

FOLHA DE ROSTO

AGRADECIMENTOS

RESUMO

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	5
2	OS DIREITOS FUNDAMENTAIS E OS PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO CONTEXTO DO ASSÉDIO MORAL	7
2.1	CONSIDERAÇÕES SOBRE DIREITOS FUNDAMENTAIS	7
2.2	BREVE ALUSÃO ACERCA DO “DIREITO AO TRABALHO”	11
2.3	OS PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DA RAZOABILIDADE/PROPORCIONALIDADE	13
3	CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE ASSÉDIO MORAL.....	18
3.1	ELEMENTOS HISTÓRICOS	19
3.2	CONCEITOS	21
3.3	ASSÉDIO MORAL E SUAS CARACTERÍSTICAS	25
3.4	CARACTERÍSTICAS DO AGRESSOR.....	34
3.5	CARACTERÍSTICAS DO ASSEDIADO	37
3.6	CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL	40
4	CONCLUSÃO.....	44
5	REFERÊNCIAS.....	46

1 INTRODUÇÃO

Muito embora o assédio moral possa ocorrer em qualquer ambiente onde se estabeleçam relações interpessoais – família, escola, clube, associação entre outros – a abordagem deste trabalho ficará adstrita ao assédio nas relações de trabalho, onde há subordinação aos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A prática do assédio moral vem, durante séculos, mantendo-se silenciosa, mascarada, quase invisível; todavia, não há mais como ignorar o seu potencial de destruição, pois, sem qualquer gesto brutal, aniquila as suas vítimas, de forma gradativa e imperceptível, levando-as ao desajuste e à desarmonia.

Essa violência velada constitui-se na repetição de práticas constrangedoras ou vexatórias, quando chefes, gerentes ou encarregados, geralmente pessoas que exercem função de liderança, abusam da autoridade que recebem e interferem negativamente na vida profissional dos seus subordinados. São atitudes reiteradas, que atingem a auto-estima e reduzem a capacidade de reagir, fazendo o indivíduo assediado duvidar de si e de sua competência.

As situações mais comuns configuram-se quando, por exemplo, o superior hierárquico exige missões impossíveis ou não repassa tarefas, deixando o empregado ocioso; ou seja, são atitudes que destoam das regras de boa convivência ou daquelas estabelecidas no próprio contrato de trabalho.

Oportuno levar a efeito um estudo que enfatize os princípios da dignidade da pessoa humana e da razoabilidade/proporcionalidade, os quais devem estar presentes em todas as relações laborais, principalmente no que diz respeito ao poder diretivo do empregador.

Ainda sem previsão legal, o assédio moral é tema pouco discutido no âmbito dos tribunais pátrios, em face da dificuldade em caracterizá-lo, em comprová-lo e, sem

dúvida, o maior obstáculo está no medo da denúncia por parte da vítima, haja vista o estado de tolerância e mudez que se instaura, em decorrência do alto índice de desemprego na atualidade.

No intuito de evidenciar a urgente necessidade de se instaurar um amplo debate sobre as diversas facetas a serem consideradas com respeito ao assunto, buscou-se alicerçar este trabalho em dados e informações extraídos de artigos, teses, monografias, doutrina e jurisprudência, na expectativa de contribuir com a construção de ambientes de trabalho saudáveis, isentos de quaisquer práticas discriminatórias ou abusivas, com especial enfoque nos princípios da dignidade da pessoa humana e da razoabilidade/proporcionalidade, bem como na questão dos direitos fundamentais e suas implicações nas relações laborais.

Decerto, a realização dessa pesquisa será de grande importância para a sociedade como um todo, que deve compreender e direcionar os seus atos no sentido de extirpar o exercício do assédio moral, forma de degradação deliberada das condições de trabalho.

2 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS E OS PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO CONTEXTO DO ASSÉDIO MORAL

2.1 Considerações sobre direitos fundamentais

A seguir, encontram-se compendiadas breves considerações acerca dos direitos fundamentais do homem, segundo renomados doutrinadores.

