolha.
3. O exercício das liberdades previstas no parágrafo 2 do presente artigo comporta deveres e responsabilidades especiais. Pode, em consequência, ser submetido a certas restrições, que devem, todavia, ser expressamente fixadas na lei e que são necessárias:
4.
 - a. Ao respeito dos direitos ou da reputação de outrem;
 - b. À salvaguarda da segurança nacional, da ordem pública, da saúde e da moral públicas.

Artigo 20.º

1. Toda a propaganda em favor da guerra deve ser interdita pela lei.
2. Todo o apelo ao ódio nacional, racial e religioso que constitua uma incitação à discriminação, à hostilidade ou à violência deve ser interdito pela lei.

Artigo 21.º

O direito de reunião pacífica é reconhecido. O exercício deste direito só pode ser objeto de restrições impostas em conformidade com a lei e que são necessárias numa sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança pública, da ordem pública ou para proteger a saúde e a moral públicas ou os direitos e as liberdades de outrem.

Artigo 22.º

1. Toda e qualquer pessoa tem direito de se associar livremente com outras, incluindo o direito de constituir sindicatos e de a eles aderir para a proteção dos seus interesses.
2. O exercício deste direito só pode ser objeto de restrições previstas na lei e que são necessárias numa sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança pública, da ordem pública e para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e as liberdades de outrem. O presente artigo não impede de submeter a restrições legais o exercício deste direito por parte de membros das forças armadas e da polícia.
3. Nenhuma disposição do presente artigo permite aos Estados Partes na Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho respeitante à liberdade sindical e à proteção do direito sindical tomar medidas legislativas que atentem -- ou aplicar a lei de modo a atentar -- contra as garantias previstas na dita Convenção.

Artigo 23.º

1. A família é o elemento natural e fundamental da sociedade e tem direito à proteção da sociedade e do Estado.
2. O direito de se casar e de fundar uma família é reconhecido ao homem e à mulher a partir da idade núbil.
3. Nenhum casamento pode ser concluído sem o livre e pleno consentimento dos futuros esposos.
4. Os Estados Partes no presente Pacto tomarão as medidas necessárias para assegurar a igualdade dos direitos e das responsabilidades dos esposos em relação ao casamento, durante a constância do matrimônio e quando da sua dissolução. Em caso de dissolução, serão tomadas disposições a fim de assegurar aos filhos a proteção necessária.

Artigo 24.º

1. Qualquer criança, sem nenhuma discriminação de raça, cor, sexo, língua, religião, origem nacional ou social, propriedade ou nascimento, tem direito, da parte da sua família, da sociedade e do Estado, às medidas de proteção que exija a sua condição de menor.
2. Toda e qualquer criança deve ser registrada imediatamente após o nascimento e ter um nome.
3. Toda e qualquer criança tem o direito de adquirir uma nacionalidade.

Artigo 25.º

Todo o cidadão tem o direito e a possibilidade, sem nenhuma das discriminações referidas no artigo 2.º e sem restrições excessivas:

- a. De tomar parte na direção dos negócios públicos, diretamente ou por intermédio de representantes livremente eleitos;

- b. De votar e ser eleito, em eleições periódicas, honestas, por sufrágio universal e igual e por escrutínio secreto, assegurando a livre expressão da vontade dos eleitores;
- c. De aceder, em condições gerais de igualdade, às funções públicas do seu país.

Artigo 26.º

Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação, a igual proteção da lei. A este respeito, a lei deve proibir todas as discriminações e garantir a todas as pessoas proteção igual e eficaz contra toda a espécie de discriminação, nomeadamente por motivos de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou de qualquer outra opinião, de origem nacional ou social, de propriedade, de nascimento ou de qualquer outra situação.

Artigo 27.º

Nos Estados em que existam minorias étnicas, religiosas ou lingüísticas, as pessoas pertencentes a essas minorias não devem ser privadas do direito de terem em comum com os outros membros do seu grupo, a sua própria vida cultural, de professar e de praticar a sua própria religião ou de empregar a sua própria língua.

Quarta Parte

Artigo 28.º

1. É instituído um Comitê dos Direitos do Homem (a seguir denominado Comitê no presente Pacto). Este Comitê é composto de dezoito membros e tem as funções definidas a seguir:
2. O Comitê é composto de nacionais dos Estados Partes do presente Pacto, que devem ser personalidades de alta moralidade e possuidoras de

reconhecida competência no domínio dos direitos do homem. Ter-se-á em conta o interesse, que se verifique, da participação nos trabalhos do Comitê de algumas pessoas que tenham experiência jurídica.

3. Os membros do Comitê são eleitos e exercem funções a título pessoal.

Artigo 29.º

1. Os membros do Comitê serão eleitos, por escrutínio secreto, de uma lista de indivíduos com as habilitações previstas no artigo 28.º e nomeados para o fim pelos Estados Partes no presente Pacto.
2. Cada Estado Parte no presente Pacto pode nomear não mais de dois indivíduos, que serão seus nacionais.
3. Qualquer indivíduo será elegível à renomeação.

Artigo 30.º

1. A primeira eleição terá lugar, o mais tardar, seis meses depois da data da entrada em vigor do presente Pacto.
2. Quatro meses antes, pelo menos, da data de qualquer eleição para o Comitê, que não seja uma eleição em vista a preencher uma vaga declarada em conformidade com o artigo 34.º, o Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas convidará por escrito os Estados Partes no presente Pacto a designar, num prazo de três meses, os candidatos que eles propõem como membros do Comitê.
3. O Secretário-Geral das Nações Unidas elaborará uma lista alfabética de todas as pessoas assim apresentadas, mencionando os Estados Partes que as nomearam, e comunicá-la-á aos Estados Partes no presente Pacto o mais tardar um mês antes da data de cada eleição.
4. Os membros do Comitê serão eleitos no decurso de uma reunião dos Estados Partes no presente Pacto, convocada pelo Secretário-Geral das

Nações Unidas na sede da Organização. Nesta reunião, em que o quorum é constituído por dois terços dos Estados Partes no presente Pacto, serão eleitos membros do Comitê os candidatos que obtiverem o maior número de votos e a maioria absoluta dos votos dos representantes dos Estados Partes presentes e votantes.

Artigo 31.º

1. O Comitê não pode incluir mais de um nacional de um mesmo Estado.
2. Nas eleições para o Comitê ter-se-á em conta a repartição geográfica equitativa e a representação de diferentes tipos de civilização, bem como dos principais sistemas jurídicos.

Artigo 32.º

1. Os membros do Comitê são eleitos por quatro anos. São reelegíveis no caso de serem novamente propostos. Todavia, o mandato de nove membros eleitos quando da primeira votação terminará ao fim de dois anos; imediatamente depois da primeira eleição, os nomes destes nove membros serão tirados à sorte pelo presidente da reunião referida no parágrafo 4 do artigo 30.º.
2. À data da expiração do mandato, as eleições terão lugar em conformidade com as disposições dos artigos precedentes da presente parte do Pacto.

Artigo 33.º

1. Se, na opinião unânime dos outros membros, um membro do Comitê cessar de cumprir as suas funções por qualquer causa que não seja por motivo de uma ausência temporária, o presidente do Comitê informará o Secretário-Geral das Nações Unidas, o qual declarará vago o lugar que ocupava o dito membro.

2. Em caso de morte ou de demissão de um membro do Comitê, o presidente informará imediatamente o Secretário-Geral das Nações Unidas, que declarará o lugar vago a contar da data da morte ou daquele em que a demissão produzir efeito.

Artigo 34.º

1. Quando uma vaga for declarada em conformidade com o artigo 33.º e se o mandato do membro a substituir não expirar nos seis meses que seguem à data na qual a vaga foi declarada, o Secretário-Geral das Nações Unidas avisará os Estados Partes no presente Pacto de que podem designar candidatos num prazo de dois meses, em conformidade com as disposições do artigo 29.º, com vista a prover a vaga.
2. O Secretário-Geral das Nações Unidas elaborará uma lista alfabética das pessoas assim apresentadas e comunicá-la-á aos Estados Partes no presente Pacto. A eleição destinada a preencher a vaga terá então lugar, em conformidade com as relevantes disposições desta parte do presente Pacto.
3. Um membro do Comitê eleito para um lugar declarado vago, em conformidade com o artigo 33.º, faz parte do Comitê até à data normal de expiração do mandato do membro cujo lugar ficou vago no Comitê, em conformidade com as disposições do referido artigo.

Artigo 35.º

Os membros do Comitê recebem, com a aprovação da Assembleia Geral das Nações Unidas, emolumentos provenientes dos recursos financeiros das Nações Unidas em termos e condições fixados pela Assembleia Geral, tendo em vista a importância das funções do Comitê.

Artigo 36.º

O Secretário-Geral das Nações Unidas porá à disposição do Comitê o pessoal e os meios materiais necessários para o desempenho eficaz das funções que lhe são confiadas em virtude do presente Pacto.

Artigo 37.º

1. O Secretário-Geral das Nações Unidas convocará a primeira reunião do Comitê, na sede da Organização.
2. Depois da sua primeira reunião o Comitê reunir-se-á em todas as ocasiões previstas no seu regulamento interno.
3. As reuniões do Comitê terão normalmente lugar na sede da Organização das Nações Unidas ou no Departamento das Nações Unidas em Genebra.

Artigo 38.º

Todos os membros do Comitê devem, antes de entrar em funções, tomar, em sessão pública, o compromisso solene de cumprir as suas funções com imparcialidade e com consciência.

