

O CONSTRANGIMENTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Dra. Sônia Mascaro Nascimento

1. INTRODUÇÃO

O constrangimento nas relações de trabalho, ou seja, o dano moral decorrente das relações de trabalho tornou-se um sério problema enfrentado atualmente pelas empresas, trabalhadores e sindicatos.

Estudos realizados por médicos do trabalho e psicólogos atestam que cerca de 42% dos trabalhadores no Brasil sofrem ou já sofreram assédio moral no ambiente de trabalho[1]. A Organização Mundial da Saúde, bem como a Organização Internacional do Trabalho, já relacionou uma série de doenças que decorrem principalmente de atos praticados no ambiente de trabalho, sendo o estresse, a depressão e a síndrome do pânico as mais comuns[2].

A globalização e a evolução tecnológica foram extremamente importantes na transformação das relações de trabalho, na medida em que facilitaram a comunicação, e, conseqüentemente, possibilitaram uma maior dinamicidade e eficiência nos relacionamentos entre chefes e empregados. Por outro lado, ao tornarem a comunicação mais direta e objetiva, ocasionaram uma série de problemas no que se refere à forma do tratamento do empregador em relação aos seus empregados.

Os empregadores, diretores e prepostos, ou seja, aqueles que ocupam cargos de chefia têm se mostrado técnicos extremamente eficientes. No entanto, o novo perfil de trabalhador, mas especificamente daqueles que ocupam postos de controle, exige não só perfeição técnica, mas também condições para se relacionar com seus subordinados no dia-a-dia. A dificuldade em lidar com aqueles a quem são dirigidas às ordens pode levar à prática de condutas arbitrárias, autoritárias e arrogantes.

2. PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR

Os limites do poder de direção do empregador estão estabelecidos no art. 2º, caput da CLT[3] e restringem-se a controle, organização, fiscalização e imposição de disciplina no ambiente de trabalho. Portanto, cabe ao empregador o exercício de qualquer um desses direitos, desde que esse exercício seja não discriminatório e não constrangedor para o empregado. Este limite também consiste no respeito à intimidade, honra, nome, imagem e saúde física e mental do trabalhador.

3. CONDUTAS DISCRIMINATÓRIAS

A legislação nacional e internacional estabelece quais condutas são e quais condutas não são discriminatórias.

A Convenção 111 da OIT[4] , bem como o art. 5º, caput, da Constituição Federal[5] dispõem que são discriminatórias quaisquer condutas que representem uma distinção, exclusão ou preferência em relação à determinado indivíduo ou grupo de indivíduos. Ao contrário, não configura discriminação, de acordo com a Convenção 111 da OIT e CF art. 5º, XIII[6], a exigência de qualificação para um determinado cargo.

Não se trata de discriminação, por exemplo, a exigência de preparo físico aos agentes de polícia e seguranças, ou mesmo de modelos mulheres e magras para campanhas publicitárias femininas. Esses são casos, por exemplo, de distinções objetivamente justificáveis, de acordo com o que estabelece a Diretiva 76 da União Européia (U.E.)[7]. Tais condutas não configuram abuso do Poder Direção do Empregador.

4. CONDUTAS CONSTRANGEDORAS

Também não configura abuso a fiscalização do empregador em defesa da sua propriedade (art. 5º, caput, da CF). Em recentes decisões, o TST - Tribunal Superior do Trabalho - já se manifestou diante da legalidade de condutas como o rastreamento de e-mails corporativos[8], monitoramento eletrônico (desde que não sejam feitos em banheiros ou vestiários). Nesse sentido, a

implantação de grampos em telefones corporativos também não configuraria abuso.