O eminente jurista Vicente Ráo assim entende:

O direito ampara o ser humano desde o momento em que é concebido e enquanto ainda vive no ventre materno. (...) Protege-lhe, com a liberdade, a integridade física e moral. (...) Prevê e disciplina as conseqüências patrimoniais e penais da violação de seus direitos. Define sua atividade profissional. (...) Encontra-se, pois, a origem do direito na própria natureza do homem, havido como ser social. (...) E é para proteger a personalidade deste ser e disciplinar-lhe sua atividade, dentro do todo social de que faz parte, que o direito procura estabelecer, entre os homens, uma proporção tendente a criar e a manter a harmonia da sociedade. (...) O direito equaciona a vida social, atribuindo aos seres humanos, que a constituem, uma reciprocidade de poderes, ou faculdades, e de deveres ou obrigações. (...) Por esse modo, o limite do direito de cada um é o direito dos outros e todos esses direitos são respeitados, por força dos deveres, que lhes correspondem. É assim que o direito confere harmonia à vida e assim é que só com o direito dignamente se vive. Constitui, pois, o direito, o fundamento da ordem social. (...) Sintetizando essas noções, podemos dizer: é o direito um sistema de disciplina social fundado na natureza humana que, estabelecendo nas relações entre os homens uma proporção de reciprocidade nos poderes e deveres que lhes atribui, regula as condições existenciais dos indivíduos e dos grupos sociais e, em conseqüência, da sociedade, mediante normas coercitivamente impostas pelo poder público¹.

Por sua vez, a professora Uyára Schiefer cita o ilustre doutrinador J. J.

Gomes Canotilho e explica:

(...) as expressões ‘direitos do homem’ e ‘direitos fundamentais’ são freqüentemente utilizadas como sinônimas. Segundo a sua origem e

¹ RÁO, Vicente. **O direito e a vida dos direitos**. 5. ed. anotada e atual. por Ovídio Rocha Barros Sandoval. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1999. p. 52-55.

significado, poder-se-iam distingui-las da seguinte maneira: *direitos do homem* são direitos válidos para todos os povos e em todos os tempos (dimensão jusnaturalista-universalista) e *direitos fundamentais*, que são os direitos do homem jurídico-institucionalizadamente garantidos. Os direitos do homem adviriam da própria natureza humana e daí o seu caráter inviolável, intemporal e universal; os direitos fundamentais seriam os direitos objetivamente vigentes em uma ordem jurídica concreta².

Importante salientar, também, o disposto nos artigos 28, 29 e 30 da Declaração dos Direitos Humanos das Nações Unidas:

Artigo XVIII

Toda pessoa tem direito a uma ordem social e internacional em que os direitos e liberdades estabelecidos na presente Declaração possam ser plenamente realizados.

Artigo XXIV

1. Toda pessoa tem deveres para com a comunidade, em que o livre e pleno desenvolvimento de sua personalidade são possíveis.

2. No exercício de seus direitos e liberdades, toda pessoa estará sujeita apenas às limitações determinadas pela lei, exclusivamente com o fim de assegurar o devido reconhecimento e respeito dos direitos e liberdades de outrem e de satisfazer às justas exigências da moral, da ordem pública e do bem-estar de uma sociedade democrática.

3. Esses direitos e liberdades não podem, em hipótese alguma, ser exercidos contrariamente aos propósitos e princípios das Nações Unidas.

Artigo XXX

Nenhuma disposição da presente Declaração pode ser interpretada como o reconhecimento a qualquer Estado, grupo ou pessoa, do direito de exercer qualquer atividade ou praticar qualquer ato destinado à destruição de quaisquer dos direitos e liberdades aqui estabelecidos.

Com a evolução dos modelos de organização política das sociedades ocidentais, em que a democracia foi-se consolidando como um dos paradigmas hegemônicos, sobreveio o movimento constitucionalista, que tem como uma de suas características a previsão de um núcleo de direitos fundamentais, intangíveis, voltados à proteção do cidadão em face do próprio Estado.

Conforme classificação doutrinária acerca da evolução dos direitos fundamentais, esses podem ser considerados de primeira, segunda, terceira ou quarta geração:

² CANOTILHO, J. J. Gomes *apud* SCHIEFER, Uyára. **Sobre os direitos fundamentais da pessoa humana.**

a) os direitos de primeira geração constituem-se nos direitos de liberdade – liberdades públicas e direitos políticos; b) os direitos de segunda geração surgem no século XX e são os direitos de igualdade – direitos sociais, culturais e econômicos; c) os direitos de terceira geração contêm grande carga de humanismo e universalidade e compreendem questões como preservação ambiental, proteção aos consumidores; são direitos de solidariedade; d) os direitos de quarta geração referem-se à engenharia genética, que traz riscos à própria existência; trata-se de proteger o patrimônio genético de cada indivíduo³.

