



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – UNIPAC

FACULDADE DE DIREITO

BACHARELADO EM DIREITO

DOMINGOS MARTINS DE OLIVEIRA LANINI

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

JUIZ DE FORA

2008



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – UNIPAC

FACULDADE DE DIREITO

BACHARELADO EM DIREITO

DOMINGOS MARTINS DE OLIVEIRA LANINI

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Monografia de conclusão de curso apresentada ao Curso de direito da Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC – Juiz de Fora - MG, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

JUIZ DE FORA

2008

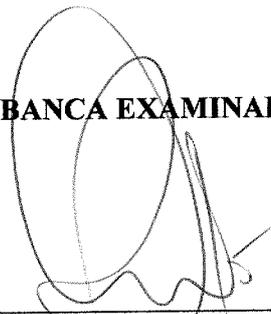
FOLHA DE APROVAÇÃO

Domingos Martins de Oliveira Lanini

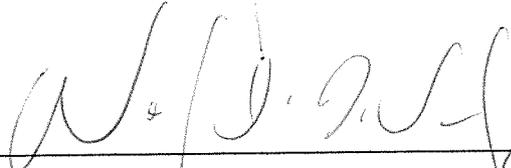
ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Monografia de conclusão de curso apresentada ao Curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC - Juiz de Fora - MG, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

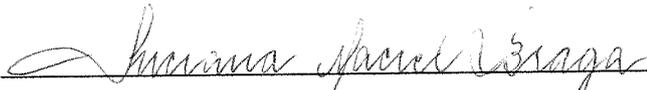
BANCA EXAMINADORA



1º Examinador: Dr. Rodrigo Longotano do Nascimento
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC



Orientador: Dr. Wagner Antonio D. Veiga
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC



2º Examinador: Dra. Luciana Maciel Braga
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Aprovada em 01 / 07 / 2008

DEDICATÓRIA

Para minha família, minha namorada e aos amigos que me alicerçaram e apoiaram a sempre seguir em frente, mesmo diante das adversidades encontradas.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que me apoiaram:

A minha namorada Daniele Vaccarini Fernandes.

Ao meu orientador Prof. Dr. Wagner Antonio D. Veiga.

À minha família, que me proporcionou todas as condições de estudo.

Por fim, a todos que, de alguma forma, me ajudaram a consolidar essa monografia.

EPÍGRAFE

“Lembre-se que as páginas da vida são cheias de surpresas ... há capítulos de alegrias ... também de tristezas ... há mistérios ... fantasias ... sofrimentos ... decepções ... por isso não rasgue páginas e nem solte capítulos ... não se apresse a descobrir os mistérios ... não perca as esperanças ... muitos são os finais felizes ... nunca se esqueça do principal ... no livro da sua vida, o autor é você”...

“Não mostre a Deus o tamanho de seu problema, mas sim a seu problema o tamanho de seu Deus”...

“De nada adianta a liberdade se não temos a liberdade a errar”...

RESUMO

O presente trabalho tem por finalidade demonstrar todas as facetas do assédio moral nas relações de trabalho, sendo este um mal perverso que acomete os trabalhadores em geral. O estudo teve por base a pesquisa doutrinária e jurisprudencial, enveredando por sua caracterização, passando pela sua relação com a dignidade humana e alcançando, inclusive, a dificuldade na produção de provas. Objetiva trazer informações aos trabalhadores e propiciar um maior debate acerca do tema no mundo jurídico.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral. Elementos. Dignidade. Legislação. Provas.

ABSTRACT

The present work has for purpose to demonstrate all faces of the bullying in the work relations, being this a perverse one that influences the workers in general. The study had for base the doctrinal and jurisprudential research, developing in its characterization, passing for its relation with the dignity human being and reaching, also, the difficulty in the production of proves. Objective to bring information to the workers and to propitiate a bigger discussion concerning the subject in the legal world.

KEYWORD: Bullying. Elements. Dignity. Legislation. Proves.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO -----	9
1 DO ASSÉDIO MORAL -----	11
1.1 Conceito e características -----	11
1.2 Elementos do conceito -----	13
1.2.1 Violência psicológica intensa-----	14
1.2.2 Necessidade de conduta repetitiva, prolongada, ofensiva ou humilhante-----	14
1.2.3 Necessidade do dano psíquico-emocional-----	15
1.3 Tipos de assédio moral -----	16
1.4 Conseqüências -----	18
1.4.1 Conseqüências para a empresa-----	19
1.4.2 Conseqüências para o assediado-----	20
1.5 Prevenção -----	21
1.6 Assédio moral e a dignidade da pessoa humana -----	23
1.7 Assédio moral e a CLT -----	24
1.8 Legislações no Brasil e no mundo -----	26
2 DAS PROVAS -----	29
2.1 Dificuldade de produção de provas -----	29
2.2 Possibilidade da gravação da conversa -----	30
CONCLUSÃO -----	32
BIBLIOGRAFIA -----	33

INTRODUÇÃO

Analisando a origem da palavra trabalho, constata-se que ela adveio do latim *tripalium*, instrumento utilizado pelos romanos para torturar. Utilizar-se do *tripalium*, seria o mesmo que *tripaliare*, termo este que, mais tarde, passaria a ser conhecido como “trabalho”.

Portanto, trabalho e tortura podem ser tidos como sinônimos. Porém devemos guardar essa semelhança apenas etimologicamente. Permitir que o trabalho seja sinônimo de tortura ou sofrimento para o trabalhador seria um contra-senso diante dos grandes avanços em relação aos direitos humanos que a sociedade alcançou no último século e ainda vem alcançando.

Surge daí, a importância de um maior debate acerca do assédio moral nas relações de trabalho, um mal que, apesar de sempre ter existido, vem ganhando relevância após recentes estudos e pesquisas, no Brasil e no mundo, acerca desse mal perverso que aflige grande parte dos trabalhadores.

O mundo contemporâneo, muito dinâmico, induz à acirrada concorrência entre empresas e entre os próprios colegas de trabalho, gerando a busca cada vez maior pelo lucro, porém se esquecendo das relações humanas.