Artigo 39.º

1. O Comitê elegerá o seu secretariado por um período de dois anos. Os membros do secretariado são reelegíveis.
2. O Comitê elaborará o seu próprio regulamento interno; este deve, todavia, conter, entre outras, as seguintes disposições:
3.
 - a. O quorum é de doze membros;
 - b. As decisões do Comitê são tomadas por maioria dos membros presentes.

Artigo 40.º

1. Os Estados Partes no presente Pacto comprometem-se a apresentar relatórios sobre as medidas que houverem tomado e dêem efeito aos direitos nele consignados e sobre os progressos realizados no gozo destes direitos:
2.
 - a. Dentro de um ano a contar da data de entrada em vigor do presente Pacto, cada Estado Parte interessado;
 - b. Ulteriormente, cada vez que o Comitê o solicitar.
3. Todos os relatórios serão dirigidos ao Secretário-Geral das Nações Unidas, que os transmitirá ao Comitê para apreciação. Os relatórios deverão indicar quaisquer fatores e dificuldades que afetem a execução das disposições do presente Pacto.
4. O Secretário-Geral das Nações Unidas pode, após consulta ao Comitê, enviar às agências especializadas interessadas cópias das partes do relatório que possam ter relação com o seu domínio de competência.
5. O Comitê estudará os relatórios apresentados pelos Estados Partes no presente Pacto, e dirigirá aos Estados Partes os seus próprios relatórios, bem como todas as observações gerais que julgar apropriadas. O Comitê pode igualmente transmitir ao Conselho Econômico e Social essas suas observações acompanhadas de cópias dos relatórios que recebeu de Estados Partes no presente Pacto.
6. Os Estados Partes no presente Pacto podem apresentar ao Comitê os comentários sobre todas as observações feitas em virtude do parágrafo 4 do presente artigo.

Artigo 41.º

1. Qualquer Estado Parte no presente Pacto pode, em virtude do presente artigo, declarar, a todo o momento, que reconhece a competência do

Comitê para receber e apreciar comunicações nas quais um Estado Parte pretende que um outro Estado Parte não cumpre as suas obrigações resultantes do presente Pacto. As comunicações apresentadas em virtude do presente artigo não podem ser recebidas e examinadas, a menos que emanem de um Estado Parte que fez uma declaração reconhecendo, no que lhe diz respeito, a competência do Comitê. O Comitê não receberá nenhuma comunicação que interesse a um Estado Parte que fez uma tal declaração. O processo abaixo indicado aplica-se em relação às comunicações recebidas em conformidade com o presente artigo:

2.

- a. Se um Estado Parte no presente Pacto julgar que um outro Estado igualmente Parte neste Pacto não aplica as respectivas disposições, pode chamar, por comunicação escrita, a atenção desse Estado sobre a questão. Num prazo de três meses a contar da recepção da comunicação o Estado destinatário apresentará ao Estado que lhe dirigiu a comunicação explicações ou quaisquer outras declarações escritas elucidando a questão, que deverão incluir, na medida do possível e do útil, indicações sobre as regras de processo e sobre os meios de recurso, quer os já utilizados, quer os que estão em instância, quer os que permanecem abertos;
- b. Se, num prazo de seis meses a contar da data de recepção da comunicação original pelo Estado destinatário, a questão não foi regulada satisfatoriamente para os dois Estados interessados, tanto um como o outro terão o direito de a submeter ao Comitê, por meio de uma notificação feita ao Comitê bem como ao outro Estado interessado;
- c. O Comitê só tomará conhecimento de um assunto que lhe é submetido depois de ter assegurado de que todos os recursos internos disponíveis foram utilizados e esgotados, em conformidade

com os princípios de direito internacional geralmente reconhecidos. Esta regra não se aplica nos casos em que os processos e recurso excedem prazos razoáveis;

- d. O Comitê realizará as suas audiências à porta fechada quando examinar as comunicações previstas no presente artigo;
- e. Sob reserva das disposições da alínea c), o Comitê põe os seus bons ofícios à disposição dos Estados Partes interessados, a fim de chegar a uma solução amigável da questão, fundamentando-se no respeito dos direitos do homem e nas liberdades fundamentais, tais como os reconhece o presente Pacto;
- f. Em todos os assuntos que lhe são submetidos o Comitê pode pedir aos Estados Partes interessados visados na alínea b) que lhe forneçam todas as informações pertinentes;
- g. Os Estados Partes interessados visados na alínea b) têm o direito de se fazer representar, quando do exame da questão pelo Comitê, e de apresentar observações oralmente e/ou por escrito;
- h. O Comitê deverá apresentar um relatório num prazo de doze meses a contar do dia em que recebeu a notificação referida na alínea b);
- i.
 - I. Se uma solução pôde ser encontrada em conformidade com as disposições da alínea e), o Comitê limitar-se-á no seu relatório a uma breve exposição dos fatos e da solução encontrada;
 - II. Se uma solução não pôde ser encontrada em conformidade com as disposições da alínea e), o Comitê limitar-se-á, no seu relatório, a uma breve exposição dos fatos; o texto das observações escritas e o processo verbal das observações orais apresentadas pelos Estados Partes interessados são anexados ao relatório.

Em todos os casos o relatório será comunicado aos Estados Partes interessados.

- j. As disposições do presente artigo entrarão em vigor quando dez Estados Partes no presente Pacto fizerem a declaração prevista no parágrafo 1 do presente artigo. A dita declaração será deposta pelo Estado Parte junto do Secretário-Geral das Nações Unidas, que transmitirá cópia dela aos outros Estados Partes. Uma declaração pode ser retirada a todo o momento por meio de uma notificação dirigida ao Secretário-Geral. O retirar de uma comunicação não prejudica o exame de todas as questões que são objeto de uma comunicação já transmitida em virtude do presente artigo; nenhuma outra comunicação de um Estado Parte será aceite após o Secretário-Geral ter recebido notificação de ter sido retirada a declaração, a menos que o Estado Parte interessado faça uma nova declaração.

Artigo 42.º

1.

- a. Se uma questão submetida ao Comitê em conformidade com o artigo 41.º não foi regulada satisfatoriamente para os Estados Partes, o Comitê pode, com o assentimento prévio dos Estados Partes interessados, designar uma comissão de conciliação ad hoc (a seguir denominada Comissão). A Comissão põe os seus bons ofícios à disposição dos Estados Partes interessados a fim de chegar a uma solução amigável da questão, baseada sobre o respeito do presente Pacto;
- b. A Comissão será composta de cinco membros nomeados com o acordo dos Estados Partes interessados. Se os Estados Parte

interessados não conseguirem chegar a um entendimento sobre toda ou parte da composição da Comissão no prazo de três meses, os membros da Comissão relativamente aos quais não chegaram a acordo serão eleitos por escrutínio secreto de entre os membros do Comitê, por maioria de dois terços dos membros do Comitê.

2. Os membros da Comissão exercerão as suas funções a título pessoal. Não devem ser naturais nem dos Estados Partes interessados nem de um Estado que não é parte no presente Pacto, nem de um Estado Parte que não fez a declaração prevista no artigo 41.º.
3. A Comissão elegerá o seu presidente e adotará o seu regulamento interno.
4. A Comissão realizará normalmente as suas sessões na sede da Organização das Nações Unidas ou no Departamento das Nações Unidas em Genebra. Todavia, pode reunir-se em qualquer outro lugar apropriado, o qual pode ser determinado pela Comissão em consulta com o Secretário-Geral das Nações Unidas e os Estados Partes interessados.
5. O secretariado previsto no artigo 36.º presta igualmente os seus serviços às comissões designadas em virtude do presente artigo.
6. As informações obtidas e esquadrihadas pelo Comitê serão postas à disposição da Comissão e a Comissão poderá pedir aos Estados Partes interessados que lhe forneçam quaisquer informações complementares pertinentes.
7. Depois de ter estudado a questão sob todos os seus aspectos, mas em todo caso num prazo mínimo de doze meses após tê-la admitido, a Comissão submeterá um relatório ao presidente do Comitê para transmissão aos Estados Partes interessados:
8.
 - a. Se a Comissão não puder acabar o exame da questão dentro de doze meses, o seu relatório incluirá somente um breve apontamento indicando a que ponto chegou o exame da questão;

- b. Se chegar a um entendimento amigável fundado sobre o respeito dos direitos do homem reconhecido no presente Pacto, a Comissão limitar-se-á a indicar brevemente no seu relatório os fatos e o entendimento a que se chegou;
 - c. Se não se chegou a um entendimento no sentido da alínea b), a Comissão fará figurar no seu relatório as suas conclusões sobre todas as matérias de fato relativas à questão debatida entre os Estados Partes interessados, bem como a sua opinião sobre as possibilidades de uma solução amigável do caso. O relatório incluirá igualmente as observações escritas e um processo verbal das observações orais apresentadas pelos Estados Partes interessados;
 - d. Se o relatório da Comissão for submetido em conformidade com a alínea c), os Estados Partes interessados farão saber ao presidente do Comitê, num prazo de três meses após a recepção do relatório, se aceitam ou não os termos do relatório da Comissão.
9. As disposições do presente artigo devem ser entendidas sem prejuízo das atribuições do Comitê previstas no artigo 41.º.
10. Todas as despesas dos membros da Comissão serão repartidas igualmente entre os Estados Partes interessados, na base de estimativas fornecidas pelo Secretário-Geral das Nações Unidas.
11. O Secretário-Geral das Nações Unidas está habilitado, se necessário, a prover às despesas dos membros da Comissão antes de o seu reembolso ter sido efetuado pelos Estados Partes interessados, em conformidade com o parágrafo 9 do presente artigo.

