

Rodrigo Cristiano Molon¹

**Assédio Moral no Trabalho e suas Implicações no
Futuro do Direito do Trabalho**

RESUMO: Em um novo ambiente de trabalho, forjado pela globalização e a modernização, indústrias e empresas vêm cada vez mais forçando o seu ritmo de trabalho na luta pelo lucro. A organização do trabalho com a sua estruturação hierárquica, divisão de tarefas, jornadas de trabalho em turnos, ritmos, intensidade, monotonia, repetitividade e responsabilidade excessiva são fatores que contribuem para desencadear uma série de distúrbios ao trabalhador, sejam elas físicas ou psíquicas. O meio ambiente do trabalho em nada progride para atender as expectativas do trabalhador. A máxima individualização do trabalho olvidando-se do indivíduo como pessoa, vendo o trabalhador como objeto ou coisa de serventia permite refletirmos sobre um novo ideal de sociedade. Para tanto, faz-se necessário a análise sobre os aspectos que permeiam o assédio moral no ambiente de trabalho, visto ser esta uma conduta depreciativa do caráter humano tão grave, por vezes, quanto a própria lesão física, pois o espírito tem mais valia que o corpo.

PALAVRAS CHAVE: futuro do trabalho; assédio moral.

1. Advogado.

1 Aspectos relevantes do assédio moral no trabalho

Atualmente, as altas taxas de desemprego que assolam praticamente a maioria dos países do globo refletem a instabilidade econômica atual. A competição da sociedade em que vivemos torna as pessoas cada dia mais inseguras quanto à estabilidade no emprego. Em consonância a isso, a busca desenfreada pelo poder influencia o âmago de algumas pessoas e as fazem tornar o ambiente de trabalho um lugar de conflitos sem escrúpulos. As diferenças, sejam elas sociais, étnicas, psicológicas, políticas tornam o ambiente de trabalho lugar de discriminação e marginalização.

Para piorar, o contexto econômico atual propicia a busca desenfreada pelo lucro sem precedentes na história: leis de mercado que geram competitividade exacerbada, a busca incessante do aperfeiçoamento profissional, a disciplina interna voltada para conseguir o máximo de produtividade com o mínimo de dispêndio. Tudo isso tem contribuído para gerar um certo distanciamento entre as pessoas dentro da empresa, um grau tamanho de impessoalidade com a conseqüente adoção de procedimentos moralmente reprováveis.

Consoante a isso, pode-se verificar que a máxima individualização do trabalho olvidando-se do indivíduo como pessoa, vendo o outro como objeto ou coisa de serventia nos permite refletir sobre um novo ideal de sociedade. Para tanto, faz-se necessário uma análise do assédio moral no ambiente de trabalho, visto ser tal conduta depreciativa do caráter humano mais grave, por vezes, que a própria lesão física, pois o espírito tem mais valia que o corpo. A autora francesa psiquiatra, psicanalista, e psicoterapeuta de família, formada em vitimologia Marie-France Hirigoyen comenta:

Ao longo da vida há encontros estimulantes, que nos incitam a dar o melhor de nós mesmos, mas há igualmente encontros que nos minam e podem terminar nos aniquilando. Um indivíduo pode conseguir destruir outro por um processo de contínuo e atormentante assédio moral. Pode mesmo acontecer que o ardor furioso desta luta acabe em verdadeiro assassinato psíquico. Todos nós já fomos testemunhas de ataques perversos em um nível ou outro, seja entre um casal, dentro das famílias, dentro das empresas, ou mesmo na vida política e social. No entanto, nossa sociedade mostra-se cega diante dessa forma de violência indireta. A pretexto de tolerância, tornamo-nos complacentes.²

Em virtude de ser o meio ambiente do trabalho também um local de encontros, interação com outros indivíduos, relações profissionais e interpessoais, este por vezes passa a ser influenciado por indivíduos perversos e sem escrúpulos, que buscam minar os outros com o objetivo de ascender na carreira profissional, ou pelo simples fato de ver o outro sofrer.