O trabalhador que não está produzindo o esperado pela empresa que, na maioria das vezes, impõe metas absurdas, será uma das prováveis vítimas do assédio moral, conduta esta que visa, por atitudes repetitivas e prolongadas no tempo, ofender, humilhar e constranger a vítima, ferindo-lhe a dignidade e podendo trazer graves danos psicológicos resultando até, em casos extremos, em suicídio.

Sentindo-se pressionada, a vítima acaba por pedir demissão. Porém, é este o resultado esperado pelo assediador, que se vê livre do assediado e, ainda, acaba por não pagar as verbas rescisórias.

Lembra-se, no entanto, que ainda é possível o assédio moral entre colegas, geralmente pela competição por uma promoção ou pela inveja por um colega que será promovido. É possível, também, o assédio do subordinado frente ao chefe que, por exemplo, quer alçar o seu posto.

Verifica-se a total incompetência e despreparo das empresas para lidar com tal fenômeno. Por visarem apenas o lucro, somente sabem tomar atitudes diversas quando um

trabalhador não é competente ou tem rendimento abaixo do esperado, mas são incapazes de aplicar qualquer medida quando a prática do assédio moral se instala.

Cria-se, em detrimento da dignidade de seus trabalhadores, uma estrutura de trabalho totalmente voltada para o rendimento da empresa, com a utilização de práticas que estimulem a competitividade entre os funcionários.

Porém, uma empresa que está eivada pelo assédio moral, ao final, acaba sendo também uma das prejudicadas, pois com empregados tomados por danos psíquicos, sofrerá de queda na eficiência e produtividade, o que pode alterar a qualidade do serviço ou produto e diminuir os rendimentos da empresa.

Diante desse problema mundial, que traz danos a ambas as partes, resente de estudos aprofundados e, no Brasil, ainda, de norma federal específica que delinhe esse mal presente no cotidiano, possibilitando uma real coerção dos abusos cometidos pelo assediador.

Foram essas idéias que se buscou demonstrar no estudo, ensejando um maior debate e divulgação do tema, de maneira que os trabalhadores se sintam resguardados, gerando conforto na labuta diária e que, de forma alguma, o trabalho seja tido como sinônimo de tortura.

1 DO ASSÉDIO MORAL

1.1 Conceito e características

O assédio moral está intimamente relacionado com a idéia de humilhação. O assediador abusivamente e repetitivamente, pratica atos que ferem a integridade psicológica e moral do assediado. Está presente em todo o mundo, e por essa razão seu conceito e características variam de acordo com a cultura e o contexto de cada país. O fenômeno é conhecido na Itália, Alemanha e países escandinavos como *mobbing*; na França como *harcèlement moral*; na Inglaterra e Estados Unidos como *bullying*; no Japão como *ijime*, nos países de língua espanhola como *acoso moral* ou *acoso psicológico*; e simplesmente assédio moral aqui no Brasil.

Assédio moral, segundo Barreto (2002),

é conhecido também como violência moral ou tortura psicológica, envolve atos e comportamentos agressivos, na maioria da vezes, por parte de um superior hierárquico contra uma ou mais pessoas. Visa desqualificá-la e desmoralizá-la profissionalmente, além de desestabilizá-la emocionalmente, tornando o ambiente de trabalho desagradável e hostil, para forçá-la a pedir demissão. Pressupõe exposição — prolongada e repetitiva — a condições de trabalho que vão sendo degradadas ao longo da jornada. Predominam relações desumanas e aéticas, marcadas por manipulações contra um trabalhador ou, mais raramente, entre os próprios pares.

Segundo nos ensina Nascimento (2006),

o assédio moral (*mobbing*, *bullying*, *harcèlement moral* ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Portanto, caracteriza-se pela diminuição das condições de trabalho prevalecendo condutas e atitudes negativas do assediador frente ao

assediado, gerando prejuízos emocionais para o trabalhador e para a própria empresa.

Destaque-se que a conduta abusiva se caracteriza por sua repetitividade e prolongamento no tempo propiciando, a partir daí, o surgimento do dano psíquico a quem está sofrendo o assédio. A determinação em querer desestabilizar psicologicamente a vítima, afastando-a do trabalho também é um aspecto essencial ao se analisar a caracterização.

Trata-se, portanto, de pequenos atos que, por si só e num primeiro momento, não são percebidos como degradantes. Porém, vistos todos estes atos em conjunto, verifica-se o objetivo de expor a vítima a situações incômodas, humilhantes e constrangedoras.

Diversas são as atitudes passíveis de serem enquadradas como assédio moral. São assim caracterizadas circunstâncias tais como, atribuir tarefas estranhas ou incompatíveis com o cargo, ou em condições e prazos inexecutáveis; escalar funcionários com qualificação ou especialização pra funções triviais; apropriar-se de idéias, propostas, projetos ou trabalhos; torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contato com outros empregados e superiores hierárquicos; sonegar informações fundamentais à execução da função e comentários maliciosos ou críticas reiteradas e subestimar esforços, afetando a integridade mental do trabalhador.

Ao analisar os comportamentos que se configuram nesse conceito, Barros (2004), nos fala em “técnicas de relacionamento”, em “técnicas de isolamento”, em “técnicas de ataque” e, por fim, em “técnicas punitivas”.

À primeira técnica subentende-se como aquela em que não são dirigidas palavras à vítima. O assediador não a cumprimenta nem sequer para um bom dia. Ao solicitar-lhe tarefa, o faz por meio de bilhetes deixados em sua mesa. E, ainda, quando o assediado tenta a comunicação é duramente interrompida pelo superior hierárquico ou por colegas. Ignoram sua presença, dirigindo-se, exclusivamente, a outros.

Nas técnicas de isolamento buscam-se atribuir funções que isolem ou deixem a vítima sem qualquer atividade, exatamente para evitar o contato dela com colegas de trabalho e lhes obtenha a solidariedade como manifestação de apoio.

Já as técnicas de ataque são aquelas que visam desacreditar e/ou a desqualificar, por atos, o assediado diante dos colegas ou clientes da empresa. Tal técnica é executada conferindo à vítima tarefas de grande complexidade para serem executadas em curto lapso de

tempo, com o fim de demonstrar sua incompetência ou exigir-lhe tarefas totalmente incompatíveis com sua qualificação funcional e que fuja das atribuições de seu cargo.

Em relação às técnicas punitivas temos que são aquelas que buscam colocar a vítima sob pressão, punindo-a mesmo por pequenos erros.