Quais são, então, os limites ao exercício do Poder de Direção do Empregador? A resposta é simples: o respeito à dignidade humana, sendo que, quaisquer condutas que atentem contra ela podem ser consideradas constrangimento nas relações de trabalho. São três, basicamente, as condutas caracterizadas como constrangimento: aquelas que lesam a intimidade do trabalhador (art. 5º, X, da CF), aquelas que atentam contra a imagem, honra ou nome, incluindo-se aí as condutas discriminatórias em razão de sexo, raça, idade ou deficiência física (art. 5º, V e X; e art. 7º, XXX, XXXI, XXXII, além dos arts. 21 e seguintes do novo Código Civil); e o assédio moral.

4.1. LESÃO À INTIMIDADE DO TRABALHADOR

A lesão à intimidade é, por definição, uma conduta de natureza constrangedora, repetitiva ou não, que tenha por objetivo invadir a intimidade física da pessoa.

Como condutas que lesam a intimidade do trabalhador estão: o monitoramento eletrônico feito nas entradas de banheiros e vestiários[9], rastreamento de e-mails pessoais, a revista de empregados quando são obrigados a se despirem[10] e o assédio sexual.

4.2. LESÃO À IMAGEM/HONRA/NOME

A lesão à imagem, honra e nome caracteriza-se por ser uma ofensa à reputação pessoal do empregado. É uma conduta de natureza constrangedora e/ou ofensiva, repetitiva ou não, que tem a finalidade de ofender a imagem física e moral, bem como a honra de alguém, perante ela ou a sociedade. Pode estar presente em um comportamento único, esporádico ou eventual do empregador, ao contrário do assédio moral, que tem como requisito básico, para estar configurado, o prolongamento no tempo.

Há decisões nos Tribunais que consideram como ofensa à reputação atitudes como fazer piadinhas, espalhar boatos, mentiras e ridicularizar o

empregado. Pode-se citar como exemplo a decisão do Tribunal Regional da 2ª Região[11] , na qual houve condenação da empresa, obrigada a indenizar por danos morais a empregada chamada de “Magda” pelo chefe, em uma alusão à personagem da televisão que ficou famosa por ser considerada burra. Em outra decisão, a empresa também foi condenada a indenizar o funcionário, pois restou comprovado que o chefe se dirigia a ele utilizando-se de expressões como “inútil” e “bengala”[12].

Pode-se considerar também como lesão à imagem a comum aplicação de penalidades ao empregado quando este não atinge as metas estipuladas pela empresa. Nesse caso, é importante lembrar que as penalidades legalmente previstas, que podem ser aplicadas pela empresa são: advertência, suspensão e dispensa. Qualquer penalidade imposta pelo empregador, além das citadas, pode configurar abuso de poder.

Além disso, acusar de furto sem ter provas e ainda publicizar o ocorrido[13] ou mesmo enviar o empregado, em viaturas, às Delegacias de Polícia são [14]atitudes, que, no entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 2º Região, também lesam a imagem do empregado.

Há decisões que também consideram como lesão à imagem, honra e nome a divulgação de imagens de fotos e vídeos dos empregados sem prévia autorização[15], anotações desabonadoras na CTPS[16], bem como a não liberação de guias de seguro-desemprego[17].

Cumprido, neste aspecto, ressaltar que existem diferenças entre fazer brincadeiras e dar ordens de serviço. O povo brasileiro tem como característica a descontração, que em geral é levada aos ambientes de trabalho. Fazer brincadeiras é comum, e utilizar-se de apelidos pejorativos pra referir-se às pessoas também o é. No entanto, as brincadeiras não podem configurar qualquer forma de desrespeito ao ser humano. Em decisão recente, o Tribunal Regional do Trabalho da 2º região condenou uma empresa a pagar danos morais à empregada que era chamada de “gordinha” pelo chefe[18].

Em suma, não há proibição em relação à prática de brincadeira, é comum e não lesa ninguém moralmente. O que não se pode é desqualificar o empregado em virtude de alguma atribuição pessoal dele, menosprezar, humilhar. Todas essas condutas são consideradas atentórias à dignidade humana e, por esse motivo, dão ensejo à indenização por danos morais.