2 Definições

Em se tratando de assédio moral no trabalho, conduta imoral imposta por um sujeito a outro, influenciado por fatores interpessoais, notamos que há um hiato perante a sociedade em definir e explicar determinada conduta, bem como que conseqüências traz ao trabalhador que sofre com tal agressão.

A relevância de tal estudo reside na constatação de que só nas últimas décadas é que o assédio moral veio a ser identificado como um fenômeno capaz de atormentar e depreciar as relações humanas no ambiente de trabalho. O sociólogo italiano Domenico De Masi assim comenta sobre as condições de trabalho nas empresas:

[...] em muitas empresas reina um clima de indiferença ou suspeita recíprocas, quando não de medo. Mas, mesmo quando as direções se esforçam para criar uma atmosfera colaborativa, quase sempre o convívio tem um ar artificial, forçado, as festas de trabalho e as reuniões são sempre um pouco tristes e patéticas. As panelinhas, as alianças, o bando de puxa-sacos são sempre grupos minados pela desconfiança, pela transitoriedade e pelo carreirismo. Muitas passam a vida inteira como unha e carne com os chefes e colegas de trabalho, sem abdicar do tratamento formal só por uma questão de compostura, exigida pela hierarquia e pelo clima de impessoalidade impostos pela empresa. E não são raros os casos quando alguém se torna alvo de perseguições, bodes-expiatórios, objeto de *mobbing*.³

Até o momento, os estudiosos do tema não chegaram a uma exata definição do tema, pois tal fenômeno pode ser analisado sob diversos ângulos e ramos da psicologia, medicina, sociologia, direito, etc., porém toma-se emprestado o conceito de Marie-France Hirigoyen:

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva [gesto, palavra, comportamento, atitude...] que atente, por sua repetição, contra a dignidade ou

² HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003, p. 9.

³ DE MASI, Domenico. **O Ócio Criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p. 210.

integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.⁴

De tal conceito extraímos que o assédio moral ganha projeção pela sua repetitividade na degradação do ambiente do trabalho. Não bastassem os montantes de leis e demais remédios legislativos para afastar os acidentes do trabalho, passa-se a conviver com mais este dano que acomete diariamente trabalhadores do mundo inteiro.

O assédio moral, também conhecido como *mobbing* ou terror psicológico, é uma das espécies de dano pessoal advinda de um sujeito perverso e tem implicações no que concerne ao meio ambiente do trabalho e a responsabilidade das organizações para com os direitos fundamentais do trabalhador.

3 Caracterização

Alguns exemplos do que seja o assédio moral no ambiente do trabalho são a recusa da comunicação direta, a desqualificação, o descrédito, o isolamento, a obrigatoriedade ao ócio, o vexame, o induzir ao erro, a mentira, o desprezo, o abuso de poder, a rivalidade, a omissão da empresa em resolver o problema, ou a ação da empresa em estimular métodos perversos.⁵ Estes exemplos tratam-se de problemas que ferem o âmago da pessoa, a dignidade do trabalhador, e que pode gerar a perda da confiança que se tinha depositado na empresa, na hierarquia ou nos colegas.

A vítima passa a sofrer com o estresse e a ansiedade combinado com um sentimento de impotência e humilhação. Destes prejuízos decorrem perturbações físicas: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaqueca, distúrbios digestivos, dores na coluna, etc. Diga-se que tais perturbações seriam uma autodefesa do organismo a uma hiperestimulação e a tentativa de a pessoa adaptar-se para enfrentar a situação.⁶

Em longo prazo, as conseqüências tornam-se agravadas, e a confusão, agora dá lugar ao choque, à ansiedade, a perturbações psicossomáticas, ou a um estado depressivo. Alguns

⁴ HIRIGOYEN, M. F. Op. cit., p.17.

⁵ Idem. p.19.