Nota-se que diversas são as condutas que configuram o assédio moral, porém as elencadas acima não constituem um rol fechado e acabado. Temos, ainda, por exemplo, outra forma caracterizada pela agressão dissimulada e que não se permite o revide. É manifestada por suspiros seguidos, pelo erguer de ombros, críticas indiretas, subentendidos malévolos, ironias, geralmente feitas em público.

A conduta do assediador é percebida, mas, os mais distraídos, acabam confundindo-a com brincadeiras. E, também, há aquela situação em que o assediador tenta reverter a situação criada, colocando a vítima como se o próprio assediador fosse e acentuando ainda mais o dano pretendido. Como bem assevera Barros (2004) apud Hirigoyen (2002),

é muito comum o assediador utilizar-se de provocações e de indiretas. Quando a vítima se mostra irritada com a situação e reage, a justificativa do perseguidor é aquela: Ah, “nada disso me espanta, essa pessoa é louca, é desequilibrada, é temperamental, é hipersensível, é agressiva, é desajustada”. E em seguida se justifica: Imagina, “eu estava só brincando!” Aliás, “eu nem estava falando de você!”

A partir daí, a própria vítima passa a acreditar que na incapacidade e inutilidade atribuídas pelo assediador. Acontece, então o deslocamento da culpa, passando a vítima à internalizar sua culpa, acreditando que tem uma efetiva participação na sua doença.

1.2 Elementos do conceito

Ainda não há conceito jurídico firmado acerca do assunto em estudo. Diante dos “difusos perfis do fenômeno”, Barros (2004), ainda se encontram divergências em relação aos elementos constituidores do assédio moral. Alguns doutrinadores enfatizam o dano psíquico gerado à vítima em face da violência psicológica. Outros enfatizam mais a situação vexatória e o dano à imagem que tal conduta provoca. Ressalta-se, entretanto, que há

elementos em torno dos quais a doutrina e a jurisprudência estão em consonância como configuradores do assédio moral e que serão elencados a seguir:

1.2.1 Violência psicológica intensa

É requisito para a configuração do assédio moral a gravidade da violência psicológica desferida contra o assediado, devendo ser analisada sob a ótica objetiva de uma pessoa normal. Não deve ser avaliada sob a concepção subjetiva da vítima, pois poderá estar vivendo com muita ansiedade situações que objetivamente não possuem a gravidade capaz de justificar seu estado. Nessas situações, a patologia estaria mais vinculada com a própria personalidade da vítima do que com a hostilidade no local de trabalho, Barros (2004) apud Callejo.

1.2.2 Necessidade de conduta repetitiva, prolongada, ofensiva ou humilhante

Para a caracterização do assédio moral nas relações de trabalho, mister a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, haja vista ser este fenômeno de natureza psicológica, não há será um ato esporádico capaz de trazer lesões psíquicas à vítima.

Não há que se confundir o assédio moral com o poder disciplinar do empregador. Este possui sua importância, é válido e lícito, desde que consoante as regras do Direito Trabalhista. Destarte, não é a simples repreensão – mesmo que enérgica - pelo empregador que ensejará a conduta abusiva em comento.

Nascimento (2006), ao citar decisão proferida pelo TRT da 17ª Região nos esclarece que

a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte,

constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

Portanto, o lapso temporal deverá ser suficientemente longo para que cause verdadeiro impacto à vítima.

Nos primeiros estudos sobre o tema, falava-se objetivamente em tempo para que se configurasse a conduta. Hodiernamente não se fala mais em um tempo determinado em dias ou meses. Não há um parâmetro a seguir, devendo o prazo agora ser analisado subjetivamente, podendo ser exíguo para uns e mais demorado para outros até que o dano se instale.

Portanto, há a necessidade do prolongamento da conduta abusiva no tempo, uma vez que o episódio esporádico não a caracteriza.

1.2.3 Necessidade do dano psíquico-emocional

O assédio moral, dentre tantas outras, é uma forma de caracterizar-se o dano aos direitos personalíssimos do indivíduo. Dessa forma, um ato violador de qualquer desses direitos poderá configurar, dependendo das circunstâncias, o assédio moral, o assédio sexual ou a lesão ao direito de personalidade propriamente dita, maculando a honra, o nome e a intimidade. Diferenciam-se pelo modo de como se verifica a lesão, a conduta do autor, bem como a gravidade do dano.

Assim, diferentemente da “mera” lesão do direito de personalidade, teríamos o assédio moral como uma situação de violação muito mais grave, causando danos à saúde psicológica da pessoa, à sua higidez mental, o que deve ser severamente repreendido pelo ordenamento. Tal repreensão se caracterizaria, principalmente, pela análise de modo diverso da indenização proveniente do assédio moral em relação às formas ordinárias de pedido de dano moral. Busca-se, assim, uma reparação mais justa nos casos de assédio moral, visto ser um dano mais grave à saúde do trabalhador.

O assédio moral pode desencadear a total alienação do indivíduo do mundo que o cerca, julgando-se inútil e sem forças, chegando ao cúmulo de levá-lo ao suicídio.

Ressalta Nascimento(2006) que “a não configuração do assédio moral pela ausência do dano psíquico não exime o agressor da devida punição, pois a conduta será considerada como lesão à personalidade do indivíduo, ensejando o dever de indenizar o dano moral daí advindo”.

Dessa forma, mesmo se um indivíduo conseguisse barrar o dano psíquico, por ser bem estruturado emocionalmente, ou por ajuda psicológica, não seria prejudicado por não ter se enquadrado como um assediado moral. Restaria-lhe a reparação pelo dano moral sofrido.

Porém, insta esclarecer, que esse não é o entendimento majoritário da jurisprudência. Nas decisões, muitas vezes não se exige o dano psíquico para que reste configurado o assédio moral, bastando o dano moral sofrido.

Barros (2004) bem assevera que

O conceito de assédio moral deverá ser definido pelo comportamento do assediador e não pelo resultado danoso. Ademais, a Constituição vigente protege não apenas a integridade psíquica, mas também a moral. A se exigir o elemento alusivo ao dano psíquico como indispensável ao conceito de assédio moral, nós teríamos um mesmo comportamento caracterizando ou não a figura ilícita, conforme o grau de resistência da vítima, ficando sem punição as agressões que não tenham conseguido dobrar psicologicamente a pessoa. E mais, a se admitir como elemento do assédio moral o dano psíquico, o terror psicológico se converteria em um ilícito sujeito à mente e à subjetividade do ofendido.