5. ASSÉDIO MORAL

A terceira modalidade de constrangimento nas relações de trabalho é assédio moral. Conceitualmente, o assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atente contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e exponha o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, e que tenha por efeito causar dano emocional, excluir a posição do trabalhador ou deteriorar o ambiente de trabalho, no exercício de suas atividades profissionais. É indispensável, portanto, para que esteja configurado o assédio moral, que a conduta do empregador tenha se prolongado no tempo, podendo causar um dano emocional ou psicológico. O ato único do empregador, que acabou por ferir a dignidade do empregado, configura dano à imagem, honra ou nome, e não assédio moral.

O assédio moral pode ser definido como um conjunto de atos que, aos poucos, desestabiliza emocionalmente o trabalhador. Em recente decisão, o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região[19] definiu assédio moral como sendo a “prática de variados artifícios levados a efeito no ambiente de trabalho pelo assediador, superior hierárquico ou não do assediado, que de forma deliberada e sistemática, repetitiva e/ou continuada, comete violência psicológica contra a vítima, com o objetivo de ir minando sua auto-estima, dignidade e reputação, até destruir, por completo, a capacidade de resistência dessa pessoa, que, humilhada, desestabilizada psicologicamente e totalmente impotente diante de tal situação, acaba por pedir dispensa do emprego”. Acrescente-se que em muitos casos o empregado não pede demissão, acaba saindo de licença-doença ou sendo demitido sem justa causa antes mesmo do agravamento da doença ao ponto de causar direito à licença.

Os elementos constitutivos do assédio moral são, portanto, a conduta de natureza psicológica, repetitiva e prolongada, cujos efeitos são a exclusão do trabalhador e o dano emocional. O assediador é, em geral, preposto da empresa e superior hierárquico. Entretanto, o assédio moral pode ser praticado por um simples colega de trabalho.

5.1. A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho tem se mostrado preocupada com a questão. Em 2002, divulgou um informe estabelecendo as formas de configuração do assédio moral, quais sejam: medida destinada a excluir uma pessoa de sua atividade profissional, feita através de ataques persistentes e negativos, sem razão, ao seu rendimento pessoal; manipulação da reputação pessoal e profissional da pessoa através de rumores e ridicularização e, principalmente, abuso do poder através do menosprezo.

Segundo tal regulamentação, está, ainda, configurado o assédio moral quando o empregador fixa objetivos com prazos inatingíveis, atribui tarefas impossíveis, controla de maneira desmedida o desempenho do empregado; ou mesmo quando o chefe toma atitudes de menosprezo, que se dá quando o mesmo não dirige palavra ao empregado, evita contato, faz de conta que ele não existe e murmura na sua presença[20].

5.2. JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA

A jurisprudência brasileira está confusa quanto à conceituação do assédio moral, que é constantemente confundido com as lesões à imagem, honra e nome e à intimidade. O Tribunal Superior do Trabalho ainda não possui decisões que versem sobre o assunto, e, nos Tribunais Regionais, a discussão ainda é incipiente.

Na realidade, as condutas caracterizadoras do assédio moral estão representadas em um conjunto de atos, que se repetem e se prolongam no tempo. Já a lesão à imagem ou à intimidade podem estar presentes em um ato único do empregador. No entanto, ambas as atitudes representam ofensa à dignidade do indivíduo.

Acertada foi a decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, nos autos do processo 00195.2003.191.18.000, no qual o assédio moral foi caracterizado como a “prática de variados artifícios levados a cabo no ambiente de trabalho pelo assediador, superior hierárquico ou não do assediado, que de forma deliberada e sistemática, repetitiva e/ou continuada,

comete violência psicológica contra a vítima, com o objetivo de ir minando sua auto-estima, dignidade e reputação, até destruir, por completo, a capacidade de resistência dessa pessoa que, humilhada, desestabilizada psicologicamente e totalmente impotente diante de tal situação, acaba por pedir dispensa do emprego”[21].