Artigo 43.º

Os membros do Comitê e os membros das comissões de conciliação ad hoc que forem designados em conformidade com o artigo 42.º têm direito às facilidades, privilégios e imunidades reconhecidos aos peritos em missões da Organização das Nações Unidas, conforme enunciados nas pertinentes secções da Convenção sobre os Privilégios e Imunidades das Nações Unidas.

Artigo 44.º

As disposições relativas à execução do presente Pacto aplicam-se, sem prejuízo dos processos instituídos em matéria de direitos do homem, nos termos ou em virtude dos instrumentos constitutivos e das convenções da Organização das Nações Unidas e das agências especializadas e não impedem os Estados Partes de recorrer a outros processos para a solução de um diferendo, em conformidade com os acordos internacionais gerais ou especiais que os ligam.

Artigo 45.º

O Comitê apresentará cada ano à Assembléia Geral das Nações Unidas, por intermédio do Conselho Económico e Social, um relatório sobre os trabalhos.

Quinta Parte

Artigo 46.º

Nenhuma disposição do presente Pacto pode ser interpretada em sentido limitativo das disposições da Carta das Nações Unidas e das constituições das agências especializadas que definem as respectivas responsabilidades dos diversos órgãos da Organização das Nações Unidas e das agências especializadas no que respeita às questões tratadas no presente Pacto.

Artigo 47.º

Nenhuma disposição do presente Pacto será interpretada em sentido limitativo do direito inerente a todos os povos de gozar e usar plenamente das suas riquezas e recursos naturais.

Sexta Parte

Artigo 48.º

1. O presente Pacto está aberto à assinatura de todos os Estados Membros da Organização das Nações Unidas ou membros de qualquer das suas agências especializadas, de todos os Estados Partes no Estatuto do Tribunal Internacional de Justiça, bem como de qualquer outro Estado convidado pela Assembléia Geral das Nações Unidas a tornar-se parte no presente Pacto.
2. O presente Pacto está sujeito a ratificação e os instrumentos de ratificação serão depositados junto do Secretário-Geral das Nações Unidas.
3. A adesão far-se-á pelo depósito de um instrumento de adesão junto do Secretário-Geral das Nações Unidas.
4. O Secretário-Geral das Nações Unidas informará todos os Estados que assinaram o presente Pacto ou que a ele aderiram acerca do depósito de cada instrumento de ratificação ou de adesão.

Artigo 49.º

1. O presente Pacto entrará em vigor três meses após a data do depósito junto do Secretário-Geral das Nações Unidas do trigésimo quinto instrumento de ratificação ou de adesão.
2. Para cada um dos Estados que ratificarem o presente Pacto ou a ele aderirem, após o depósito do trigésimo quinto instrumento de ratificação ou adesão, o dito Pacto entrará em vigor três meses depois da data do

depósito por parte desse Estado do seu instrumento de ratificação ou adesão.

Artigo 50.º

As disposições do presente Pacto aplicam-se sem limitação ou exceção alguma a todas as unidades constitutivas dos Estados Federais.

Artigo 51.º

1. Qualquer Estado Parte no presente Pacto pode propor uma emenda e depositar o respectivo texto junto do Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas. O Secretário-Geral transmitirá então quaisquer projetos de emenda aos Estados Partes no presente Pacto, pedindo-lhes para indicar se desejam a convocação de uma conferência de Estados Partes para examinar estes projetos e submetê-los a votação. Se pelo menos um terço dos Estados se declararem a favor desta convenção, o Secretário-Geral convocará a conferência sob os auspícios da Organização das Nações Unidas. Qualquer emenda adotada pela maioria dos Estados presentes e votantes na conferência será submetida, para aprovação, à Assembléia Geral das Nações Unidas.
2. As emendas entrarão em vigor quando forem aprovadas pela Assembléia Geral das Nações Unidas e aceites, em conformidade com as suas respectivas leis constitucionais, por uma maioria de dois terços dos Estados Partes no presente Pacto.
3. Quando as emendas entrarem em vigor, elas são obrigatórias para os Estados Partes que as aceitaram, ficando os outros Estados Partes ligados pelas disposições do presente Pacto e por todas as emendas anteriores que aceitaram.

Artigo 52.º

Independentemente das notificações previstas no parágrafo 5 do artigo 48.º, o Secretário-Geral das Nações Unidas informará todos os Estados referidos no parágrafo 1 do citado artigo:

- a. Acerca de assinaturas apostas no presente Pacto, acerca de instrumentos de ratificação e de adesão depositos em conformidade com o artigo 48.º;
- b. Da data em que o presente Pacto entrará em vigor, em conformidade com o artigo 49.º, e da data em que entrarão em vigor as emendas previstas no artigo 51.º.

Artigo 53.º

1. O presente Pacto, cujos textos em inglês, chinês, espanhol, francês e russo fazem igualmente fé, será depositado nos arquivos da Organização das Nações Unidas.
2. O Secretário-Geral das Nações Unidas transmitirá uma cópia certificada do presente Pacto a todos os Estados visados no artigo 48.º.

**CONVENÇÃO N.º 111 DA OIT, SOBRE A DISCRIMINAÇÃO EM
MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO**

Adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho na sua 42.^a sessão, em Genebra, a 25 de Junho de 1958.

Estados partes: (informação disponível no website da Organização Internacional do Trabalho)

A Conferência da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida a 4 de Junho de 1958, na sua 42.^a sessão;

Depois de ter decidido adotar diversas disposições relativas à discriminação em matéria de emprego e profissão, assunto abrangido no quarto ponto da ordem do dia da sessão;

Depois de ter decidido que essas disposições tomariam a forma de uma convenção internacional;

Considerando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidade iguais;

Considerando, por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adota, a vinte e cinco de Junho de mil novecentos e cinquenta e oito, a convenção abaixo

transcrita, que será denominada Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958.

Artigo 1.º

(1) Para os fins da presente Convenção, o termo «discriminação» compreende:

a) Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

(2) As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para determinado emprego não são consideradas como discriminação.

(3) Para fins da presente Convenção as palavras «emprego» e »profissão» incluem não só o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, como também as condições de emprego.

Artigo 2.º

Todo o Estado Membro para qual a presente Convenção se encontre em vigor compromete-se a definir e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda a discriminação.

Artigo 3.º

Todo o Estado Membro para a qual a presente Convenção se encontre em vigor deve, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais:

- a) Esforçar-se por obter a colaboração das organizações representativas de patrões e trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política;
- b) Promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação e esta aplicação;
- c) Revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política;
- d) Seguir a referida política no que diz respeito a empregos dependentes da fiscalização direta de uma autoridade nacional;
- e) Assegurar a aplicação da referida política nas atividades dos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação dependentes da fiscalização de uma autoridade nacional;
- f) Indicar, nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da Convenção, as medidas tomadas em conformidade com esta política e os resultados obtidos.

Artigo 4.º

Não são consideradas como discriminação as medidas tomadas contra uma pessoa que, individualmente, seja objeto da suspeita legítima de se entregar a uma atividade prejudicial à segurança do Estado ou cuja atividade se encontra realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acordo com a prática nacional.

Artigo 5.º

(1) As medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não devem ser consideradas como medidas de discriminação.

(2) Todo o Estado Membro pode, depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma proteção e assistência especial seja, de uma maneira geral, reconhecida como necessária, por razões tais como o sexo, a invalidez, os encargos da família ou o nível social ou cultural.

Artigo 6.º

Os membros que ratificarem a presente Convenção comprometem-se a aplicá-la aos territórios não metropolitanos, de acordo com as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 7.º

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho, que as registrará.

Artigo 8.º

(1) A presente Convenção somente obrigará os membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação for registrada pelo diretor-geral.

(2) A Convenção entrará em vigor doze meses após a data em que tenham sido registradas pelo diretor-geral as ratificações de dois dos Estados Membros.

(3) Por conseguinte, esta Convenção entrará em vigor, para cada um dos Estados Membros, doze meses após a data do registro da respectiva ratificação.

Artigo 9.º

(1) Os membros que tenham ratificado a presente Convenção podem denunciá-la decorridos dez anos sobre a data inicial da entrada em vigor da Convenção, por meio de comunicação ao diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho, que a registrará.

A denúncia somente produzirá efeitos passado um ano sobre a data do registro.

(2) Os Membros que tenham ratificado a Convenção e que no prazo de um ano, depois de expirado o período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, não façam uso da faculdade de denúncia prevista no presente Artigo ficarão obrigados por novo período de dez anos, e, por consequência, poderão denunciar a Convenção no termo de cada período de dez anos observadas as condições estabelecidas neste Artigo.

Artigo 10.º

(1) O diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará os membros da Organização Internacional do Trabalho do registro de todas as ratificações e denúncias que lhe sejam comunicadas pelos referidos membros.

(2) Ao notificar os membros da Organização do registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o diretor-geral chamará a atenção dos membros da Organização para a data em que a mesma Convenção entrará em vigor.

Artigo 11.º

O diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao secretário-geral das Nações Unidas, para efeitos de registro, de harmonia com o Artigo 102.º da Carta das Nações Unidas, informações completas respeitantes a todas as ratificações e atos de denúncia que tenha registrado nos termos dos Artigos precedentes.