Ficaria, então, resguardado que se houvesse o dano psíquico, geraria o aumento da indenização por dano moral ou, ainda, uma compensação autônoma. A fixação de ambos os danos resulta do arbítrio do magistrado, após a análise da gravidade da falta, da intensidade e a repercussão da ofensa, da condição social da vítima, entre outros.

1.3 Tipos de assédio moral

Analisando-se o tema superficialmente, tem-se a impressão inicial de que o assédio moral é cometido apenas pelo empregador em relação ao empregado, um subordinado. Porém, aprofundando-se, chega-se a conclusão que é possível ocorrer entre colegas ou até mesmo

pelo empregado frente ao seu chefe. É possível descrever três tipos onde é manifestado o assédio moral dentro das relações trabalhistas.

O mais comum é o assédio moral vertical ou descendente (Barros (2004) apud Leymann (2008)), isto é, parte do superior hierárquico para o subordinado, utilizando-se de condutas abusivas para constranger seus subalternos. Abusa do poder de chefia e disciplinar visando, geralmente de esquivar-se de conseqüências trabalhistas.

Os trabalhadores que possuem estabilidade provisória são uns dos alvos preferidos para sofrerem perseguição. Como gozam de estabilidade, os chefes inescrupulosos usam do assédio moral para forçar o pedido de demissão por parte da vítima. Por isso, os sindicalizados, os em gozo de estabilidade pós-acidente de trabalho e as trabalhadoras em período pós-parto, são mais suscetíveis de sofrerem o abuso. Outros que também estão no topo da lista dos subordinados sujeitos ao assédio moral estão os adoecidos, os que possuem mais de trinta e cinco anos de idade, os que questionam a política de gestão, os solidários com o sofrimento alheio e os que resistem ao abuso de poder, Barreto(2002).

Nascimento (2006) apud Lima, no mesmo sentido, nos mostra que

os principais alvos do assédio moral são os empregados estáveis, como diretores de sindicato e funcionários públicos, pois a estabilidade impede que os mesmos sejam dispensados sem justa causa, de modo que a tática utilizada por muitas vezes pelos administradores é a de vencer pelo cansaço. Acrescenta, ainda, os trabalhadores vítimas de acidentes do trabalho, ou de qualquer doença, pois, ao invés de readaptá-los de modo paciente e compreensivo, empregador e colegas preferem hostilizá-lo, zombando de sua situação e criando um ambiente totalmente desagradável ao reabilitado. Um dos exemplos é a vítima de LER que era constantemente ironizada ao ouvir que estava, na verdade, com LERdeza, mostrando a total indiferença para com o problema enfrentado pela pessoa, que, além de possui uma doença física, acaba por estar seriamente propensa a adquirir problemas psicológicos.

Outro tipo de assédio moral é o horizontal, onde a perseguição se dá de um colega de trabalho para outro. Este geralmente ocorre pela inveja que um nutre pelo outro, “o qual pode vir a receber uma promoção”, Nascimento (2006), ou ainda por motivos discriminatórios, ensejados por diferenças étnicas, políticas, raciais, religioso, etc. que submetem o sujeito “incômodo” a situações de humilhação frente a comentários ofensivos, boatos sobre a vida íntima, acusações que podem denegrir sua imagem perante a empresa, sabotando seus planos de trabalho.

Por fim temos o assédio moral ascendente ou “*mobbing* ascendente” (Nascimento (2006) apud Leymann (2008)), que se configura “quando um subalterno se julga merecedor do cargo do chefe, bem como por um grupo de funcionários que quer sabotar o novo chefe, pois não o julgam tão tolerante quanto o antigo ou tão capacitado para tal cargo”, segundo Nascimento (2006).

Em qualquer dos tipos acima descritos, para que o assédio moral tenha espaço, é fundamental que haja uma relação de poder entre o agressor e a vítima, haja vista só quem detém o poder pode mais facilmente abusar dele, sobretudo quando se trata de chefes considerados medíocres profissionalmente, com baixa auto-estima e, conseqüentemente, sentem a necessidade de ser admirado e destacado entre os funcionários e perante a empresa. O poder neste caso, não necessita ser econômico ou hierárquico-organizacional, podendo se manifestar, inclusive, por uma submissão psicológica, como no caso do assédio moral ascendente.

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

1.4 Conseqüências

O assédio moral não produz vantagens para a empresa, pois gera um clima hostil no ambiente de trabalho, desfavorável à busca da máxima eficiência dos trabalhadores. E muito menos para o assediado, que terá sua capacidade laboral quase plenamente usurpada.

1.4.1 Conseqüências para a empresa

Para se ter um ambiente propício ao trabalho, este deverá ser fruto das pessoas que nele estão inseridas, do relacionamento pessoal, do entrosamento, da motivação e da união de forças em prol de um objetivo comum: a realização do trabalho. Nesse sentido, pode-se dizer que a qualidade do ambiente de local de trabalho, sob o aspecto pessoal, muito mais do que relacionamentos estritamente funcionais, exige-se a integração entre todos os envolvidos.

Esta integração, entretanto, resta irremediavelmente comprometida quando os empregados se sentem “coisificados”, despersonalizados, perseguidos, desmotivados, enfim, assediados moralmente. Inevitavelmente, o assédio moral instala um clima desfavorável na empresa, de tensão, de apreensão, de competição. A primeira conseqüência a ser sentida é a queda da produtividade, seguida pela redução da qualidade do serviço, aumentando os erros no serviço, geralmente pela instabilidade que o empregado sente no posto de trabalho.

De acordo com o perfil da vítima este pode se tornar doente, improdutivo, acomodado numa situação constrangedora, suportada pela necessidade de se manter no emprego; ou, então, não se sujeitando a tal situação, prefere retirar-se da empresa e procurar a reparação do dano na Justiça do Trabalho.

De qualquer maneira, as duas hipóteses acabam incidindo no mesmo resultado: prejuízos econômicos para a empresa. Isto sem mencionar o comprometimento da sua imagem externa, a sua reputação junto ao público consumidor e ao próprio mercado de trabalho.