Por corresponder a atitudes que, em conjunto, minam aos poucos a auto-estima do trabalhador, o assédio moral corresponde à forma mais grave de dano moral, podendo inclusive levar o trabalhador a desenvolver doenças emocionais. Por esse motivo, a valoração do dano deverá ser feita de maneira diferente, assunto que será discutido adiante.

5.3. LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA

Já existem diversos países que possuem leis regulamentando, de forma específica, o assunto, tal como França, Noruega, Suécia e Estados Unidos[22].

Brasil, Portugal e Suíça, por exemplo, têm projetos de lei em tramitação, ainda não aprovados[23].

5.4. LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A legislação nacional específica sobre assédio moral assenta-se no âmbito municipal, direcionada somente aos servidores públicos. A pioneira foi a Lei de Iracemópolis[24], que definiu assédio moral como sendo toda conduta que atinja a auto-estima e segurança do trabalhador, impondo a ele a execução de tarefas impossíveis, transferindo-o de uma área de responsabilidade para funções triviais, sonegando-lhe informações e ignorando sua presença. As demais leis municipais posteriores à entrada em vigor desta seguem exatamente a mesma linha[25].

Apesar da inexistência de lei específica que regule a matéria, é possível fazer o enquadramento legal do dano moral, em todas as suas modalidades, com base na CLT, 8º, 482 e 483; Constituição Federal, arts. 1ª, III e IV; 5º, V e X e art. 7º, Código Civil, arts. 21, 205, 187, 186, 927, 932 e 933 Código Penal, arts. 139, 140, 146 e 147.

5.5. RESPONSABILIDADE DO ASSEDIADOR E DA EMPRESA

No que tange à responsabilidade no assediador, esta pode se dar tanto no âmbito penal como no trabalhista. Neste primeiro, o assédio moral pode ser enquadrado como crime, segundo disposto nos art. 139, 140, 146 e 147. O art. 139 tipifica como crime de injúria toda conduta que ofenda a dignidade ou decoro da pessoa, a qual é cominada uma pena de 3 meses a um ano de detenção, e multa.

Já o art. 140 estabelece que, consiste em crime imputar fato ofensivo à pessoa, a pena é de três meses a um ano de detenção e multa.

Quanto à responsabilidade trabalhista do assediador, os atos praticados podem ocasionar demissão por justa causa, com fundamento no art. 482, b e j, da CLT, enquadrando-se, portanto, nas hipóteses de mau procedimento e ato lesivo à honra ou boa fama praticados contra qualquer pessoa no ambiente de trabalho.

Já a responsabilidade da empresa se insere no âmbito civil, sendo ela responsável pelos atos de seus empregados e prepostos, como dispõem os arts. 932 e 933 do Novo Código Civil.

Neste caso, o ato ilícito praticado pelo preposto da empresa, que deu ensejo à indenização por dano moral, pode ser enquadrado dentro da teoria do abuso do direito.

O art. 187 do novo Código Civil dispõe que “comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

Portanto o empregador, através de seus prepostos, que, ao exercer seu poder de direção, se excede, ou seja, pratica abuso de direito, comete ato ilícito, devendo reparar o dano causado, ainda que esse dano seja exclusivamente moral.

6. VALOR

A questão da valoração da indenização devida por danos morais causados aos trabalhadores vem provocando uma série de decisões divergentes entre os Tribunais Regionais e o Tribunal Superior do Trabalho.

A indenização visa não só a compensação pela dor sofrida, mas também serve como medida pedagógica, passível de desestimular a empresa à prática de atos que atentem contra a dignidade do trabalhador.

Diante disso, decisões dos Tribunais[26] têm levado em consideração os seguintes critérios para o arbitramento das indenizações: princípio da razoabilidade, condição econômica da empresa, gravidade do dano e condição econômica e social da vítima.