Artigo 12.º

Sempre que o julgar necessário, o conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Artigo 13.º

(1) No caso de a Conferência adotar outra convenção que implique revisão total ou parcial da presente Convenção e salvo disposição em contrário da nova convenção:

a) A ratificação da nova convenção por um dos membros implicará ipso jure a denúncia imediata da presente Convenção, não obstante o disposto no Artigo 9.º, e sob reserva de que a nova convenção tenha entrado em vigor;

b) A partir da data da entrada em vigor da nova convenção a presente Convenção deixa de estar aberta à ratificação dos membros.

(2) A presente Convenção continuará, todavia, em vigor na sua forma e conteúdo para os membros que a tinham ratificado e não ratifiquem a nova convenção.

Artigo 14.º

As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas.

CONVENÇÃO 148

MEIO AMBIENTE DE TRABALHO (RUÍDO E VIBRAÇÕES)

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Departamento Internacional do Trabalho, e congregada na citada cidade no dia 1º de junho de 1977 em sua sexagésima terceira reunião; Recordando as disposições dos convênios e recomendações internacionais do trabalho pertinentes, e em especial a Recomendação sobre a proteção da saúde dos trabalhadores, 1953; a Recomendação sobre os serviços de medicina do trabalho, 1959; o Convênio e a Recomendação sobre a proteção contra as radiações, 1960; o Convênio e a Recomendação sobre a proteção da maquinaria, 1963; o Convênio sobre as compensações em caso de acidentes do trabalho e doenças profissionais, 1964; o Convênio e a Recomendação sobre a higiene (comércio e escritórios), 1964; o Convênio e a Recomendação sobre o benzeno, 1971, e o Convênio e a Recomendação sobre o câncer profissional, 1974;

Depois de ter decidido adotar diversas propostas relativas a meio ambiente de trabalho: contaminação atmosférica, ruído e vibrações, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia da reunião, e depois de ter decidido que tais propostas revisam a forma de um convênio internacional, adota, com data de vinte de junho de mil novecentos e setenta e sete, o presente Convênio, que poderá ser citado como o Convênio sobre o meio ambiente de trabalho (contaminação do ar, ruído e vibrações), 1977:

Parte I. Campo de Aplicação e Definições

Artigo 1

1. O presente Convênio se aplica a todas as áreas de atividade econômica.

2. Todo Membro que ratifique o presente Convênio, depois de consultar as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, se tais organizações existirem, poderá excluir de sua aplicação as áreas de atividade econômica em que tal aplicação apresente problemas especiais de certa importância.

3. Todo Membro que ratifique o presente Convênio deverá enumerar no primeiro relatório sobre a aplicação do Convênio que submeter em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho as atividades que tiverem sido excluídas em virtude do parágrafo 2 deste artigo explicando os motivos de tal exclusão, e deverá indicar em relatórios posteriores o estado de sua legislação e prática a respeito das áreas excluídas e a medida em que aplica ou se propõe aplicar o Convênio a tais áreas.

Artigo 2

1. Todo Membro poderá, mediante consulta às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se tais organizações existirem, aceitar separadamente as obrigações previstas no presente Convênio, a respeito de: a) a contaminação do ar;

b) o ruído;

c) as vibrações.

2. Todo Membro que não aceitar as obrigações previstas no Convênio a respeito de uma ou várias categorias de riscos deverá indicá-lo em seu instrumento de ratificação e explicar os motivos de tal exclusão no primeiro relatório sobre a aplicação do Convênio que submeta em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho. Nos relatórios posteriores deverá indicar o estado de sua legislação e prática a respeito de qualquer categoria de

riscos que tenha sido excluída, e a medida em que aplica ou se propõe aplicar o Convênio a tal categoria.

3. Todo Membro que no momento da ratificação não tenha aceito as obrigações previstas no Convênio a respeito de todas as categorias de riscos deverá posteriormente notificar ao Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho, quando considerar que as circunstâncias o permitem, que aceita tais obrigações a respeito de uma ou várias das categorias anteriormente excluídas.

Artigo 3

Para os efeitos do presente Convênio:

- a) a expressão contaminação do ar compreende o ar contaminado por substâncias que, qualquer que seja seu estado físico, sejam nocivas para a saúde ou envolvam qualquer outro tipo de perigo;
- b) o termo ruído compreende qualquer som que possa provocar uma perda de audição ou ser nocivo para a saúde ou envolver qualquer outro tipo de perigo;
- c) o termo vibrações compreende toda vibração transmitida ao organismo humano por estruturas sólidas que sejam nocivas para a saúde ou envolva qualquer outro tipo de perigo.

Parte II. Disposições Gerais

Artigo 4

1. A legislação nacional deverá dispor a adoção de medidas no lugar de trabalho para prevenir e limitar os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, o ruído e as vibrações e para proteger os trabalhadores contra tais riscos.

2. Para a aplicação prática das medidas assim prescritas se poderá recorrer à adoção de normas técnicas, repertórios de recomendações práticas e outros meios apropriados.

Artigo 5

1. Ao aplicar as disposições do presente Convênio, a autoridade competente deverá atuar mediante consulta às organizações interessadas mais representativas de empregadores e de trabalhadores.

2. Os representantes dos empregadores e dos trabalhadores estarão associados na elaboração das modalidades de aplicação das medidas prescritas em virtude do artigo 4.

3. Deverá estabelecer-se uma colaboração o mais estreita possível em todos os níveis entre empregadores e trabalhadores na aplicação das medidas prescritas em virtude do presente Convênio.

4. Os representantes do empregador e os representantes dos trabalhadores da empresa deverão ter a possibilidade de acompanhar os inspetores quando controlarem a aplicação das medidas prescritas em virtude do presente Convênio, a menos que os inspetores considerem, à luz das diretrizes gerais da autoridade competente, que isso pode prejudicar a eficácia de seu controle.

Artigo 6

1. Os empregadores serão responsáveis pela aplicação das medidas prescritas.

2. Sempre que vários empregadores realizem simultaneamente atividades no mesmo lugar de trabalho, terão o dever de colaborar para aplicar as medidas prescritas, sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador a respeito da saúde e da segurança dos trabalhadores que emprega. Nos casos apropriados, a

autoridade competente deverá prescrever os procedimentos Gerais segundo os quais esta colaboração terá lugar.

Artigo 7

1. Os trabalhadores deverão ser obrigados a observarem as ordens de segurança destinadas a prevenir e limitar os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, o ruído e as vibrações no lugar de trabalho, e a assegurar a proteção contra ditos riscos.

2. Os trabalhadores ou seus representantes terão direito a apresentar propostas, receber informações e formação, e recorrer perante instâncias apropriadas, a fim de assegurar a proteção contra os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, o ruído e as vibrações no lugar de trabalho.

Parte III. Medidas de Prevenção e de Proteção

Artigo 8

1. A autoridade competente deverá estabelecer os critérios que permitam definir os riscos de exposição à contaminação do ar, o ruído e as vibrações no lugar de trabalho, e fixar, se for possível, sobre a base de tais critérios, os limites de exposição.

2. Ao elaborar os critérios e determinar os limites de exposição, a autoridade competente deverá levar em consideração a opinião de pessoas tecnicamente qualificadas, designadas pelas organizações interessadas mais representativas de empregadores e de trabalhadores.

3. Os critérios e limites de exposição deverão ser fixados, completados e revisados a intervalos regulares, de acordo com os novos conhecimentos e dados nacionais e internacionais, e tendo em conta, na medida do possível, qualquer

aumento dos riscos profissionais resultantes da exposição simultânea a vários fatores nocivos no lugar de trabalho.

Artigo 9

Na medida do possível, deverá ser eliminado todo risco devido à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no lugar de trabalho:

- a) mediante medidas técnicas aplicadas às novas instalações ou aos novos procedimentos no momento de seu desenho ou de sua instalação, ou mediante medidas técnicas aportadas às instalações ou operações existentes, ou quando isto não for possível,
- b) mediante medidas complementares de organização do trabalho.

Artigo 10

Quando as medidas adotadas em virtude do artigo 9 não reduzirem a contaminação do ar, o ruído e as vibrações no lugar de trabalho aos limites especificados em virtude do artigo 8, o empregador deverá proporcionar e conservar em bom estado o equipamento de proteção pessoal apropriado. O empregador não deverá obrigar nenhum trabalhador a trabalhar sem o equipamento de proteção pessoal proporcionado em virtude do presente artigo.

Artigo 11

1. O estado de saúde dos trabalhadores expostos ou que possam estar expostos aos riscos profissionais devidos à contaminação do ar, o ruído e as vibrações no lugar de trabalho deverá ser objeto de vigilância, a intervalos apropriados, segundo as modalidades e nas circunstâncias que determinar a autoridade competente. Esta vigilância deverá compreender um exame médico antes da

contratação e exames periódicos, conforme determinado pela autoridade competente.

2. A vigilância prevista no parágrafo 1 do presente artigo não deverá ocasionar despesa alguma ao trabalhador.

3. Quando por razões médicas for desaconselhável a permanência de um trabalhador num posto que envolva exposição à contaminação do ar, o ruído ou as vibrações, deverão adotar-se todas as medidas compatíveis com a prática e as condições nacionais para transferi-lo a outro emprego adequado ou para assegurar-lhe a manutenção de seus rendimentos mediante pagamentos do seguro social ou por qualquer outro método.

4. As medidas tomadas para tornar efetivo o presente Convênio não deverão afetar desfavoravelmente os direitos dos trabalhadores previstos na legislação sobre segurança social ou seguros sociais.