⁶ HIRIGOYEN, M. F. Op. cit., p. 77.

distúrbios também são diagnosticados nas vítimas do assédio moral em estágio mais avançado com conseqüências fisiológicas ocasionando problemas digestivos (gastrites, colites, úlceras de estômago), ganho ou perda de peso, doenças cardiovasculares, doenças de pele, etc.

Assim, verifica-se que atualmente o simples trabalho com a garantia de retribuição ao empregado é incapaz de preservar a dignidade nas relações laborais. Como disse acertadamente Irany Ferrari:

O trabalho há de ser analisado tendo em vista o homem, em razão de sua capacidade criadora, já que definido, com acerto, como o 'animal que produz'. A par de ser, para o homem, uma necessidade vital, é também, e aí sua importância maior, o seu libertador, tanto individual como socialmente.⁷

O reconhecimento do assédio moral faz-se a partir da análise da vítima no ambiente da organização. É importante frisar que o assédio moral é sempre uma conduta imoral, repetida e freqüente que um sujeito perverso aplica à pessoa a quem ele quer vitimar.

4 Assédio Moral no Trabalho na Legislação e Doutrina Estrangeira

A violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional cada vez mais em ascensão, segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com diversos países desenvolvidos. A pesquisa aponta para distúrbios da saúde mental relacionado com as condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos.⁸

As perspectivas são preocupantes para as próximas décadas, pois segundo a Organização Internacional do Trabalho e Organização Mundial da Saúde, estas serão as décadas do mal estar na globalização, onde predominará depressões, angustias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho.⁹

⁷ FERRARI, Irany. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, p. 15.

⁸ GABRIEL, Phylis. LIIMATAINEN, Marjo-Riitta. **Un informe de la OIT estudia la salud mental en el trabajo en Alemania, Estados Unidos, Finlandia, Polonia y Reino Unido** [online] Disponível na INTERNET via [www.URL:http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2000/37.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2000/37.htm). Acesso em 17 de outubro de 2004.

⁹ A globalização se constitui em um fenômeno econômico, político e social que transcende o espaço nacional com a abertura de mercado, e que provoca transformações na estrutura da sociedade no que concerne a revolução tecnológica com inovações nos sistemas de produção; na forma de intervenção do Estado com a conseqüente

Apesar de a OIT ainda não ter regramento sobre o assédio moral, possui em seu bojo, a Convenção 111 que trata da discriminação no ambiente do trabalho. O entendimento do professor Estevão Mallet, apresentado em palestra no XIX Congresso dos Magistrados do Trabalho da 2ª Região é esclarecedor:

A idéia de discriminação supõe uma desigualdade. Não qualquer desigualdade, mas a desigualdade arbitrária, desarrazoada, inaceitável diante das circunstâncias. Por isso que, no fundo, se a justiça se relaciona com a igualdade e a igualdade repele a discriminação, a discriminação é também negação da justiça.¹⁰

Com isso, verifica-se que a discriminação e o assédio moral estão intimamente ligados no momento em que o sujeito perverso pratica ações de forma a discriminar a vítima. Ou seja, a discriminação pode estar inserida dentro daquelas condutas praticadas pelo agente causador. Diga-se que o modo inverso também ocorre, quando o agente que discrimina, utiliza-se do assédio moral à vítima para discriminá-la.

Em relato, a jurista Márcia Novaes Guedes nos mostra uma análise da OIT, a qual conclui que uma série de fatores é que geram a violência no local de trabalho:

A OIT, com propriedade, chama a atenção para o fato de que uma análise interativa dos fatores e riscos tanto sociais quanto individuais, constitui um método mais seguro e rigoroso de exame da violência no local de trabalho, na medida em que os estudos mostram que a violência no local de trabalho provém de uma combinação de causas, que compreendem tanto o comportamento individual, como o entorno e as condições de trabalho a integração entre os colegas, entre os clientes, os usuários dos serviços e trabalhadores, e entre a direção e os subordinados.¹¹