Pelo princípio da razoabilidade, entende-se que a indenização deve ser proporcional ao dano causado, não podendo consistir em uma sensação de impunidade na vítima, nem em enriquecimento ilícito para ela. O valor razoável deve ser analisado caso a caso, apurando-se a gravidade do dano.

O art. 944, caput, do Código Civil, dispõe que “a indenização mede-se pela extensão do dano”. Quer dizer que, quanto mais grave, maior deverá ser a indenização.

Em recente decisão, o Tribunal Superior do Trabalho se posicionou diante do assunto, considerando que, caso o dano seja evidentemente grave, “São irrelevantes, diante da extensão do dano sofrido, a remuneração do empregado e o cargo por ele exercido para chegar ao valor da condenação”[27].

Nos casos, por exemplo, de assédio moral, nos quais o trabalhador quase sempre apresenta um quadro depressivo, não há dúvidas de que o dano causado foi imenso, na medida em que afetou sua vida social e o impediu de exercer suas atividades regularmente.

No caso específico do assédio, que, como já exposto, consiste em um conjunto de atos que visa a desestabilizar emocionalmente o trabalhador, deverá ser arbitrado um valor para cada ato que o constituiu.

De fato, o Tribunal Superior do Trabalho vem abaixando o valor das condenações, chegando até, em recente decisão[28], a reduzi-la de R\$ 272 mil para 100 salários mínimos.

É importante lembrar que as indenizações por danos morais não devem ser entendidas como um simples pagamento de horas extras, por exemplo, sob pena de que os valores arbitrados não sirvam como desestímulo às práticas que configurem abuso de poder por parte do empregador.

É fácil de se deduzir que esse crescente desrespeito do empregador para com seus empregados também se deve justamente pelo fato de que os valores arbitrados para as indenizações a título de dano moral, em nosso país, não são capazes de punir o ofensor de modo que produzam real efeito em seu patrimônio. Para uma empresa de grande potencial econômico, a condenação em 200 salários mínimos, por exemplo, não garantirá que a mesma não volte a praticar tais atos, e, muito menos, que venha a investir, economicamente, para a prevenção quanto a tais ocorrências, praticadas por seus prepostos.

Vale repetir que a apuração, pelo órgão julgador, do valor da indenização por danos morais não deve ser vista como simples pagamento de direitos trabalhistas. A prática de atos que atentam contra dignidade humana deteriora o ambiente de trabalho e tem conseqüências tanto para o empregador como para o empregado, na medida em que afetam a produtividade e a eficiência para aqueles, e também causam danos físicos e emocionais a estes.

Ressalte-se a situação inversa, na qual o empregado pratica ato de assédio, lesão à imagem e à intimidade contra o empregador pessoa jurídica e/ou física. Essa prática deve ser coibida para o bom relacionamento no trabalho. Nesse sentido, não há como o empregador tolerar empregados desiduosos, arrogantes e que ofendam a imagem do empregador, com atitudes como falar mal, ridicularizar, ocupando o tempo de trabalho para fins pessoais,

desrespeitando os horários combinados, representam verdadeiras atitudes desrespeitosas no exercício de suas atividades.

7. PROVA

No que concerne à questão probatória, como já exposto, a responsabilidade da empresa em relação aos seus prepostos é objetiva, estando o ofendido incumbido de provar efetivamente a ocorrência do dano moral.

Nesse caso, verifica-se a ocorrência, na maioria das vezes, do acolhimento da prova oral, ou seja, a oitiva de testemunhas.

Os Tribunais Trabalhistas não têm admitido a prova gravada, aquela na qual a vítima grava as ofensas e xingamentos do superior dirigidos a ela no ambiente de trabalho. No entanto, a doutrina e jurisprudência penal admitem que a prova gravada é perfeitamente lícita, desde que obtida por um dos interlocutores da conversa –é a chamada gravação clandestina, que pode ser feita com ou sem o conhecimento da outra parte.