A questão dos direitos fundamentais é igualmente abordada por Flávia Piovesan⁴, que assim afirma:

Dentre os fundamentos que alicerçam o Estado Democrático de Direito brasileiro, destacam-se a cidadania e a dignidade da pessoa humana (art. 1º, incisos II e III). Vê-se aqui o encontro do princípio do Estado Democrático de Direito e dos direitos fundamentais, fazendo-se claro que os direitos fundamentais são um elemento básico para a realização do princípio democrático, tendo em vista que exercem uma função democratizadora.

Do ponto de vista histórico, o discurso social da cidadania só se fortaleceu após a Primeira Guerra Mundial quando, em 1918, a Declaração dos Direitos do Povo Trabalhador e Explorado foi elaborada sob as influências da concepção marxista-leninista, na égide da então República Soviética Russa⁵.

A respeito da cidadania, acrescenta-se, ainda, o ensinamento de Alexandre de Moraes⁶:

(...) *a cidadania*: representa um *status* e apresenta-se simultaneamente como objeto e um direito fundamental das pessoas; *a dignidade da pessoa humana*: concede unidade aos direitos e garantias fundamentais, sendo inerente às personalidades humanas. Esse fundamento afasta a idéia de predomínio das concepções transpessoalistas de Estado e Nação, em detrimento da liberdade individual.

Disponível em: <http://revistapersona.8m.com/28Schiefer.htm>. Acesso em: 23 de novembro de 2005.

³ LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 7. ed. São Paulo: Método, 2004. p. 408-409.

⁴ PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 6. ed. revista, ampliada e atualizada. São Paulo: Max Limonad, 2004. p. 54.

⁵ PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 6. ed. revista, ampliada e atualizada. São Paulo: Max Limonad, 2004. p. 147-148.

⁶ MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2004. p. 52.

Abstrai-se desse posicionamento a clara preocupação do Estado com a questão dos direitos humanos e a efetiva proteção dos direitos fundamentais. É, pois, um ideal a ser perseguido a fim de adaptar e harmonizar os direitos da pessoa humana com os direitos da sociedade e evitar que sejam constantemente violados, de tal sorte que o totalitarismo seja completamente afastado prevalecendo os princípios democráticos de direito.

Ainda em relação à proteção dos direitos fundamentais e ao Estado de Direito, não são demais as afirmações apresentadas por Norberto Bobbio⁷:

A Declaração Universal dos Direitos do Homem pode ser acolhida como a maior prova histórica até hoje dada do *consensus omnium gentium* sobre um determinado sistema de valores. (...) Somente depois da Declaração Universal é que podemos ter a certeza histórica de que a humanidade – toda a humanidade – partilha alguns valores comuns; e podemos, finalmente, crer na universalidade dos valores, no único sentido em que tal crença é historicamente legítima, ou seja, no sentido em que universal significa não algo dado objetivamente, mas algo subjetivamente acolhido pelo universo dos homens. (...) A liberdade e a igualdade dos homens não são um dado de fato, mas um ideal a perseguir; não são uma existência, mas um valor; não são um ser, mas um dever ser. (...) a comunidade internacional se encontra hoje diante não só do problema de fornecer garantias válidas para aqueles direitos, mas também de aperfeiçoar continuamente o conteúdo da Declaração Universal dos Direitos do Homem. (...) Chamamos de 'Estados de direito' os Estados onde funciona regularmente um sistema de garantias dos direitos do homem (...)

Já o professor Paulo Bonavides⁸, ao abordar os direitos fundamentais de quarta geração, assim se posiciona:

O Brasil está sendo impelido para a utopia deste fim de século: a globalização do neoliberalismo, extraída da globalização econômica. (...) Há, contudo, outra globalização política, que ora se desenvolve, sobre a qual não tem jurisdição a ideologia neoliberal. Radica-se na teoria dos direitos fundamentais. (...) Globalizar direitos fundamentais equivale a universalizá-los no campo institucional. Só assim aufere humanização e legitimidade um conceito que, doutro modo, qual vem acontecendo de último, poderá aparelhar unicamente a servidão do porvir. (...) São direitos de quarta geração o direito à democracia, o direito à informação e o direito ao pluralismo.