Cumprе salientar que o Brasil vem adotando medidas para avançar no que tange a sua legislação. Isto com o intuito de torná-la sempre avançada e em consonância com a evolução das relações trabalhistas. Temos como exemplo o Decreto de nº 5.005 de 8 de março de 2004, que promulga a Convenção nº 171 da Organização Internacional do Trabalho relativa ao trabalho noturno.

formação de blocos econômicos; e na criação de novas fontes de direito, locais, regionais, autônomas. Nesse sentido, a obra de Lourival José de Oliveira é de consulta essencial ao tema. OLIVEIRA, Lourival J. **Direito do Trabalho: Organização de Trabalhadores & Modernização**. Curitiba: Juruá, 2003.

¹⁰ MALLET, Estevão. **O Trabalho e a Discriminação**. São Paulo: Revista da Amatra II. Dezembro de 2003, p. 18.

¹¹ GUEDES, M. N. Op. cit., p. 88.

Tal convenção preocupa-se em proteger o trabalhador noturno no que tange à sua saúde, no cumprimento de suas responsabilidades familiares e sociais, ao proporcionar possibilidade de melhoria na carreira e uma forma adequada de compensação. Isso demonstra claramente a forma gratuita do Brasil em estar no caminho certo para o desenvolvimento das relações laborais.

Em que pese o *mobbing* ainda não estar consolidado como lei no Brasil, já há inúmeras iniciativas e previsões em outros países, principalmente na Comunidade Européia. Dentre os países pesquisados, destaca-se a Grã-Bretanha em primeiro lugar, com 16,3% dos trabalhadores violentados. Em segundo, a Suécia com 10,2%. A França com 9,9% e a Alemanha com 7,3%. A Itália contou com 4,2%; todavia os estudiosos afirmam que estes números não retratam a realidade, visto que o fenômeno poderia estar mascarado em face de aspectos culturais.¹² Os dados revelam que a Europa possui 12 milhões de indivíduos que sofrem de assédio moral.

Em Portugal, país que recentemente consagrou o novo Código do Trabalho através da Lei n.º 99/2003, houve a inserção de dispositivos prevendo a proibição de discriminação, não podendo, o empregador, praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, patrimônio genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crônica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

E ainda, após esse dispositivo, consolidou que constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador, entendendo-se por assédio todo o comportamento indesejado, praticado quando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Ou seja, prevê ocorrências de assédio moral no ambiente do trabalho e ainda no decorrer da candidatura ao emprego.

¹² Estatística sobre Assédio Moral na Europa. [on line] Disponível na Internet via WWW.URL: <http://www.assediomoral.org/site/assedio/europa.php>. Última atualização em julho de 2004. Acesso em 14 de setembro de 2004.

Próximo de Portugal, a Itália é onde se encontra a melhor e mais original sistematização jurídica dos direitos da personalidade, porém, como Portugal, não há tutela específica para o *mobbing*. Ocorrem, também, projetos de lei com vistas a inibir as condutas perversas. Nesse sentido, a doutrina e jurisprudência italiana tendem a enquadrar algumas condutas de *mobbing* no âmbito de proteção geral previsto no Código Civil, arts. 2.043 (responsabilidade aquiliana), 2.087 (tutela a saúde física e moral do trabalhador), 2.103 (tutela profissional do trabalhador).¹³ A regra do artigo 2.087 do CC dispõe

O empregador é obrigado a adotar no exercício da empresa as medidas que, segundo as particularidades do trabalho, a experiência e a técnica, são necessárias a tutelar a integridade física e a personalidade moral dos prestadores de serviço.

Tal dispositivo, acompanhado de orientação jurisprudencial, obriga o empregador a adotar medidas que tutelem a integridade física e a personalidade moral dos trabalhadores com a finalidade de garantir a saúde psicofísica dos mesmos.