Esse foi o entendimento do Supremo Tribunal Federal, no julgamento do “Habeas Corpus” nº. 74.678-1:

“A gravação unilateral feita por um dos interlocutores com o desconhecimento do outro, chamada por alguns de gravação clandestina ou ambiental (não no sentido de meio ambiente, mas no ambiente), não é interceptação nem está disciplinada pela lei comentada e, também inexistente tipo penal que a incrimine. Isso porque, do mesmo modo que no sigilo de correspondência, os seus titulares – o remetente e o destinatário – são ambos, o sigilo existe em face dos terceiros e não entre eles, os quais estão liberados se há justa causa para a gravação”.

Portanto, não existe razão para que seja negada pelo Judiciário Trabalhista a admissão de tal prova, sendo que ela é de extrema importância para a verificação e apuração do dano.

Já no caso específico do assédio moral, torna-se imprescindível a realização de prova pericial quando o trabalhador é portador de depressão, estresse, síndrome do pânico ou qualquer outra doença emocional, a fim de se comprovar o nexo causal entre a doença e a relação de trabalho, ou seja, a fim de se provar que a doença emocional foi adquirida em virtude do assédio moral sofrido pelo trabalhador no ambiente de trabalho. Provado o nexo causal, será então cabível a indenização.

8. PRESCRIÇÃO

A discussão gira em torno de qual prazo prescricional deve ser aplicado, se o trabalhista, previsto na CLT, art.11 e Constituição Federal, art. 7, XXIX[29], ou o Cível, previsto no art. 205, §3, V, do novo código civil. Apesar de tratar-se, como já exposto, de responsabilidade civil da empresa, decisões da justiça do trabalho têm entendido que se aplica, nesse caso, a prescrição prevista na Constituição Federal, art. 7º, XXIX, que é a de 5 anos no curso do contrato de trabalho e de dois anos após a extinção do contrato[30]. A motivação para tal entendimento é de que o dano foi decorrente da relação de trabalho. Outro motivo seria a competência da justiça do trabalho para o julgamento das ações de dano moral, pacificada com a entrada em vigor da Emenda 45 e recente decisão do STF[31].

De fato, o prazo prescricional a ser aplicado é o trabalhista, mas o motivo não é a competência da justiça do trabalho para o julgamento da ação (já que a prescrição é direito material, nada tendo a ver com competência), nem o fato de o dano ter sido causado no curso da relação de trabalho.

Um dos princípios norteadores do Direito do Trabalho é, caso haja dúvida, o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador. O prazo prescricional que mais favorece o trabalhador é o trabalhista, que estabelece a prescrição de dois anos quando da extinção do contrato, mas de cinco anos no curso deste. Isso porque, se o trabalhador decidir por interpor a ação após o término do contrato, o período retroagirá cinco anos da data da distribuição. O prazo previsto na lei civil, art. 205, é de três anos. No entanto, se aplicado, o

trabalhador não terá direito a requerer seus direitos pelos últimos cinco anos, como o teria no caso de aplicação da norma trabalhista.

Comprovando, ainda, que a prescrição a ser aplicada deve ser a trabalhista, o art. 7º., XXIX, da Constituição Federal, acima citado, é norma específica, que determina o prazo prescricional relativos às ações que decorrem da relação de trabalho.

O art. 205, caput, do Código Civil dispõe que a prescrição ocorre em dez anos, quando a lei não tenha fixado prazo menor. O §3º, V, do mesmo artigo, estabelece que, ocorre em três anos a prescrição da pretensão da reparação civil. Ora, se o próprio caput do artigo estabelece que a prescrição seja menor que 10 anos caso haja lei específica que a estabeleça, essa lei é, no caso, a Constituição Federal, no supracitado art. 7º., XXIX.

9. CONCLUSÃO

O constrangimento nas relações de trabalho, no campo fático, não é um fenômeno recente. No entanto, no campo jurídico, os seus aspectos ainda estão sendo construídos, principalmente no que tange ao assédio moral.