Artigo 12

A utilização de procedimentos, substâncias, máquinas ou materiais -- que serão especificados pela autoridade competente -- que envolvam a exposição dos trabalhadores aos riscos profissionais devidos à contaminação do ar, o ruído e as vibrações no lugar de trabalho deverá ser notificada à autoridade competente, a qual poderá, conforme os casos, autorizá-la conforme as modalidades determinadas ou proibi-la.

Artigo 13

Todas as pessoas interessadas:

a) deverão ser apropriada e suficientemente informadas acerca dos riscos profissionais que possam originar-se no lugar de trabalho devido à contaminação do ar, o ruído e as vibrações;

b) deverão receber instruções suficientes e apropriadas quanto aos meios disponíveis para prevenir e limitar tais riscos, e proteger-se contra os mesmos.

Artigo 14

Deverão adotar-se medidas, considerando as condições e os recursos nacionais, para promover a pesquisa no campo da prevenção e limitação dos riscos devidos à contaminação do ar, o ruído e as vibrações no lugar de trabalho.

Parte IV. Medidas de Aplicação

Artigo 15

Segundo as modalidades e nas circunstâncias que a autoridade competente determinar, o empregador deverá designar uma pessoa competente ou recorrer a um serviço especializado, exterior ou comum a várias empresas, para que se encarregue das questões de prevenção e limitação da contaminação do ar, o ruído e as vibrações no lugar de trabalho.

Artigo 16

Todo Membro deverá:

a) adotar, por via legislativa ou por qualquer outro método conforme a prática e as condições nacionais, as medidas necessárias, incluindo o estabelecimento de sanções apropriadas, para tornar efetivas as disposições do presente Convênio;

b) proporcionar serviços de inspeção apropriados para zelar pela aplicação das disposições do presente Convênio ou certificar-se de que se exerce uma inspeção adequada.

Artigo 17

As ratificações formais do presente Convênio serão comunicadas ao Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho, para seu registro.

Artigo 18

1. Este Convênio obrigará unicamente àqueles Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenha registrado o Diretor Geral.

2. Entrará em vigor doze meses depois da data em que as ratificações de dois Membros tenham sido registradas pelo Diretor Geral.

3. A partir desse momento, este Convênio entrará em vigor, para cada Membro, doze meses depois da data em que sua ratificação tenha sido registrada.

Artigo 19

1. Todo Membro que tenha ratificado este Convênio poderá, quando da expiração de um período de dez anos, a partir da data em que se tenha posto inicialmente em vigor, denunciar o Convênio em seu conjunto ou a respeito de uma ou várias das categorias de riscos a que se refere o artigo 2, mediante uma ata comunicada, ao Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho, para seu registro. A denúncia não surtirá efeito até um ano depois da data em que se tenha registrado.

2. Todo Membro que tenha ratificado este Convênio e que, no prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo

precedente, não faça uso do direito de denúncia previsto neste artigo ficará obrigado durante um novo período de dez anos, e daí por diante poderá denunciar este Convênio quando da expiração de cada período de dez anos, nas condições previstas neste artigo.

Artigo 20

1. O Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de quantas ratificações, declarações e denúncias lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor Geral chamará a atenção dos Membros da Organização sobre a data em que entrará em vigor o presente Convênio.

Artigo 21

O Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para efeitos do registro e de conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, uma informação completa sobre todas as ratificações, declarações e atas de denúncia que tenha registrado de acordo com os artigos precedentes.

Artigo 22

Cada vez que o considerar necessário, o Conselho de Administração do Departamento Internacional do Trabalho apresentará à Conferência um relatório sobre a aplicação do Convênio, e considerará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 23

1. No caso de que a Conferência adote um novo convênio que implique numa revisão total ou parcial do presente, e a menos que o novo convênio contenha disposições em contrário:

a) a ratificação, por um Membro, do novo convênio revisor implicará, ipso jure, na denúncia imediata deste Convênio, independente das disposições contidas no artigo 19, sempre que o novo convênio revisor tenha entrado em vigor;

b) a partir da data em que entre em vigor o novo convênio revisor, o presente Convênio cessará de estar aberto à ratificação pelos Membros.

2. Este Convênio continuará em vigor em todo caso, em sua forma e conteúdo atuais, para os Membros que o tenham ratificado e não ratifiquem o convênio revisor.

Artigo 24

As versões inglesa e francesa do texto deste Convênio são igualmente autênticas.

CONVENÇÃO 155

CONVENÇÃO SOBRE SEGURANÇA E SAÚDE DOS TRABALHADORES E OS MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

(Adotada em Genebra, em 22 de junho de 1981)

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convoca em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida nessa cidade em 3 de junho de 1981, na sua Sexagésima-Sétima Sessão;

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente de trabalho, questão que constitui o sexto item da agenda da reunião, e

Após ter decidido que tais proposições tomariam a forma de uma Convenção Internacional, adota, na data de 22 de junho de 1981, a presente Convenção, que poderá ser citada como a Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981:

PARTE 1. ÁREA DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

Artigo 1

1. A presente Convenção aplica-se a todas as áreas de atividade econômica.
2. Todo Membro que ratificar a presente Convenção poderá mediante consulta previa, tão cedo quanto possível, às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessados, excluir total ou parcialmente da sua aplicação determinadas áreas de atividades econômica, tais como o

transporte marítimo ou a pesca, nas quais essa aplicação apresentar problemas especiais de uma certa importância.

3. Todo Membro que ratificar a presente Convenção deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção que submeter, em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização internacional do Trabalho, as áreas de atividades econômica que tiverem sido excluídas em virtude do parágrafo 2 deste artigo, explicando os motivos dessa exclusão e descrevendo as medidas adotadas para assegurar a proteção suficiente dos trabalhadores nas áreas excluídas, e deverá indicar nos relatórios subsequentes todo progresso que for realizado no sentido de uma aplicação mais abrangente.

Artigo 2

1. A presente Convenção aplica-se a todos os trabalhadores das áreas de atividades econômica abrangidas.

2. Todo o Membro que ratificar a presente Convenção poderá, mediante consulta prévia, tão cedo quanto possível, às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, excluir parcial ou totalmente da sua aplicação categorias limitadas de trabalhadores que apresentariam problemas particulares para sua aplicação.

3. Todo Membro que ratificar a presente Convenção deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação que submeter, em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, as categorias limitadas de trabalhadores que tiverem sido excluídas em virtude do parágrafo 2 deste artigo, explicando os motivos dessa exclusão, e deverá indicar nos relatórios subsequentes todos os progressos realizados no sentido de uma aplicação mais abrangente.

Artigo 3

Para os fins da presente Convenção:

- a) a expressão “áreas de atividade econômica” abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública;
- b) o termo “trabalhadores” abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos;
- c) a expressão “local de trabalho” abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que esteja sob o controle, direto ou indireto, do empregador;
- d) o termo “regulamentos” abrange todas as disposições às quais a autoridade ou as autoridades competentes tiverem dado força de lei;
- e) o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

PARTE II. PRINCÍPIOS DE UMA POLÍTICA NACIONAL

Artigo 4

1. Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, por em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.
2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou

se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Artigo 5

A política à qual se faz referencia no artigo 4 da presente Convenção deverá levar em consideração as grandes esferas de ação que se seguem, na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho:

- a) projeto, teste, escolha, substituição, instalação, arranjo, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho(locais de trabalho, meio ambiente de trabalho, ferramentas,maquinário e equipamento; substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos; operações e processos);
- b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores;
- c) treinamento, incluindo o treinamento complementar necessário, qualificações e motivação das pessoas que intervenham, de uma ou de outra maneira, para que sejam atingidos níveis adequados de segurança e higiene;
- d) comunicação e cooperação em níveis de grupo de trabalho e de empresa e em todos os níveis apropriados, inclusive até no nível nacional;
- e) a proteção dos trabalhadores e de seus representantes contra toda medida disciplinar por eles justificadamente empreendida de acordo com a política referida no artigo 4 da presente Convenção.

Artigo 6

A formulação da política referida no artigo 4 da presente Convenção deverá determinar as respectivas funções e responsabilidades, em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, das autoridades públicas, dos empregadores, dos trabalhadores e de outras pessoas interessadas, levando em conta o caráter complementar dessas responsabilidades, assim como as condições e a prática nacionais.

Artigo 7

A situação em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho deverá ser examinada, em intervalos adequados, globalmente ou com relação a setores determinados, com a finalidade de se identificar os principais problemas, elaborar meios eficazes para resolvê-los, definir a ordem de prioridade das medidas que for necessário adotar, e avaliar os resultados.

PARTE III. AÇÃO EM NÍVEL NACIONAL

Artigo 8

Todo Membro deverá adotar, por via legislativa ou regulamentar ou por qualquer outro método de acordo com as condições e a prática nacionais, e em consulta às organizações representativas e empregadores e de trabalhadores interessadas, as medidas necessárias para tornar efeito o artigo 4 da presente Convenção.

Artigo 9

O controle da aplicação das leis e dos regulamentos relativos à segurança, à higiene e ao meio ambiente de trabalho deverá estar assegurado por um sistema de inspeção das leis ou dos regulamentos.

Artigo 10

Deverão ser adotadas medidas para orientar os empregadores e os trabalhadores com o objetivo de ajudá-los a cumprirem com suas obrigações legais.