Na França, o assédio moral é designado como *harcèlement moral*, o assédio moral está tutelado pela lei de modernização social aprovada em 17 de janeiro de 2002. A definição do assédio moral por tal legislação é a seguinte:

Nenhum trabalhador deve sofrer atos repetidos de assédio moral que tenham por objeto ou por efeito a degradação das condições de trabalho suscetível de lesar os direitos e a dignidade do trabalhador, de alterar a sua saúde física ou mental, ou de comprometer o seu futuro profissional. Nenhum trabalhador pode ser sancionado, despedido ou tornar-se objeto de medidas discriminatórias, diretas ou indiretas, em particular no modo de remuneração, de formação, de reclassificação, qualificação ou de classificação, de promoção profissional, de transferência ou renovação do contrato por ter sofrido ou rejeitado sofrer os comportamentos definidos no parágrafo precedente ou por haver testemunhado sobre tais comportamentos ou havê-los relatado.¹⁴

Denota-se do conceito citado a ampla tutela jurídica dada ao fenômeno pelo legislador francês. Além disso, há ainda diretriz no sentido da inversão do ônus da prova, fazendo com que a vítima se desincumba de provar os danos, revertendo-se ao agressor a prova, em face da frágil situação da vítima. Ademais, há no ordenamento jurídico francês previsão

¹³ GUEDES, M. N. Op. cit., p. 123-124.

¹⁴ GUEDES, M. N. Op. cit., p.132.

penal para ao assédio moral no ambiente do trabalho, a qual estipula pena de reclusão ou multa de 15.000 euros para quem comete esse tipo penal.¹⁵

Na Inglaterra, o termo utilizado para designar o assédio moral é o *bullying*, como já nos referimos no item 1.2, sendo um termo que designa do verbo inglês *to bully*, ou intimidar, aterrorizar. Existem inúmeros termos relacionados ao assédio moral no trabalho, como o *corporate bullying* (assédio descendente), o *client bullying* (assédio ao cliente destinatário), o *serial bullying* (assédio contra todos os colegas de trabalho), e ainda o *gang bullying* (assédio exercido por mais de um trabalhador), todos relacionados com agressões no interior do ambiente da empresa.¹⁶

O principal instrumento de tutela jurídica inglesa daquele país é o *Protection from Harassment Act* de 1997, a qual é fundada sobre o princípio geral de que uma pessoa não pode ser exposta a uma conduta que possa resultar moléstia no confronto com outra pessoa. A pena prevista é de 6 meses e multa, combinada com uma advertência ao agressor de abster-se de praticar qualquer ato atentatório à vítima, sob pena de ser majorada a condenação.¹⁷

5 Assédio Moral e a Proteção Jurídica Brasileira

Na legislação brasileira, ainda não há diretiva específica para o combate à ocorrência do assédio moral, porém, uma série de projetos de lei tramita nos âmbitos municipais, estaduais e federais. Cita-se, por exemplo, o projeto de lei sobre assédio moral por iniciativa do deputado federal Marcos de Jesus, introduzindo o artigo 136-A no Código Penal:

Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de um a dois anos.¹⁸

¹⁵ Idem, p. 133.

¹⁶ Idem, p. 138-139.

¹⁷ GUEDES, M. N. Op. cit. p.139.

¹⁸ Projeto de Lei, Assédio Moral, Brasil.[on line] Disponível na Internet via WWW.URL: <http://www.assediomoral.otg/site/legisla/BR-Marcos.php>. Última atualização em julho de 2004. Acesso em 17 de outubro de 2004.

Em relação a tal dispositivo a ser implantado em nosso ordenamento penal, apesar de não ser o enfoque principal deste trabalho, notamos que deve-se ter cuidado redobrado na aplicação da pena ao perseguidor.

Ademais, o avanço da teoria subjetiva (com fulcro na culpa) para a teoria objetiva (com fulcro no risco), na qual se baseia no fundamento de que a pessoa que cria o risco deve arcar com a reparação dos danos que sua atividade pode causar a outrem, e que o Código Civil adota para responsabilizar o empregador por atos de seus prepostos, é um grande avanço da responsabilidade civil. Porém, esta deve ser interpretada com parcimônia pelos julgadores, sob pena de se condenar sempre o empregador sem nenhuma mensuração do nível de culpabilidade do próprio empregado.