Não há sequer um conceito pacífico na jurisprudência, quanto mais no que se refere às hipóteses de valoração e prescrição do direito de ação.

Apesar disso, fica evidente a necessidade de conceituação e de condenação, como vem ocorrendo nos Tribunais, dos assediadores, que, como já exposto, estão sujeitos à responsabilidade trabalhista, penal e, no caso da empresa, à responsabilidade civil.

Essa necessidade de responsabilização decorre do fato de que o dano moral, especificamente o assédio moral, é um fenômeno que transcende o ambiente de trabalho, atingindo o campo social. Prova disso é o impacto que causa nas relações familiares, no sistema de saúde e na própria Previdência Social. Já são inúmeros os casos de trabalhadores afastados, recebendo benefícios, em virtude de doença emocional adquirida no trabalho.

Ressalte-se que assédio moral é forma de constrangimento no trabalho, diferente de lesão à imagem e à intimidade, por estar representado em um conjunto de atos repetitivos e contínuos, que minam aos poucos a auto-estima do empregado. Os tribunais têm proferido algumas decisões confundindo os conceitos, nas quais está caracterizado o dano à imagem, e não o assédio. São situações, por exemplo, em que o chefe grita com o empregado, refere-se a ele de maneira pejorativa, faz brincadeiras que ofendem, ordena revistas íntimas que lesam a intimidade do trabalhador, entre outras atitudes já expostas.

O sujeito ativo da relação pode ser o chefe, colegas de trabalho, ou mesmo o empregado, quando ofende o empregador e denigre sua imagem. O

sujeito passivo são os mesmos, chefe, colegas de trabalho e, principalmente empregados, em relação aos quais o assédio é muito mais freqüente.

Quanto ao valor atribuído à indenização, deve ser compatível com a gravidade do ato. Nesse sentido, o assédio moral em geral é conduta mais grave que a lesão à imagem ou à intimidade, porque pode levar o trabalhador a desenvolver um quadro depressivo à vezes irreversível. O assédio não se configura através de palavras, são gestos, atitudes de menosprezo, que provocam no trabalhador sentimentos de incapacidade e incompetência.

Em relação à prova, é importante, mais uma vez, ressaltar a importância de os Tribunais Trabalhistas passarem a aceitar a prova gravada como prova do dano moral. Ora, se, como exposto, o Supremo Tribunal Federal já se manifestou, por mais de uma vez, diante da licitude de tal prova, porque a impossibilidade de utilizá-la no processo trabalhista? É importante ressaltar que a prova gravada facilitará a apuração da gravidade do ato, fornecendo elementos concretos para a valoração da indenização.

Finalmente, acerca de qual prazo prescricional deverá ser aplicado, este é, sem dúvida, o trabalhador, de dois anos após a extinção do contrato de trabalho, e cinco anos no curso deste(Constituição Federal, art. 7º, XXIX), o mais benéfico ao empregado.

10. BIBLIOGRAFIA

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, saúde e trabalho: Uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003.

BULLYING; Whistleblowing. In: THE MOBBING ENCYCLOPAEDIA. Suécia, 2000. Disponível em: <www.leymann.se>. Acesso em: 30 jul.2003.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. "Saúde mental para e pelo trabalho", in Revista LTr nº. 67-06/670, junho de 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 2ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral Editora Bertrand do Brasil: São Paulo, 2002.

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

JUST WHAT IS MOBBING. Itália, 2003. Disponível em: <www.mobbing-prima.it>. Acesso em 10 ago. 2003.

LACONTRATTAZIONE. Itália, 2003. Disponível em: <www.uil.it/mobbing/contrattazione>

LIMA, Francisco Meton Marques de. Direitos Humanos Fundamentais do trabalho – dano moral in: CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO DO TRABALHO, 11., 2003, São Paulo. Jornal do Congresso, São Paulo: Ed. LTr, 2003. p. 21/22.