⁷ BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. 5. reimpressão. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992. p. 27-41.

⁸ BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 2000. p. 516-525.

Nesse contexto é que a Carta Magna de 1988 estabeleceu o Título: Dos Direitos e Garantias Fundamentais⁹, onde se prevê a proteção dos Direitos Individuais e Coletivos, dos Direitos Sociais, da Nacionalidade, dos Direitos Políticos e dos Partidos Políticos. Assim, a Constituição conferiu dignidade e especial proteção aos direitos fundamentais, porquanto estabeleceu a aplicação imediata das normas definidoras e garantidoras desses direitos (art. 5º, § 1º, CF)¹⁰.

Pode-se concluir que vida sem liberdade é apenas sobrevivência, mas de nada adianta uma vida com liberdade e sem dignidade.

2.2 Breve alusão acerca do “Direito ao Trabalho”

Nada mais apropriado para iniciar a abordagem desse tema, do que referenciar uma das considerações constantes da Declaração da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho¹¹, de 19 de junho de 1998:

(...) com o objetivo de manter o vínculo entre progresso social e crescimento econômico, a garantia dos princípios e direitos fundamentais no trabalho reveste uma importância e um significado especiais ao assegurar aos próprios interessados a possibilidade de reivindicar livremente e em igualdade de oportunidades uma participação justa nas riquezas a cuja criação têm contribuído, assim como a de desenvolver plenamente seu potencial humano (...)

E prossegue estabelecendo, no art. 2º, princípios relativos aos direitos fundamentais, entre os quais destacam-se: a eliminação de todas as formas de trabalho

⁹ Pedro Lenza faz a seguinte distinção entre direitos e garantias fundamentais: “Os **direitos** são bens e vantagens prescritos na norma constitucional, enquanto as **garantias** são os instrumentos através dos quais se assegura o exercício dos aludidos direitos (preventivamente) ou prontamente os repara, se violados.”(in **Direito Constitucional Esquematizado**. 7. ed. São Paulo: Método, 2004. p. 409)

¹⁰ MARINONI, Luiz Guilherme. **O direito à tutela jurisdicional efetiva na perspectiva da teoria dos direitos fundamentais**. Jus Navegandi, Teresina, a. 8, n. 378, 20 jul. 2004. Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5281>>. Acesso em: 11 nov. 2005.

¹¹ Texto completo da Declaração. Disponível em <<http://www.ilo.org>>. Acesso em: 17 nov. 2005.

forçado ou obrigatório e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Frise-se, também, a respeito da OIT, que é considerada como umas das mais importantes contribuições para a internacionalização dos direitos humanos, conforme sustenta o eminente doutrinador Valerio de Oliveira Mazzuoli¹²:

O antecedente que mais contribuiu para a formação do Direito Internacional dos Direitos Humanos foi, entretanto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada, finda a primeira Guerra Mundial, com o objetivo de estabelecer critérios básicos de proteção ao trabalhador, regulando sua condição no plano internacional, tendo em vista assegurar padrões mais condizentes de dignidade e bem-estar social. Desde a sua fundação, em 1919, a OIT já conta com mais de uma centena de convenções internacionais promulgadas, às quais os Estados-partes, além de aderir, viram-se obrigados a cumprir e respeitar.

No Brasil, a própria Constituição “Cidadã”, ao longo do seu texto, deixa expressa a garantia do direito ao trabalho, conforme segue:

- os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa constituem um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV);
- é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer (art. 5º, XIII);
- são direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança (...) (art. 6º);
- são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (...) a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa (...) (art. 7º, I);
- a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (...) (art. 170); e
- a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (art. 193).

¹² MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Direito Internacional Público**: Parte geral. São Paulo: RT, 2004. p. 151-

Mostra-se patente, então, que o direito ao trabalho é direito fundamental, não só por estar inserido no Título II, que versa sobre direitos e garantias fundamentais, mas em todo o texto constitucional. Aliás, essa garantia vai além, porquanto não se refere apenas ao direito ao trabalho, mas ao trabalho digno¹³, ou seja, garante a liberdade, o respeito e a dignidade do trabalhador. Portanto, quaisquer atitudes que violem esse mandamento, por exemplo, a prática do assédio moral, devem ser combatidas e repelidas a fim de que a dignidade da pessoa humana seja respeitada, inclusive no ambiente de trabalho.