Os danos gerados à empresa podem se resumir em: diminuição da produtividade; alteração na qualidade do serviço/produto; baixa da eficiência; queda do índice de criatividade; maior incidência de erros na execução dos trabalhos; absenteísmo; doenças profissionais; acidentes de trabalho; danos aos equipamentos; alta rotatividade da mão-de-obra, que acaba por culminar em aumento de despesa com rescisões contratuais, gastos com tempo e dinheiro em seleção e treinamento de pessoal; etc.

1.4.2 Conseqüências para o assediado

As conseqüências que o assediado irá sofrer dependem muito da sua estrutura psíquico-emocional, de sua condição social, do papel que representa e que pode continuar representando na empresa.

Se o assediado é um trabalhador que se configura como mediano, não se importando muito com sua reputação, embora vítima de assédio moral, sua auto-estima permanece a mesma e, mesmo que não tenha obtido êxito na reversão do quadro dentro da empresa, é capaz de se retirar e galgar outro posto de trabalho. Nesse sentido, verifica-se que as conseqüências são mais danosas para o empregador que perdeu um profissional e, muito provavelmente, arcará financeiramente com as conseqüências de sua conduta danosa, do que para o próprio empregado.

Porém, se a vítima for aquela anteriormente descrita como mais suscetível ao assédio moral (item 1.3), sabe-se que sua capacidade de se rebelar contra o assédio moral do empregador é limitada, porque estará desempenhando o papel da parte mais fraca dessa relação.

Assim, temos como resultado empregados sem motivação, desprovidos de criatividade, de capacidade de liderança, de espírito de equipe e com poucas chances de continuarem “empregáveis”. Pessoas que, pressionadas pela necessidade de se manter no emprego, acabam por se sujeitar às mais diversas humilhações e adoecem primeiro psicologicamente, depois, fisicamente.

O assédio moral poderá ser considerado como doença do trabalho, equiparado acidente do trabalho, consoante o art. 20 da Lei nº 8.213/91. Caberá à CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) atuar no seu combate e prevenção.

Portanto, conclui Barreto (2002), que

a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental⁸, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

Os sintomas apresentados pelo assediado dependem do sexo. As mulheres são sujeitas, com exclusividade, a crise de choro; são também mais sujeitas a palpitações, tremores, tonturas, falta de apetite, enquanto os homens possuem a característica específica de demonstrarem sede de vingança, idéia e tentativa de suicídio, falta de ar e passam a fazer o uso de drogas. Agora, “os sintomas que ambos os sexos compartilham são a insônia, depressão, sonolência durante o dia e dor de cabeça”, segundo Barros (2004).

1.5 Prevenção

Como bem afirma Hirigoyen (2002) p. 200, o assédio moral mais facilmente se instala “*quando o diálogo é impossível e a palavra daquele que é agredido não consegue fazer-se ouvir*”.

Destarte, quanto mais desorganizada e desestruturada for a empresa, ou então, quando o empregador finge não vê-lo, tolera-o ou mesmo o encoraja, acaba por propiciar o aparecimento do assédio moral.

Surge, então, a imperatividade da criação de um programa de prevenção por parte da empresa, incentivando o diálogo e a instalação de canais de comunicação.

Inicialmente, faz-se necessário uma análise da empresa sobre sua forma de organização de trabalho e seus métodos de gestão de pessoal.

A partir daí, se notada a presença do assédio moral, impõe-se que a direção admita-o, passando a acompanhar, de outra parte, o modo como às diversas chefias cobram os resultados das tarefas de seus empregados, a fim de minimizar os riscos de abuso de poder.

A empresa, ainda, deve objetivar a conscientização dos empregados e de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre a existência do problema, sua considerável frequência e a possibilidade de ser evitado.

Nesse contexto, aponta-se como

dever do empregador a composição de uma equipe multidisciplinar de representante da empresa, CIPA, médico do trabalho, psicólogo, sociólogo, assistente social, advogado trabalhista, representante do Sindicato e acompanhamento do Ministério do Trabalho – DRT”, com vistas a “avaliar os fatores psicossociais, identificar e determinar os problemas, admitir a

existência dos problemas, definir a violência moral, informar e sensibilizar o conjunto dos funcionários acerca dos danos e agravos à saúde, em consequência do assédio moral, informando o empregador dos custos para a empresa; elaborar política de relações humana e ética em atos; difundir o resultado das práticas preventivas para o conjunto dos trabalhadores¹.

Deve-se também difundir informações e buscar conscientizar os trabalhadores, utilizando-se de eventos, tais como seminários, palestras, dinâmicas de grupo, etc., em que haja a troca de experiências e a discussão aberta do problema, quanto a todos os seus aspectos, inclusive as formas como se exterioriza, as responsabilidades envolvidas e os riscos que dele derivam para a saúde.

Porém, impõe-se que essa política de difusão e conscientização do problema, alcance também as chefias, pois são os maiores responsáveis pelo assédio moral, seja ativamente, por cometê-lo ou, por passividade, ao deixá-lo existir.

Nessa linha, esclarece Hirigoyen (2002) p. 201,

A prevenção passa também pela educação dos responsáveis, ensinando-os a levar em conta a pessoa humana, tanto quanto a produtividade. Em cursos de formação específica, a serem dados por psicólogos ou psiquiatras formados em 'vitimologia', poder-se-ia ensiná-los a 'metacomunicar', isto é, a comunicar sobre a comunicação, a fim de que eles saibam intervir antes que o processo se instale, fazendo dar nome ao que no outro irrita o agressor, fazendo-o 'ouvir' o ressentimento de sua vítima.

Mister também, a adoção de um código de ética, que incentive e regulamente o combate de todas as formas de discriminação e de assédio moral e, mais, à difusão do respeito à dignidade e à cidadania, sendo esta outra medida a ser inserida na política de recursos humanos, que se exige do empregador. Esse documento deve ser de conhecimento de todos da empresa, procurando distribuir uma cópia a cada trabalhador, para que tenham ciência de seu integral conteúdo e objetivo.

Esclarece-se, todavia, que de nada adianta a conscientização dos trabalhadores ou o estabelecimento de regras éticas ou disciplinares se não forem criadas, na própria empresa, espaços de confiança, para que possam as vítimas expor suas queixas.