MONATERI, Pier Giuseppe; BONA, Marco; OLIVA, Umberto. O mobbing como legal framework: a nova abordagem italiana ao assédio moral no trabalho. Revista Trimestral de Direito Civil, Rio de Janeiro, v. 2, n. 7, p. 127-51, jul./set 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 26ª ed. rev. e at. São Paulo: Ltr, 2000.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no Direito do Trabalho. Rev. TRT – 9ª R. Curitiba, a.27, n. 47, p. 177-226 jan./jul. 2002.

Sites consultados:

Assédio Moral, www.assediomoral.org.br

Organização Internacional do Trabalho, www.ilo.org

Tribunal Superior do Trabalho, www.tst.gov.br

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, www.trt2.gov.br

Tribunal Regional do Trabalho da 18ª, www.trt18.gov.br

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, www.trt15.gov.br

- [1] Jornal Folha de São Paulo, edição de junho de 2001.
- [2] <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2000/37.htm> - 10.10.2000
- [3] “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço”.
- [4] “As medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas como discriminação. Qualquer distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para um determinado emprego, não será considerada como discriminação”.
- [5] “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”.
- [6] “É livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”.
- [7] “Distinções objetivamente justificáveis na condição de o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional, adotados os meios adequados e necessários não são consideradas discriminação (art.2º e 6º)”.
- [8] TST, www.tst.gov.br, processo nº. AIRR 613/2000.
- [9] TST, www.tst.gov.br, processo nº. AIRR 1926/2003-044-03-40.
- [10] TST, _____, processo nº. RR 533.779/199.
- [11] DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Configura-se o dano moral quando a prova demonstra que a autora foi ofendida moralmente, pois a empresa determinava que a obreira colocasse sobre sua mesa de trabalho tartaruga de brinquedo a fim identificar o descumprimento de metas fixadas. Isso era recebido com constrangimento pelos demais colegas. O gerente chamava a reclamante de Magda, em alusão à personagem vivida por Marisa Orth no programa da TV Globo, que era considerada burra, e também que a reclamante deveria parar de comer bananas. Evidente o dano moral, que deve ser reparado pela empresa. (TRT2, processo nº. 20030761195, Relator juiz Sérgio Pinto Martins).
- [12] TRT2, www.trt2.gov.br, processo nº. 01117.2002.032.02.004.
- [13] TRT2, _____, processo nº. 02505.2000.019.02.000.
- [14] TST, www.tst.gov.br, processo RR nº. 758857/2001.
- [15] TRT2, www.trt2.gov.br, processo nº. 02505200001902000.
- [16] TRT2, _____, processo nº. 02980485394.
- [17] Súmula 389 do Tribunal Superior do Trabalho.

- [18] TRT2, www.trt2.gov.br, processo nº. 01836.2002.029.02.00-2.
- [19] TRT18, www.trt18.gov.br, processo nº. 00195.2003.191.18.00.0, Relator Juiz Elvécio Moura dos Santos.
- [20] www.ilo.com
- [21] www.trt18.gov.br
- [22] www.assediomoral.org.br
- [23] www.assediomoral.org.br
- [24] Lei 1.163 de 24/04/2000.
- [25] Lei 358 de 19/07/2001 (Guarulhos); Lei 13.288 de 10/01/2002 (São Paulo), Lei 3.671 de 07/06/2002 (Americana).
- [26] Nesse sentido, TST - processo nº. RR 51626/2005-900-01-00.3; TRT2 – 02520.2001.024.02.005.
- [27] TST, www.tst.gov.br, ERR 763443/2001.4.
- [28] TST, _____, RR 151626/2005-900-01-00.3.
- [29] “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”:
“XXIX – ação, quanto aos créditos resultantes da relação de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.”
- [30] Nesse sentido: TRT2, processo nº. 031162002009007 e TST, RR 562067/1999.
- [31] Conflito de Competência nº. 7204, Relator Ministro Carlos Aires Brito.