Por outro lado temos que a conduta de tais agentes é, por vezes, tão repreensível quanto a pessoa que desfere uma agressão pontualmente em outra. Assim, medidas legislativas que comportam uma profunda mudança no meio organizacional, devem ser revestidas de profunda análise técnica e social, para que não se construa mais injustiças em âmbito imprescindível ao desenvolvimento das relações trabalhistas.

Cumprе salientar que, o ideal seria uma norma no âmbito federal inserida na CLT combatendo o assédio, à semelhança da legislação francesa, a começar com medidas de prevenção e coibindo o assédio moral com a nulidade da dispensa, da transferência, da demissão ou da punição disciplinar nele fundada, facultando à parte prejudicada a rescisão indireta, tudo isso sem o prejuízo da indenização pelos danos ocasionados. Cabe trazeremos aqui, também, as pertinentes palavras de Amauri Mascaro Nascimento, citado por Arnaldo Süssekind:

[...] o ordenamento jurídico brasileiro inicia um novo período no qual terá que rever os seus padrões anteriores e refazer, em outras bases, a sua legislação, fase na qual terá que combinar a função tutelar do Direito do Trabalho com a função ordenadora dos interesses recíprocos dos parceiros sociais.¹⁹

Ou seja, a legislação trabalhista brasileira deve ser modernizada para abrigar novas mudanças das relações de trabalho que houve após a aprovação da CLT em 1943. Isto no intuito de compatibilizar os anseios da sociedade com uma legislação moderna, tendo o escopo de minimizar as desigualdades dentro do direito empresarial do trabalho.

Consoante a isso, as Convenções Coletivas podem ser instrumentos eficazes para estabelecer o conceito de assédio moral, com infrações e sanções nesse terreno, além das medidas destinadas a evitar essa prática.

6 Ônus da Prova

Já dizia Carnelutti que a prova é o coração do processo, assim, a questão a ser posta a seguir é em relação à prova e o ônus de provar: à vítima ao denunciar o agressor, ou ao agressor em se defender das acusações da vítima. O Código de Processo Civil prevê, no seu artigo 333, o ônus da prova da seguinte forma: Art. 333. O ônus da prova incumbe: I – ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II – ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. Já a Consolidação das Leis do Trabalho, expôs de forma simplificada o ônus de provar no seu art. 818, o qual afirma: "A prova das alegações incumbe à parte que as fizer".

Entre qual o dispositivo a ser seguido, existem duas correntes doutrinárias opostas. A primeira, defende a aplicabilidade plena do artigo 333 do CPC, em face da insuficiência da CLT. Em oposto a esta posição, esta defende a aplicação plena do artigo 818 sem qualquer aplicação subsidiária das disposições do Código de Processo Civil.

Adota-se aqui, a posição expressiva da orientação de Manoel Antônio Teixeira Filho, o qual posiciona-se pela adoção do artigo 818 sem aplicação subsidiária ao CPC, pois se o autor alega que sofreu uma agressão e o réu alega que não cometeu, então "atraiu para si, automaticamente, o *onus probandi*", pois deve ele provar a inexistência da agressão, salvo se o autor da ação é empregador o qual sofreu o assédio moral por parte do empregado (assédio ascendente).²⁰

Assim, defende-se a tese de que o ônus da prova incumbirá ao agressor, recorrendo à indagação do Professor Manoel Antonio Teixeira Filho, *in verbis*:

¹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro apud SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 2 ed. ampl. e atual. - Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 51.

²⁰ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **A Prova no Processo do Trabalho**. - 7ª ed. ver. e ampl. - São Paulo: LTr, 1997, p. 114.