Esses espaços seriam representados por espécies de ouvidores ou comissões formadas nas empresas, especificamente destinadas a receber denúncias e queixas sobre intimidações e

¹ ASSÉDIO Moral no Trabalho, chega de humilhações, 19 fev. 2008.

constrangimentos, garantindo-se sempre o sigilo das informações, ou, ainda, por caixas postais para as vítimas depositarem denúncias, de forma anônima.

1.6 Assédio moral e a dignidade da pessoa humana

A prática de assédio moral no ambiente de trabalho afronta vários documentos internacionais que tratam dos direitos humanos, dentre o qual destaca-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e, inclusive, algumas normas constantes do ordenamento jurídico brasileiro.

Uma que possui grande relevância, é a estabelecida no inciso III do art. 5º da Constituição Federal de 1988 onde “ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante²”.

Esta norma vem consagrar, portanto, o direito-garantia da dignidade da pessoa humana, aplicável também à seara das relações de trabalho. Moraes, entende que a dignidade da pessoa humana configura-se “pela exigência de o indivíduo respeitar a dignidade de seu semelhante tal qual a Constituição Federal exige que lhe respeitem a própria”³.

O assédio moral constitui-se, portanto, num problema de saúde pública e justiça social, que ofende essencialmente a dignidade da pessoa humana, princípio fundamental da República Federativa do Brasil (art. 1º, III, CF/88), assim como compromete os valores sociais do trabalho, igualmente princípio fundamental da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV, da CF/88).

1.7 Assédio moral e a CLT

Em nossa legislação trabalhista, a afronta à dignidade do trabalhador foi considerada pelo legislador apenas como hipótese de dispensa indireta do trabalhador, conforme se

² Constituição Federal

³ Moraes, Alexandre de. Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional. São Paulo: Atlas, 2002

depreende da leitura do art. 483, alínea *a,b,c,e* da CLT⁴: O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto ou mal considerável;
- (...)
- e) praticar o empregador, ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- (...)

Verifica-se, portanto, que o assédio moral, apesar de não possuir previsão expressa na CLT, poderá ser enquadrado em seu art. 483 como rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerável, descumprimento de obrigações legais ou contratuais, serviços superiores às forças do trabalhador, ofensa a honra e boa fama.

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

A atual falta de previsão legal específica para o assédio moral nas relações de trabalho não pode servir como fundamento para o não reconhecimento como prática atentatória ao direito à dignidade humana do trabalhador.

Embora nosso ordenamento jurídico careça de normas que contemplem o assédio moral no trabalho de forma mais específica e ostensiva, com o disciplinamento das diversas condutas que configuram tal prática, a simples infringência à dignidade do trabalhador, deve servir de base para a coerção de comportamentos agressivos, humilhantes ou perversos.

Porém, essa solução em uma sociedade competitiva, com alta taxa de desemprego, resolve o problema apenas em parte, pois ao permitir a rescisão indireta, pode até favorecer o assediador, visto que o seu anseio é ver-se livre da vítima. Estando autorizada a rescisão indireta seu sonho estará realizado. O mesmo ocorrerá, ainda, se se optar por transferir a vítima.

Portanto, Barros (2004), ao analisar o impasse, aduz que

⁴ Saad, Eduardo Gabriel. Consolidação das Leis do Trabalho: comentada 40. ed. atual. e ver. E ampl. Por José Eduardo Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTr, 2007

o ideal seria firmar normas coletivas ou editar legislação federal específica determinando a nulidade da dispensa, do pedido de demissão formulado nesta situação, da punição disciplinar ou da transferência que apresente vinculação com o assédio moral, sem prejuízo da indenização por dano moral e/ou material.

Teríamos, assim, uma proteção mais efetiva ao assediado, assegurando-lhe a vaga no emprego, porém resguardando a possibilidade de dano moral e/ou material. E se a vítima permanecesse na empresa, a responsabilidade por sua reabilitação psíquico-emocional seria desta, bem como a repreensão e afastamento do assediador em relação à vítima.

Do ponto de vista da reparação pecuniária devida pelo cometimento do ato ilícito, a solução deve seguir o que ordinariamente ocorre nas hipóteses genéricas de responsabilização civil, cabendo recurso às disposições do art. 186 c/c 927 do Código civil, também sem prejuízo das indenizações e direitos propriamente trabalhistas resguardados na legislação.

Assim, a vítima do assédio moral poderá pleitear em juízo além das verbas decorrentes da rescisão contratual indireta, poderá, ainda, requerer a indenização por dano moral prevista no inciso X do art. 5º da Constituição Federal, eis que a relação de trabalho é de igualdade, de respeito, de intenso respeito, cabendo ressaltar que a igualdade prevista no art. 5º da CF assegura ao trabalhador o necessário respeito - à dignidade humana, à cidadania, à imagem, honradez e auto-estima.

Para uma maior eficiência ao combate desse problema atual, como já citado acima, urge a necessidade da criação de uma norma de âmbito federal inserida na CLT combatendo o assédio, começando com medidas de prevenção e coibindo o assédio moral com a nulidade da dispensa, da transferência, da demissão ou da punição disciplinar praticada contra o assediado, restando a rescisão indireta apenas como uma faculdade.

Desta forma, enquanto inexistente a legislação, as Convenções Coletivas poderão, como medida em curto prazo, ser um instrumento eficaz para estabelecer o conceito de assédio moral, com as infrações e sanções nesse terreno, além das medidas destinadas a evitar essa prática.

Já começam a aparecer algumas CCT's nesse sentido. Em convenção coletiva celebrada pelo SEMAPI - Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramento,

Perícias, Informações e Pesquisas e Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul, foi inserida em seu texto, na 81ª cláusula a seguinte norma:

Constrangimento moral: As empresas envidarão esforços para que sejam implementadas orientações de conduta comportamental aos seus respectivos supervisores, gerentes e dirigentes para que, no exercício de suas funções, visem evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão e constrangimento moral ou antiético a seus subordinados.

Parágrafo único: Nos casos de denúncia por parte do trabalhador, será formada uma comissão paritária de 6 (seis) membros, SEMAPI/Entidades abrangidas, excluída a empregadora denunciada, para avaliação e acompanhamento da referida denúncia”.