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 das seguintes tarefas:

- a) a determinação, quando a natureza e o grau de risco assim o requererem, das condições que regem a concepção, a construção e o acondicionamento das empresas, sua colocação em funcionamento, as transformações mais importantes que forem necessárias e toda modificação dos seus fins iniciais, assim como a segurança do equipamento técnico utilizado no tratado e a aplicação de procedimentos definidos pelas autoridades competentes;
- b) a determinação das operações e processos que serão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes, assim como a determinação das substâncias e agentes aos quais estará proibida a exposição no trabalho, ou bem limitada ou sujeita à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes; deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exploração simultâneas a diversas substâncias ou agentes;
- c) o estabelecimento e a aplicação de procedimentos para a declaração de acidentes de trabalho e doenças profissionais por parte dos empregadores e, quando for pertinente, das instituições seguradoras ou outros organismos ou pessoas diretamente interessadas, e a elaboração de estatísticas anuais sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais.

d) 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;

e) a publicação anual de informações sobre as medidas adotadas para a aplicação da política referida no artigo 4 da presente Convenção e sobre os acidentes de trabalho, os casos de doenças profissionais ou outros danos à saúde ocorridos durante o trabalho ou com relação ao mesmo;

f) levando em consideração as condições e possibilidades nacionais, a introdução ou o desenvolvimento de sistemas de pesquisa dos agentes químicos, físicos ou biológicos no que diz respeito aos riscos que eles representaram para a saúde dos trabalhadores.

Artigo 12

Deverão ser adotadas medidas de conformidade com a legislação e a prática nacionais a fim de assegurar que aquelas pessoas que projetam, fabricam, importam, fornecem ou cedem, sob qualquer título, maquinário, equipamentos ou substâncias para uso profissional:

a) tenham certeza, na medida do razoável e possível, de que o maquinário, os equipamentos ou as substâncias em questão não implicará perigo algum para a segurança e a saúde das pessoas que fizerem uso correto dos mesmos;

b) facilitem informações sobre a instalação e utilização corretas do maquinário e dos equipamentos e sobre o uso correto de substâncias, sobre os riscos apresentados pelas máquinas e os materiais, e sobre as características perigosas das substâncias químicas, dos agentes ou dos produtos físicos ou biológicos, assim como instruções sobre a forma de prevenir os riscos conhecidos;

c) façam estudos e pesquisas, ou se mantenham a par de qualquer outra forma, da evolução dos conhecimentos científicos e técnicos necessários para cumprir com as obrigações expostas nos itens a) e b) do presente artigo.

Artigo 13

De conformidade com a prática e as condições nacionais, deverá ser protegido, de conseqüências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde.

Artigo 14

Medidas deverão ser adotadas no sentido de promover, de maneira conforme à prática e às condições nacionais, a inclusão das questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis, médio e profissional, com o objetivo de satisfazer as necessidades de treinamento de todos os trabalhadores.< /font>

Artigo 15

1. A fim de se assegurar a coerência da política referida no artigo 4 da presente Convenção e das medidas adotadas para aplicá-la, todo Membro deverá implementar, mediante consulta prévia, tão cedo quanto possível, com as organizações mais representativas de empregadoras e de trabalhadores e, quando for apropriado, com outros organismos, disposições de acordo com a prática e as condições nacionais a fim de conseguir coordenação entre as diversas autoridades e os diversos organismos encarregados de tornar efetivas as Partes II e III da presente Convenção.

2. Quando as circunstâncias requererem e a prática e as condições nacionais permitirem, essas disposições deverão incluir o estabelecimento de um organismo central.

IV. AÇÃO EM NÍVEL DE EMPRESA

Artigo 16

1. Deverá ser exibido dos empregados que, na medida em que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida em que for razoável e possível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estiverem sob seu controle não envolvem riscos para a saúde quando são tomadas medidas de proteção adequadas.

3. Quando for necessário, os empregadores deverão fornecer roupas e equipamentos de proteção adequados a fim de prevenir, na medida em que for razoável e possível, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde.

Artigo 17

Sempre que duas ou mais empresas desenvolverem simultaneamente atividades num mesmo local de trabalho, as mesmas terão o dever de colaborar na aplicação das medidas previstas na presente Convenção.

Artigo 18

Os empregadores deverão prever, quando for necessário, medidas para lidar com situações de urgência e com acidentes, incluindo meios adequados para a administração de primeiros socorros.

Artigo 19

Deverão ser adotadas disposições, em nível de empresa, em virtude das quais:

- a) os trabalhadores, ao executarem seu trabalho, cooperem com o cumprimento das obrigações que correspondem ao empregador;
- b) os representantes dos trabalhadores na empresa cooperem com o empregador no âmbito da segurança e higiene do trabalho;
- c) os representantes dos trabalhadores na empresa recebam informação adequada acerca das medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde, e possam consultar as suas organizações representativas sobre essa informação, sob condição de não divulgarem segredos comerciais;
- d) os trabalhadores e seus representantes na empresa recebam treinamento apropriado no âmbito da segurança e da higiene do trabalho;
- e) os trabalhadores ou seus representantes e, quando for o caso, suas organizações representativas na empresa estejam habilitados, de conformidade com a legislação e a prática nacionais, para examinarem todos os aspectos da segurança e da saúde relacionados com seu trabalho, e sejam consultados nesse sentido pelo empregador. Com essa finalidade, e em comum acordo, poder-se-á recorrer a conselheiros técnicos alheios à empresa;
- f) o trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um período iminente e grave para sua vida ou sua saúde. Enquanto o

empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde.

Artigo 20

A cooperação entre os empregadores os trabalhadores ou seus representantes na empresa deverá ser um elemento essencial das medidas em matéria de organização, e de outro tipo, que forem adotadas para a aplicação dos artigos 16 a 19 da presente Convenção.

Artigo 21

As medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores.

PARTE V. DISPOSIÇÃO FINAIS

Artigo 22

A presente Convenção não revisa nenhuma das Convenções ou recomendações internacionais do trabalho existentes.

Artigo 23

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas, para seu registro, ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do trabalho.

Artigo 24

1. Esta Convenção obrigará exclusivamente aqueles Membros da Organização Internacional do trabalho cuja as ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.
2. Entrará em vigor 12 (doze) meses após a data em que as ratificações de 2 (dois) membros tiverem sido registrados pelo Diretor-Geral.
3. A partir desse momento, a Convenção entrará em vigor, para cada Membro, 12 (doze) meses após a data na qual a sua ratificação tiver sido registrada.

Artigo 25

1. Todo Membro que tiver ratificado esta Convenção poderá denunciá-la ao fim do período de 10 (dez) anos, a contar da data em que tiver entrado inicialmente em vigor, através de um ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denuncia não terá efeito se não 1 (um) anos depois da data em que tiver sido registrada.
2. Todo Membro que, tendo ratificado esta Convenção e que no prazo de 1 (um) ano após a expiração do período de 10 (dez) anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, permanecerá obrigado durante um novo período de 10 (dez) anos e, sucessivamente, poderá denunciar esta Convenção no fim de cada período de 10 (dez) anos, nas condições prevista neste artigo.

Artigo 26

1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações, declarações e denúncias a ele comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor-Geral fará notar aos Membros da Organização a data em que a presente Convenção entrará em vigor.

Artigo 27

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeitos do registro da segunda ratificação e de conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, um relatório completo sobre todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que ele tiver registrado, de acordo com os artigos presentes.

Artigo 28

Sempre que o considerar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e considerará a conveniência de incluir na agenda da Conferência a questão de sua total ou parcial revisão.

Artigo 29

1. No caso da Conferência adotar uma nova Convenção que implique a revisão total ou parcial da presente, e a não ser que a nova Convenção contenha disposições em contrário:
 - a) a ratificação, por um Membro, da nova Convenção revisora implicará, ipso jure, a denúncia imediata da presente Convenção, não obstante as disposições contidas no artigo 25, sempre que a nova Convenção revista tiver entrado em vigor;
 - b) a partir da data de entrada em vigor da nova Convenção revisora, a presente Convenção deixará de estar aberta para ratificação por parte dos Membros.

2. A presente Convenção permanecerá em vigor em todos os casos, em sua forma e conteúdo atuais, para aqueles Membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a Convenção revisora.< /font>

Artigo 30

As versões inglesa e francesa do texto desta Convenção são igualmente autênticas.

CONVENÇÃO 161

SERVICOS DE SAÚDE NO TRABALHO

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Departamento Internacional do Trabalho, e congregada na citada cidade no dia 7 de junho de 1985 em sua septuagésima primeira reunião tendo em conta que a proteção dos trabalhadores contra as doenças, sejam ou não profissionais, e contra os acidentes do trabalho constitui uma das tarefas designadas à Organização Internacional do Trabalho por sua Constituição;

Recordando os convênios e recomendações internacionais do trabalho sobre a matéria, e em especial a Recomendação sobre a proteção da saúde dos trabalhadores, 1953; a Recomendação sobre os serviços de medicina do trabalho, 1959; o Convênio sobre os representantes dos trabalhadores, 1971, e o Convênio e a Recomendação sobre segurança e saúde dos trabalhadores, 1981, que estabelecem os princípios de uma política nacional e de uma ação a nível nacional;

Depois de ter decidido adotar diversas propostas relativas aos serviços de saúde no trabalho, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia da reunião, e

depois de ter decidido que tais propostas revisam a forma de um convênio internacional, adota, com data de vinte e seis de junho de mil novecentos e oitenta e cinco, o presente Convênio, que poderá ser citado como o Convênio sobre os serviços de saúde no trabalho, 1985:

Parte I. Princípios de Uma Política Nacional

Artigo 1 Para os efeitos do presente Convênio:

a) a expressão serviços de saúde no trabalho designa uns serviços investidos de funções essencialmente preventivas e encarregados de assessorar o empregador, os trabalhadores e a seus representantes na empresa sobre:

i) os requisitos necessários para estabelecer e conservar um meio ambiente de trabalho seguro e sadio que favoreça uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho;

ii) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, tendo em conta seu estado de saúde física e mental;

b) a expressão representantes dos trabalhadores na empresa designa as pessoas reconhecidas como tais em virtude da legislação ou da prática nacionais.