O que não nos parece ser possível, pelas razões expostas, é trasladar-se para o processo do trabalho, onde a desigualdade real das partes é fato inomitível, o critério civilista a respeito da distribuição do ônus objetivo da prova, que se sabe estar estribado, ao contrário, no pressuposto da igualdade formal dos litigantes.²¹

Em compasso a tal posicionamento, a União Européia firmou acordo entre seus países-membros, no sentido de aprovar a inversão do ônus da prova na hipótese do assédio sexual. Nessa mesma direção trilhou o legislador francês, na lei que coíbe o assédio moral no trabalho. Admite-se a inversão do ônus da prova, "revertendo para o agressor o encargo de provar a inexistência do assédio, na medida em que o autor já tenha apresentado elementos suficientes para permitir a presunção de veracidade dos fatos narrados na petição inicial".²²

Outra questão que possa ser analisada nessa parte é quanto à diretiva constitucional das provas ilícitas, pois assim explica a Carta Magna, no seu artigo 5º, inciso LVI, o qual esclarece: "são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos". Os tribunais vêm esclarecendo que somente nos casos que violem os incisos X e XI do mesmo artigo é que a prova será considerada ilícita. O inciso X e XI assim esclarecem:

[...]X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; XI – a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou durante o dia, por determinação judicial[...]

Um tipo de prova que normalmente pode ser demonstrada nas questões de assédio moral é a gravação de conversas pessoais ou telefônicas. Quanto as provas obtidas por gravações telefônicas, a Constituição Federal se pronunciou no seu artigo 5º, XII, e há ainda a Lei 9.296 (Lei das Interceptações Telefônicas) a qual regula a possibilidade deste meio de prova apenas com autorização judicial.

A jurisprudência inclina-se para aceitação desse meio de prova, com a ressalva de ter sido a própria vítima quem realizou a própria gravação, não podendo ser delegada a terceiro. Marie-France Hirigoyen assim se posiciona quanto a questão da prova:

Como as ocorrências de assédio moral são por sua natureza muito sutis e ocultas, não é fácil apresentar prova. Com muita frequência, o empregado só toma consciência de sua

²¹ Idem, p. 116.

²² GUEDES, M. N. Op. cit., p. 112.

situação quando já sofreu e se encontra em licença médica. É preciso então reconstituir o processo e buscar as provas a posteriori. É por isso que é essencial buscar bem cedo ajuda de natureza jurídica, com o objetivo de preparar o próprio dossiê e possuir, pelo menos, cartas trocadas com o patrão.²³

Do dito, portanto, cabe aos magistrados trabalhistas ou legisladores brasileiros, adotarem medidas no sentido de se inverter o *onus probandi* em favor da vítima, salvo quando esta for o empregador, por já haver consolidado a diretiva de proteção ao empregado. E ainda, compete à vítima precaver-se anteriormente de todo o tipo de prova que houver para, após, buscar a devida indenização e ressarcimento.

7 Considerações Finais

Do exposto, pode-se considerar que o assédio moral está inserido na sociedade desde os primórdios do ser humano, desde que o homem começou a se relacionar com outros homens. Salienta-se que o que há primeiramente é a conduta assediadora dentro da sociedade, e por conseqüência a conduta assediadora no local de trabalho.

O assédio moral no ambiente do trabalho é uma conduta repugnada pela sociedade, derivada de um agente que escolhe uma vítima, por motivos que vão desde a luta por uma melhor colocação na empresa, até a própria discriminação, e a ataca freqüentemente com atitudes hostis com o objetivo de anulá-la moralmente.

Quanto aos agentes assediadores e o destino do ataque, o assédio mais comum é aquele que parte do empregador e do superior hierárquico ao empregados. Cabe frisar que o assédio moral é uma agressão, por vezes disfarçada, e portanto muito difícil de buscar as provas, os sujeitos, a caracterização do dano, o nexos causal, daí residindo a ineficiência de nossos magistrados ao se deparar com tais casos.