Não há dúvida de que o ambiente de trabalho deve permitir o saudável desenvolvimento da pessoa do trabalhador, não havendo espaço para práticas discriminatórias ou humilhantes. No Brasil, em que pese não haver legislação específica para coibir e prevenir o fenômeno do assédio moral, não faltam fundamentos para que, em sendo acionado, o Judiciário possa efetivar a sua prestação jurisdicional.

2.3 Os princípios da dignidade da pessoa humana e da razoabilidade/proporcionalidade

Oportuna a lição do ilustre Professor Vicente Ráo¹⁴, sobre os princípios de direito, na sua forma mais ampla:

O Direito contém princípios implícitos ou explícitos na sua definição, quais sejam: a existência de direitos inerentes à personalidade humana e, conseqüentemente, sua inviolabilidade por qualquer norma jurídica; a comunhão social como modo natural da vida do homem; a finalidade do direito visando, através da disciplina das relações entre os homens, o aperfeiçoamento destes, e, por este modo, o da sociedade; **a equação proporcional entre as faculdades e os deveres; a sociedade e o Estado considerados como meios e não como fins de direito.** (...) Esses **princípios fundamentais** estão consagrados em diversos diplomas legais, tais como:

152.

¹³ Para José Afonso da Silva “As condições dignas de trabalho constituem objetivos dos direitos dos trabalhadores. Por meio delas é que eles alcançam a melhoria de sua condição social (art. 7º, *caput*), configurando, tudo, o conteúdo das relações de trabalho.” (*in Curso de Direito Constitucional Positivo*, 24 ed. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 292)

¹⁴ RÁO, Vicente. **O direito e a vida dos direitos**. 5. ed. anotada e atual. por Ovídio Rocha Barros Sandoval. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1999. p. 56-67.

a constituição dos Estados Unidos da América do Norte, de 1787, e, em especial, as emendas de número I a X, XIII, XIV, XV, e XIX;
 a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, adotada pela Assembléia Nacional Constituinte, na França, em 1789, baseada na afirmação da existência de direitos naturais, inalienáveis, imprescritíveis e sagrados do homem;
 a Declaração Universal dos Direitos do Homem proclamada pela Organização das Nações Unidas – ONU, em 1948, considerado o mais importante documento contemporâneo de cunho social e político acerca dos direitos e deveres fundamentais do homem, apresentando-se como um ideal comum a ser alcançado por todos os povos e por todas as nações, uma vez que assegura direitos da personalidade humana iguais e inalienáveis, como fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo. (grifo nosso)

Após esse intróito, cabe conceituar “dignidade”, a fim de melhor compreender o “princípio dos princípios”¹⁵, que é o princípio da dignidade da pessoa humana.

A seguir, algumas definições e considerações:

Dignidade: derivado do latim *dignitas* (virtude, honra, consideração), em regra se entende a *qualidade moral* que, possuída por uma pessoa, serve de base ao próprio respeito em que é tida. Compreende-se também como o próprio procedimento da pessoa, pelo qual se faz merecedor do conceito público.¹⁶

- (...) a dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem *menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos* (...)¹⁷

- (...) o valor da dignidade da pessoa humana, bem como o valor dos direitos e garantias fundamentais, vêm a constituir os princípios constitucionais que incorporam as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro. (...) a Carta de 1988 acolhe o princípio da indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos, pelo qual o valor da liberdade se conjuga ao valor da igualdade, não havendo como divorciar os direitos de liberdade dos direitos de igualdade¹⁸.

¹⁵ José Afonso da Silva entende que “o princípio da dignidade da pessoa humana, unificador de todos os direitos, encontra-se presente ao longo do texto da Carta Magna a fim de garantir a cidadania – *lato sensu* – que é um dos fundamentos do Estado brasileiro (...)” e prossegue afirmando que “a dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida(...)” (*in Curso de Direito Constitucional Positivo*. 24. ed. São Paulo: Malheiros, 2005 p 105.

¹⁶ SILVA, De Plácido e. *Vocabulário Jurídico* / atualizadores: Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. 24. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

¹⁷ MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2004. p. 52.