Artigo 2

Diante das condições e a prática nacionais e mediante consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, quando existirem, todo Membro deverá formular, aplicar reexaminar periodicamente uma política nacional coerente sobre serviços de saúde no trabalho.

Artigo 3

1. Todo Membro se compromete a estabelecer progressivamente serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores, incluídos os do setor público e os membros das cooperativas de produção, em todas as áreas de atividade econômica e em todas as empresas. As disposições adotadas deveriam ser adequadas e apropriadas aos riscos específicos que prevalecem nas empresas.
2. Quando não puderem ser estabelecidos imediatamente serviços de saúde no trabalho para todas as empresas, todo Membro interessado deverá elaborar planos para o estabelecimento de tais serviços, mediante consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, quando existirem.
3. Todo Membro interessado deverá indicar, no primeiro relatório sobre a aplicação do Convênio que submeta em virtude do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, os planos que elaborou de conformidade com o parágrafo 2 do presente Artigo, e expor em relatórios posteriores todo progresso realizado na sua aplicação.

Artigo 4

A autoridade competente deverá consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, quando existirem, sobre as medidas que é preciso adotar para tornar efetivas as disposições do presente Convênio.

Parte II. Funções

Artigo 5

Sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador a respeito da saúde e a segurança dos trabalhadores que emprega e considerando a necessidade de que os trabalhadores participem em matéria de saúde e segurança no trabalho, os

serviços de saúde no trabalho deverão assegurar as funções seguintes que sejam adequadas e apropriadas aos riscos da empresa para a saúde no trabalho:

a) identificação e avaliação dos riscos que possam afetar a saúde no lugar de trabalho;

b) vigilância dos fatores do meio ambiente de trabalho e das práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores, incluídas as instalações sanitárias, refeitórios e alojamentos, quando estas facilidades forem proporcionadas pelo empregador;

c) assessoramento sobre o planejamento e a organização do trabalho, incluído o desenho dos lugares de trabalho, sobre a seleção, a manutenção e o estado da maquinaria e dos equipamentos e sobre as substâncias utilizadas no trabalho;

d) participação no desenvolvimento de programas para o melhoramento das práticas de trabalho, bem como nos testes e a avaliação de novos equipamentos, em relação com a saúde;

e) assessoramento em matéria de saúde, de segurança e de higiene no trabalho e de ergonomia, bem como em matéria de equipamentos de proteção individual e coletiva;

f) vigilância da saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho;

g) fomento da adaptação do trabalho aos trabalhadores;

h) assistência em, pró da adoção de medidas de reabilitação profissional;

i) colaboração na difusão de informações, na formação e educação em matéria de saúde e higiene no trabalho e de ergonomia;

j) organização dos primeiros socorros e do atendimento de urgência;

k) participação na análise dos acidentes do trabalho e das doenças profissionais.

Parte III. Organização

Artigo 6

Para o estabelecimento de serviços de saúde no trabalho deverão adotar-se disposições:

- a) por via legislativa;
- b) por convênios coletivos u outros acordos entre os empregadores e os trabalhadores interessados; ou
- c) de qualquer outra maneira com que concorde a autoridade competente, mediante consulta às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessados.

Artigo 7

1. Os serviços de saúde no trabalho podem organizar-se, conforme os casos, como serviços para uma só empresa ou como serviços comuns a várias empresas.
2. De conformidade com as condições e a prática nacionais, os serviços de saúde no trabalho poderão ser organizados por:
 - a) as empresas ou os grupos de empresas interessadas;
 - b) os poderes públicos ou os serviços oficiais;
 - c) as instituições de serviço social;

- d) qualquer outro organismo habilitado pela autoridade competente;
- e) uma combinação de qualquer das fórmulas anteriores.

Artigo 8

O empregador, os trabalhadores e seus representantes, quando existirem, deverão cooperar e participar na aplicação de medidas relativas à organização y demais aspectos dos serviços de saúde no trabalho, sobre uma base equitativa.

Parte IV. Condições de Funcionamento

Artigo 9

1. De conformidade com a legislação e a prática nacionais, os serviços de saúde no trabalho deveriam ser multidisciplinares. A composição do pessoal deverá ser determinada em função da índole das tarefas que devam ser executadas.
2. Os serviços de saúde no trabalho deverão cumprir suas funções em cooperação com os demais serviços da empresa.
3. De conformidade com a legislação e a prática nacionais, deverão ser tomadas medidas para garantir a adequada cooperação e coordenação entre os serviços de saúde no trabalho e, quando for conveniente, com outros serviços envolvidos na concessão das compensações relativas à saúde.

Artigo 10

O pessoal que prestar serviços de saúde no trabalho deverá gozar de plena independência profissional, tanto a respeito do empregador como dos trabalhadores e de seus representantes, quando existirem, e relação com as funções estipuladas no Artigo 5.

Artigo 11

A autoridade competente deverá determinar as qualificações que se devem exigir do pessoal que tenha que prestar serviços de saúde no trabalho, segundo a índole das funções que deva desempenhar e de conformidade com a legislação e a prática nacionais.

Artigo 12

A vigilância da saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho não deverá significar para eles nenhuma perda de vencimentos, deverá ser gratuita e, na medida do possível, realizar-se durante as horas de trabalho.

Artigo 13

Todos os trabalhadores deverão ser informados dos riscos para a saúde que envolve o seu trabalho.

Artigo 14

O empregador e os trabalhadores deverão informar aos serviços de saúde no trabalho de todo fator conhecido e de todo fator suspeito do meio ambiente de trabalho que possa afetar a saúde dos trabalhadores.

Artigo 15

Os serviços de saúde no trabalho deverão ser informados dos casos de doença entre os trabalhadores e das ausências do trabalho por razões de saúde, a fim de poder identificar qualquer relação entre as causas de doença ou de ausência os riscos para a saúde que podem apresentar-se nos lugares de trabalho. Os empregadores não devem encarregar o pessoal dos serviços de saúde no trabalho que verifique as causas da ausência do trabalho.

Parte V. Disposições Gerais

Artigo 16

Uma vez estabelecidos os serviços de saúde no trabalho, a legislação nacional deverá designar a autoridade ou autoridades encarregadas de supervisionar seu funcionamento e de assessorá-los.

Artigo 17

As ratificações formais do presente Convênio serão comunicadas ao Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho, para seu registro.

Artigo 18

1. Este Convênio obrigará unicamente àqueles Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenha registrado o Diretor General.
2. Entrará em vigor doze meses depois da data em que as ratificações de dois Membros tenham sido registradas pelo Diretor Geral.
3. A partir desse momento, este Convênio entrará em vigor, para cada Membro, doze meses depois da data em que sua ratificação tenha sido registrada.

Artigo 19

1. Todo Membro que tenha ratificado este Convênio poderá denunciá-lo quando da expiração de um período de dez anos, a partir da data em que se tenha posto inicialmente em vigor, mediante uma ata comunicada, para seu registro, ao Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho. A denúncia não surtirá efeito até um ano depois da data em que se tenha registrado.

2. Todo Membro que tenha ratificado este Convênio e que, no prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não faça uso do direito de denúncia previsto neste Artigo ficará obrigado durante um novo período de dez anos, e daí por diante poderá denunciar este Convênio quando da expiração de cada período de dez anos, nas condições previstas neste Artigo.

Artigo 20

1. O Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de quantas ratificações, declarações e denúncias lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor Geral chamará a atenção dos Membros da Organização sobre a data em que entrará em vigor o presente Convênio.

Artigo 21

O Diretor Geral do Departamento Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para os efeitos do registro e de conformidade com o Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, uma informação completa sobre todas as ratificações, declarações e atas de denúncia que tenha registrado de acordo com os Artigos precedentes.

Artigo 22

Cada vez que o considerar necessário, o Conselho de Administração do Departamento Internacional do Trabalho apresentará à Conferência um relatório sobre a aplicação do Convênio, e considerará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 23

1. No caso de que a Conferência adote um novo convênio que implique numa revisão total ou parcial do presente, e a menos que o novo convênio contenha disposições em contrário:

a) a ratificação, por um Membro, do novo convênio revisor implicará, *ipso jure*, na denúncia imediata deste Convênio, independente das disposições contidas no Artigo 19, sempre que o novo convênio revisor tenha entrado em vigor;

b) a partir da data em que entre em vigor o novo convênio revisor, o presente Convênio cessará de estar aberto à ratificação pelos Membros.

2. Este Convênio continuará em vigor, em todo caso, em sua forma e conteúdo atuais, para os Membros que o tenham ratificado e não ratifiquem o convênio revisor.

Artigo 24

As versões inglesa e francesa do texto deste Convênio são igualmente autênticas.

NR 17 – ERGONOMIA

17.1. Esta Norma Regulamentadora visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

17.1.1. As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho, e à própria organização do trabalho.

17.1.2. Para avaliar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, cabe ao empregador realizar a análise ergonômica do trabalho, devendo a mesma abordar, no mínimo, as condições de trabalho, conforme estabelecido nesta Norma Regulamentadora.