Portanto, vê-se, mesmo que a passos curtos, que a preocupação com o problema vem aumentando, surgindo medidas preventivas, procurando resguardar a saúde físico-mental da vítima do assédio. Na busca desta prevenção, além das medidas já citadas, é que aparecem também as primeiras leis, conforme a seguir exposto.

1.8 Legislações no Brasil e no mundo

Recentemente, devido principalmente às pesquisas divulgando os efeitos danosos da prática de assédio moral, inclusive para a própria empresa, a preocupação com o fenômeno vem fazendo surgir diversas leis no mundo inteiro.

A França, por exemplo, aprovou em 2002, a Lei de Modernização Social, que em seu Capítulo 4 cuida especificamente do combate ao assédio moral nas relações de trabalho, tendo inserido diversos dispositivos no Código Trabalhista Francês e até em seu Código Penal.

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

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

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

Acerca da competência para legislar sobre direito do trabalho, bem nos explica Nascimento (2006) que a competência

é privativa da União, conforme dicção do art. 22, I da Constituição Federal. Assim, as leis abaixo analisadas não são normas jurídicas trabalhistas, mas sim normas administrativas que visam a regulamentação de condutas havidas entre a Administração Pública e seus contratados.

Destarte, verifica-se a partir da breve leitura dessas normas, que elas se propõem a regular comportamentos agressivos ou perversos somente na esfera da Administração Pública direta e indireta, destinando-se, portanto, não aos trabalhadores celetistas, mas apenas aos servidores públicos municipais.

Nesse sentido, necessário registrar o exposto por Barros (2004):

Aplicar esse preceito legal aos empregados, em geral, por analogia, não nos parece possível, a não ser que enquadremos a conduta no artigo 483 da CLT. Isso porque quem legisla sobre Direito do Trabalho é a União e, segundo, porque invocar o parágrafo único do artigo 8º da CLT, ao fundamento de que o Direito Comum seria aplicável não nos parece correto, porque o legislador, quando se refere ao Direito Comum, quer significar o Direito Civil à semelhança do disposto no artigo 769 da CLT.

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

Municípios como Americanas, Campinas, Cascavel, Garulhos, Iracemópolis, Jaboticabal, Natal, Porto Alegre, São Gabriel de Oeste e São Paulo, já possuem suas próprias leis, e, em várias outras cidades brasileiras os projetos estão sendo discutidos.

Na maioria destas, a regulamentação ocorre da seguinte maneira:

Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de

responsabilidade para funções triviais; tomar créditos de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

A partir da análise destas, podemos destacar seus principais pontos em comum. Inicialmente, vemos que elas são direcionadas aos superiores hierárquicos e colegas entre si. Ao estabelecerem sanções, dispõem em relação à advertência, suspensão, esta podendo ser aplicada juntamente com a obrigação de participar de curso de aprimoramento profissional e multa, exoneração/demissão, certamente seguindo um critério de gradação. “E o procedimento a ser seguido, pela vítima ou autoridade que tiver conhecimento, será, de ofício, iniciar procedimento administrativo para apuração daquela, assegurando a ampla defesa”, segundo Nascimento (2006).

2 DAS PROVAS

2.1 Dificuldade de comprovação

Não obstante o sofrimento, a angústia, etc..., recorrente à vítima devido ao assédio moral, para comprová-lo, poderá enfrentar grande dificuldade.

Meras alegações de nada valem no âmbito da Justiça. A este interessa somente as provas, cuja coleta pode transforma-se em grande teste de paciência ao assediado. Tão logo a vítima perceba que está sendo assediada moralmente, deverá buscar reunir o máximo de documentos que possam auxiliar numa futura ação judicial.

Esses documentos deverão ser aqueles que foram utilizados pelo assediador como instrumento efetivador da conduta perversa. São exemplos os *e-mails*, cartas e bilhetes, além de laudos médicos, cartões de ponto, e quaisquer outros documentos que possam comprovar a existência da perseguição. Outra prova de fundamental importância serão as testemunhas, que podem comprovar gestos, comportamentos e palavras ensejadoras do assédio. Reveste-se de grande importância, também, que a vítima procure um advogado, o quanto antes, para aconselhar acerca do assunto, inclusive sobre a questão probatória.

Porém, a dificuldade maior se apresenta quando a perseguição dá-se de portas fechadas. Não são poucos os casos em que o assediador, premeditadamente, age somente quando se encontra sozinho com a vítima. Dessa forma, ele busca eliminar qualquer possibilidade de colegas presenciarem o assédio, inexistindo, portanto, prova testemunhal. A prova documental, do mesmo modo, será inexistente, uma vez que sendo a conduta do assediador será executada apenas por palavras ou gestos.

Daí surge questão bastante polêmica acerca da possibilidade ou não de gravação da conversa entre seus interlocutores, assediado e assediador. Acaba sendo esta a única medida que resta à vítima. No próximo item estaremos abordando o assunto.

2.2 Possibilidade da gravação da conversa

Cumpre, inicialmente, diferenciar a interceptação telefônica da gravação. Avolio (1999, p. 216) nos esclarece que “a gravação clandestina é uma modalidade de devassa na comunicação diversa da interceptação telefônica, pois enquanto nesta há um terceiro que a executa (o fator *terzeitá*), naquela é uma das partes que a realiza.”

A licitude ou ilicitude da gravação, única hipótese que consideraremos, surgirá do respeito ou não dos princípios e garantias constitucionais, mais especificamente o da dignidade humana que engloba valores como a intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas. Considerar-se-ão ilícitas, inclusive, aquelas que afrontarem o direito material: civil, penal, etc.

Avolio (1999) apud Miranda (1999, p.217), sobre a validade desse meio de prova, aduz que

não se cuidando de interceptação de conversa telefônica ou de outro meio ilegal ou moralmente ilícito, mas simplesmente de reprodução de conversa mantida pelas partes e gravada pelo recorrente, era de ser admitida a prova requerida, a teor do art. 383 do Código de Processo Civil”.