Ressalta-se que a OIT já vem preocupando-se em analisar o problema das doenças mentais derivadas dos problemas no ambiente do trabalho, e que há países com legislações específicas para combater o assédio moral. Importa dizer é que o Brasil vem adotando medidas

²³ HIRIGOYEN, M. F. Op. cit., p. 123.

no sentido de se adequar a uma nova política onde inclui a saúde do trabalhador como foco principal de proteção. A jurisprudência caminha no mesmo sentido para dissolução dos conflitos, pois o ato mandamental do magistrado atua como remédio social perante à sociedade.

Ademais, nota-se que há inúmeras maneiras de se prevenir a incidência do assédio moral, principalmente por parte das empresas. Uma delas ficaria a cargo da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes atuando em prol do equilíbrio do meio ambiente laboral.

Não se pode olvidar também que, a política econômica em que se insere o mercado nacional passa por uma verdadeira batalha por espaço dentro do cenário mundial. Principalmente quando o cenário econômico atual é regido por políticas conservadoras engendradas por altas taxas de juros e elevada tributação. Assim, não basta despejarmos somente nas costas do empresariado à dispendiosa política de prevenção aos acidentes do trabalho. Essa atuaria como medida eficaz, porém não salvadora.

Tem-se que medidas para prevenção no ambiente da empresa, como um código de ética, seria interessante para despertar o próprio trabalhador para o problema. Possibilitar que o ambiente do trabalho seja um ambiente propício à interação não apenas profissional, mas também interpessoal.

Concomitante a isso, deve-se repensar profundamente o ambiente do trabalho, para que seja uma ambiente saudável, que possibilite a comunicação, o relacionamento, a convivência sadia, e que se valorize medidas que importem no engrandecimento do trabalhador como ser humano, e não como uma máquina que não pensa e que não tem sentimentos. Deve-se despertar para a “responsabilidade social da empresa” onde ela própria adota a política interna de apoio aos seus trabalhadores na ausência do Estado.

O certo é que a sociedade, através de seus líderes políticos, pode agir no sentido de implementar políticas de educação no âmbito escolar e universitário, devendo implementar atitudes de prevenção bem como alterar o seu ambiente de trabalho. Os sindicatos passariam a ter papel fundamental trabalhando junto às empresas e seus trabalhadores, agindo conforme os interesses de seus empregados

Tudo isso para termos um ambiente de trabalho mais saudável para os trabalhadores, para que possam perseguir seus sonhos na construção diária de um ideal de vida digna, equilibrada e principalmente pacífica. Por fim, acredita-se que a evolução das relações laborais, e

por que não dizer da humanidade, tende a caminhar para uma redução das desigualdades e para a busca de soluções concretas para os conflitos gerados. Isso, para alcançarmos não só uma revolução de ordem econômica, política ou social, mas também uma revolução de ordem espiritual.

Referências Bibliográficas

DE MASI, Domenico. **O Ócio Criativo**. - Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

Estatística sobre Assédio Moral na Europa. [on line] Disponível na Internet via WWW.URL: <http://www.assediomoral.org/site/assedio/europa.php>. Última atualização em julho de 2004.

FERRARI, Irany. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. MARTINS Fº, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. - São Paulo: LTr, 1998.

GABRIEL, Phylis. LIIMATAINEN, Marjo-Riitta. **Un informe de la OIT estudia la salud mental en el trabajo en Alemania, Estados Unidos, Finlandia, Polonia y Reino Unido** [online] Disponível na INTERNET via [www.URL:http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2000/37.htm](http://www.url:http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2000/37.htm). Acesso em 17 de outubro de 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. - São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. - São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002.

MALLET, Estevão. **Direito do Trabalho e Discriminação**. Revista da Amatra II – Dezembro de 2003.

Projeto de Lei, Assédio Moral, Brasil. [on line] Disponível na Internet via WWW.URL: <http://www.assediomoral.org/site/legisla/BR-Marcos.php>. Última atualização em julho de 2004. Acesso em 17 de outubro de 2004

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. - 2 ed. ampl. e atual. - Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **A Prova no Processo do Trabalho**. – 7. ed. ver. e ampl. - São Paulo: LTr, 1997.