17.2. Levantamento, transporte e descarga individual de materiais.

17.2.1. Para efeito desta Norma Regulamentadora:

17.2.1.1. Transporte manual de cargas designa todo transporte no qual o peso da carga é suportado inteiramente por um só trabalhador, compreendendo o levantamento e a deposição da carga.

17.2.1.2. Transporte manual regular de cargas designa toda atividade realizada de maneira contínua ou que inclua, mesmo de forma descontínua, o transporte manual de cargas.

17.2.1.3. Trabalhador jovem designa todo trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos e maior de 14 (quatorze) anos.

17.2.2. Não deverá ser exigido nem admitido o transporte manual de cargas, por um trabalhador cujo peso seja suscetível de comprometer sua saúde ou sua segurança.

17.2.3. Todo trabalhador designado para o transporte manual regular de cargas, que não as leves, deve receber treinamento ou instruções satisfatórias quanto aos métodos de trabalho que deverá utilizar, com vistas a salvaguardar sua saúde e prevenir acidentes.

17.2.4. Com vistas a limitar ou facilitar o transporte manual de cargas, deverão ser usados meios técnicos apropriados.

17.2.5. Quando mulheres e trabalhadores jovens forem designados para o transporte manual de cargas, o peso máximo destas cargas deverá ser nitidamente inferior àquele admitido para os homens, para não comprometer a sua saúde ou a sua segurança.

17.2.6. O transporte e a descarga de materiais feitos por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou qualquer outro aparelho mecânico deverão ser executados de forma que o esforço físico realizado pelo trabalhador seja compatível com sua capacidade de força e não comprometa a sua saúde ou a sua segurança.

17.2.7. O trabalho de levantamento de material feito com equipamento mecânico de ação manual deverá ser executado de forma que o esforço físico realizado pelo trabalhador seja compatível com sua capacidade de força e não comprometa a sua saúde ou a sua segurança.

17.3. Mobiliário dos postos de trabalho.

17.3.1. Sempre que o trabalho puder ser executado na posição sentada, o posto de trabalho deve ser planejado ou adaptado para esta posição.

17.3.2. Para trabalho manual sentado ou que tenha de ser feito em pé, as bancadas, mesas, escrivaninhas e os painéis devem proporcionar ao trabalhador condições de boa postura, visualização e operação e devem atender aos seguintes requisitos mínimos:

- a) ter altura e características da superfície de trabalho compatíveis com o tipo de atividade, com a distância requerida dos olhos ao campo de trabalho e com a altura do assento;
- b) ter área de trabalho de fácil alcance e visualização pelo trabalhador;
- c) ter características dimensionais que possibilitem posicionamento e movimentação adequados dos segmentos corporais.

17.3.2.1. Para trabalho que necessite também da utilização dos pés, além dos requisitos estabelecidos no subitem 17.3.2, os pedais e demais comandos para acionamento pelos pés devem ter posicionamento e dimensões que possibilitem fácil alcance, bem como ângulos adequados entre as diversas partes do corpo do trabalhador, em função das características e peculiaridades do trabalho a ser executado.

17.3.3. Os assentos utilizados nos postos de trabalho devem atender aos seguintes requisitos mínimos de conforto:

- a) altura ajustável à estatura do trabalhador e à natureza da função exercida;
- b) características de pouca ou nenhuma conformação na base do assento;
- c) borda frontal arredondada;
- d) encosto com forma levemente adaptada ao corpo para proteção da região lombar.

17.3.4. Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados sentados, a partir da análise ergonômica do trabalho, poderá ser exigido suporte para os pés, que se adapte ao comprimento da perna do trabalhador.

17.3.5. Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados de pé, devem ser colocados assentos para descanso em locais em que possam ser utilizados por todos os trabalhadores durante as pausas.

17.4. Equipamentos dos postos de trabalho.

17.4.1. Todos os equipamentos que compõem um posto de trabalho devem estar adequados às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.

17.4.2. Nas atividades que envolvam leitura de documentos para digitação, datilografia ou mecanografia deve:

a) ser fornecido suporte adequado para documentos que possa ser ajustado proporcionando boa postura, visualização e operação, evitando movimentação freqüente do pescoço e fadiga visual;

b) ser utilizado documento de fácil legibilidade sempre que possível, sendo vedada a utilização do papel brilhante, ou de qualquer outro tipo que provoque ofuscamento.

17.4.3. Os equipamentos utilizados no processamento eletrônico de dados com terminais de vídeo devem observar o seguinte:

a) condições de mobilidade suficientes para permitir o ajuste da tela do equipamento à iluminação do ambiente, protegendo-a contra reflexos, e proporcionar corretos ângulos de visibilidade ao trabalhador;

- b) o teclado deve ser independente e ter mobilidade, permitindo ao trabalhador ajustá-lo de acordo com as tarefas a serem executadas;
- c) a tela, o teclado e o suporte para documentos devem ser colocados de maneira que as distâncias olho-tela, olhoteclado e olho-documento sejam aproximadamente iguais;
- d) serem posicionados em superfícies de trabalho com altura ajustável.

17.4.3.1. Quando os equipamentos de processamento eletrônico de dados com terminais de vídeo forem utilizados eventualmente poderão ser dispensadas as exigências previstas no subitem 17.4.3, observada a natureza das tarefas executadas e levando-se em conta a análise ergonômica do trabalho.

17.5. Condições ambientais de trabalho.

17.5.1. As condições ambientais de trabalho devem estar adequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.

17.5.2. Nos locais de trabalho onde são executadas atividades que exijam solicitação intelectual e atenção constantes, tais como: salas de controle, laboratórios, escritórios, salas de desenvolvimento ou análise de projetos, dentre outros, são recomendadas as seguintes condições de conforto:

- a) níveis de ruído de acordo com o estabelecido na NBR 10152, norma brasileira registrada no INMETRO;
- b) índice de temperatura efetiva entre 20oC (vinte) e 23oC (vinte e três graus centígrados);
- c) velocidade do ar não superior a 0,75m/s;

d) umidade relativa do ar não inferior a 40 (quarenta) por cento.

17.5.2.1. Para as atividades que possuam as características definidas no subitem 17.5.2, mas não apresentam equivalência ou correlação com aquelas relacionadas na NBR 10152, o nível de ruído aceitável para efeito de conforto será de até 65 dB (A) e a curva de avaliação de ruído (NC) de valor não superior a 60 dB.

17.5.2.2. Os parâmetros previstos no subitem 17.5.2 devem ser medidos nos postos de trabalho, sendo os níveis de ruído determinados próximos à zona auditiva e as demais variáveis na altura do tórax do trabalhador.

17.5.3. Em todos os locais de trabalho deve haver iluminação adequada, natural ou artificial, geral ou suplementar, apropriada à natureza da atividade.

17.5.3.1. A iluminação geral deve ser uniformemente distribuída e difusa.

17.5.3.2. A iluminação geral ou suplementar deve ser projetada e instalada de forma a evitar ofuscamento, reflexos incômodos, sombras e contrastes excessivos.

17.5.3.3. Os níveis mínimos de iluminamento a serem observados nos locais de trabalho são os valores de iluminâncias estabelecidos na NBR 5413, norma brasileira registrada no INMETRO.

17.5.3.4. A medição dos níveis de iluminamento previstos no subitem 17.5.3.3 deve ser feita no campo de trabalho onde se realiza a tarefa visual, utilizando-se de luxímetro com fotocélula corrigida para a sensibilidade do olho humano e em função do ângulo de incidência.

17.5.3.5. Quando não puder ser definido o campo de trabalho previsto no subitem 17.5.3.4, este será um plano horizontal a 0,75m (setenta e cinco centímetros) do piso.

17.6. Organização do trabalho.

17.6.1. A organização do trabalho deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.

17.6.2. A organização do trabalho, para efeito desta NR, deve levar em consideração, no mínimo:

- a) as normas de produção;
- b) o modo operatório;
- c) a exigência de tempo;
- d) a determinação do conteúdo de tempo; e) o ritmo de trabalho;
- f) o conteúdo das tarefas.

17.6.3. Nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, e a partir da análise ergonômica do trabalho, deve ser observado o seguinte:

para efeito de remuneração e vantagens de qualquer

espécie deve levar em consideração as repercussões sobre

a saúde dos trabalhadores;

- b) devem ser incluídas pausas para descanso;

c) quando do retorno do trabalho, após qualquer tipo de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, a exigência de produção deverá permitir um retorno gradativo aos níveis de produção vigentes na época anterior ao afastamento.

17.6.4. Nas atividades de processamento eletrônico de dados, deve-se, salvo o disposto em convenções e acordos coletivos de trabalho, observar o seguinte:

a) o empregador não deve promover qualquer sistema de avaliação dos trabalhadores envolvidos nas atividades de digitação, baseado no número individual de toques sobre o teclado, inclusive o automatizado, para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie;

b) o número máximo de toques reais exigidos pelo empregador não deve ser superior a 8 (oito) mil por hora trabalhada, sendo considerado toque real, para efeito desta NR, cada movimento de pressão sobre o teclado;

c) o tempo efetivo de trabalho de entrada de dados não deve exceder o limite máximo de 5 (cinco) horas, sendo que, no período de tempo restante da jornada, o trabalhador poderá exercer outras atividades, observado o disposto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que não exijam movimentos repetitivos, nem esforço visual;

d) nas atividades de entrada de dados deve haver, no mínimo, uma pausa de 10 (dez) minutos para cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho;

e) quando do retorno ao trabalho, após qualquer tipo de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, a exigência de produção em relação ao número de toques deverá ser iniciado em níveis inferiores do máximo estabelecido na alínea "b" e ser ampliada progressivamente.