Surge, então, a dúvida se se permitir a gravação da conversa entre os interlocutores estaria ou não a ferir o direito à intimidade e à vida privada. Barros (2004), em análise de um caso com a problemática em tela, nos esclarece que

todas as partes da gravação que interessam ao caso são aquelas em que a reclamante, autora das gravações, aparece como um dos interlocutores(...). Por isso, não se vislumbra afronta à inviolabilidade da vida privada ou da intimidade de quem quer que seja, ambas garantidas no artigo 5º, X, da Constituição Federal, ou, mesmo, de violação de correspondência ou comunicação telefônica, de que trata o inciso XII desse mesmo art. 5º da Constituição vigente. Daí decorre, também, que a hipótese não se rege pela Lei n. 9.296, de 1996, que regulamenta esse último dispositivo constitucional.

Assim, se a gravação feita foi apenas do que foi dito entre os interlocutores e por um destes, não há se falar em ilicitude, já que o assunto gravado é a própria conversação deles.

Desta forma, não esbarraria na disposição do inciso LVI do art. 5º do texto constitucional, já que não foi obtida de forma ilícita, pois não ofende norma de direito material, ou ilegítima, haja vista que não contraria também a lei processual.

Impedir a utilização desse meio de prova seria o mesmo que lançar mão do direito de defesa. Em diversos casos, a única saída que resta à vítima é, com os meios legítimos de que dispõe, registrar as palavras ofensivas que lhe foram dirigidas no seu ambiente de trabalho, buscando no momento oportuno, ver comprovado o assédio moral.

A jurisprudência vem caminhando no sentido de aceitar a prova como válida. O TST tem também admitido até gravação de conversa telefônica realizada por uma das partes, como prova válida no processo trabalhista.

Da mesma forma, o STJ tem admitido a gravação de conversa por um dos interlocutores como prova no processo penal, como se infere do seguinte aresto:

“EMENTA: PROCESSUAL. GRAVAÇÃO DE CONVERSA AUTORIZADA POR UM DOS INTERLOCUTORES. CONTROVÉRSIA. 1. A jurisprudência desta Corte tem firmado o entendimento de que a gravação de conversa por um dos interlocutores não configura interceptação telefônica, sendo lícita como prova no processo penal. 2. Para se verificar se houve a efetiva autorização ou não por parte do ora paciente, necessária seria a realização de dilação probatória, o que não se admite nesta via constitucional. 3. Não conheço do Hábeas Corpus”. STJ – HC 14336. Processo 200000961787 – Ac. 5ª. Turma – Relator: Min. Edson Vidigal. DJ 18.12.2000, p. 224. JBC v. 39, p. 350.

Vê-se, então, que a vítima poderá valer-se desse instrumento para ter a devida reparação pelos danos sofridos.

CONCLUSÃO

O assédio moral é tão antigo quanto o início das relações de trabalho. Hodiernamente, esse mal está em evidencia e vem ganhando relevância em razão de recentes estudos em relação à matéria. Soma-se a essa questão, o fato do mundo contemporâneo estar tomado pela inescrupulosa concorrência, pela alta taxa de desemprego e, ainda, pela perda da importância das relações humanas, que acabem por incentivar a prática do assédio moral.

Percebe-se que as empresas, diante desse cenário, responsabilmente devem procurar tomar medidas preventivas para que o assédio moral não se instale no ambiente de trabalho e, caso já tenha se instalado, medidas repressivas e educativas não de ser tomadas. O que não se pode aceitar é a passividade que apenas favorecerá o aparecimento da conduta perversa.

Junta-se à problemática do assédio moral, também, a dificuldade em se produzir provas contundentes. Às vezes as testemunhas são cúmplices do assediador. Vezes outras, o assédio moral é praticado a portas fechadas. Sem testemunhas ou documentos, tal como um bilhete malicioso. Surge, daí, a discussão sobre a licitude das gravações da conversa entre assediador e vítima. Ficou constatado neste estudo que os entendimentos doutrinários e jurisprudenciais inclinam para licitude deste procedimento, visto ser a gravação da própria conversação, portanto, não ferindo princípios constitucionais que protegem a intimidade, honra etc.

Diante de tais fatos, surge a necessidade de legislação federal que inclua na CLT normas que delineiem a questão, propiciando maior repressão ao assédio moral. No Brasil, atualmente, estão presentes apenas legislações estaduais e municipais regulando o tema que atingem apenas os servidores públicos. O trabalhador celetista, por enquanto, encontra-se resguardado apenas pelo artigo 483 da CLT, que permite a rescisão indireta pelo princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Dessa forma, verifica-se a necessidade e a oportunidade da discussão sobre a preservação da saúde mental dos trabalhadores, um dos valores inerentes à própria dignidade da pessoa humana, princípio sobre o qual se fundamentam os ordenamentos democráticos modernos.

BIBLIOGRAFIA

ASSÉDIO Moral no Trabalho, chega de humilhações. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em 19 fev. 2008.

ASSÉDIO cresce quando empresa é omissa. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, p. E 4, 2 de jul. 2006.

AVOLIO, Luiz Francisco Torquato. **Provas ilícitas:** interceptações telefônicas e gravações clandestinas. 2 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Assédio Moral: o risco invisível no mundo do trabalho. **Revista ser médico**, São Paulo, n. 20, 2002. Disponível em: <http://www.ser1.cremesp.org.br/revistasermedico/nova_revista/corpo.php?Material=40>. Acesso em: 15 fev. 2007.

BARROS, Alice Monteiro. **Assédio Moral.** 2004. Disponível em <http://www.amatra6.com.br/amatra/ed20_1.htm>. Acesso em 28 fev. 2008.

BRASIL, Constituição (1988). Emenda Constitucional nº 52, de 8 de março de 2006. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de edições técnicas, 2006;

CÂMARA analisa projetos sobre assédio moral. **Jornal da Câmara**, Brasília, p. 6, 30 jan. 2006.

FEIJÓ, Carmem. **Assédio moral na justiça do trabalho.** 2007. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em: 12 mar. 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho – redefinindo o assédio moral.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEYMANN, Heinz. The mobbing encyclopedia. Disponível em: <<http://www.leymann.se/English/frame.html>>. Acesso em: 04 mar. 2008.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. São Paulo: Atlas, 2002.

NASCIMENTO, Sônia A. C.. O assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista Literária de Direito**, ano XIV, n. 10, 2006.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho: Comentada**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2007.