¹⁸ PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. 6. ed. revista, ampliada e

Prossegue nessa linha de pensamento a professora Flávia Piovesan¹⁹:

O valor da dignidade humana impõe-se como núcleo básico e informador do ordenamento jurídico brasileiro, como critério e parâmetro de valoração a orientar a interpretação e compreensão do sistema constitucional instaurado em 1988. A dignidade humana e os direitos e garantias fundamentais vêm a constituir os princípios constitucionais que incorporam as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico ao sistema jurídico brasileiro. Os direitos e garantias fundamentais passam a ser dotados de uma especial força expansiva, projetando-se por todo o universo constitucional e servindo como critério interpretativo de todas as normas do ordenamento jurídico nacional.

Importante salientar que o art. 1º da Carta Magna traz a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República e, a respeito da amplitude dessa expressão, cabem as observações feitas por Emmanuel Teófilo Furtado²⁰:

É de se concluir, que dar fundamento ao Estado na dignidade da pessoa humana patenteia o reconhecimento do valor do homem enquanto ser livre, ao mesmo tempo em que o próprio Estado reconhece ter suas pilastras na observância do princípio em baila em favor do ser humano, abrangendo tal princípio não somente os direitos individuais, mas os direitos dos outros, de natureza econômica, social e cultural.

Em tese, todos os direitos fundamentais convivem maximizados pelo seu reconhecimento constitucional. O problema surge quando dois direitos igualmente garantidos entram em colisão, e é nesse aspecto que surge o princípio da razoabilidade/proporcionalidade, como “limite dos limites”, para decidir, no conflito *in concreto*, qual direito deve sofrer restrição.

Diante disso, é importante traçar algumas linhas acerca do princípio da razoabilidade/proporcionalidade e, para tanto, vale trazer à baila as palavras da Procuradora

atualizada. São Paulo: Max Limonad, 2004. p. 56-57.

¹⁹ PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 6. ed. revista, ampliada e atualizada. São Paulo: Max Limonad, 2004. p. 319.

²⁰ FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Preconceito no Trabalho e a Discriminação por Idade**. São Paulo: LTR, 2004. p. 120.

Regional do Trabalho da 22ª Região, Evanna Soares²¹:

O princípio da razoabilidade, também denominado princípio da proporcionalidade, apresenta-se nas leis, na jurisprudência e na doutrina como elemento norteador da solução dos casos, limitando ou elastecendo direitos, tendo em vista a regra do equilíbrio conveniente da razoabilidade. Quando se cogita de Direito do Trabalho, a regra assume relevância maior, por regular relações jurídicas em torno da prestação do trabalho humano mediante remuneração e sob subordinação, realçada a posição de desigualdade entre as partes, predominante nesse tipo de relação.

Ao abordar o princípio da proporcionalidade, Suzana de Toledo Barros²² assevera que cabe aos Tribunais a sua aplicação, independentemente de estar ou não explícito no texto constitucional:

O caráter principiológico das normas de direitos fundamentais implica, por si só, a proporcionalidade em sentido amplo ou a existência de seus elementos ou subprincípios: adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito. Não é estranho, portanto, que se pretenda derivar o princípio da proporcionalidade da própria essência dos direitos fundamentais.

Ainda sobre a atual teoria da proporcionalidade, implícita no texto constitucional, merece destaque a concepção de Luiz Torquato Avolio citado por Alexandre de Moraes²³:

(...) é, pois, dotada de um sentido técnico no direito público a teoria do direito germânico, correspondente a uma limitação do poder estatal em benefício da garantia de integridade física e moral dos que lhe são subrogados (...). Para que o Estado, em sua atividade, atenda aos interesses da maioria, respeitando os direitos individuais fundamentais, se faz necessário não só a existência de normas para pautar essa atividade e que, em certos casos, nem mesmo a vontade de uma maioria pode derogar (Estado de Direito), como também há de se reconhecer e lançar mão de um princípio regulativo para se ponderar até que ponto se vai dar preferência ao todo ou às partes (Princípio da Proporcionalidade), o que também não pode ir além de um certo limite, para não retirar o mínimo necessário a uma existência humana digna de ser chamada assim.

Nesse ponto, conhecidos os princípios basilares, levanta-se uma questão:

²¹ SOARES, Evanna. **O Princípio da Razoabilidade no Direito do Trabalho**. Trabalho de conclusão da disciplina Teoria Geral do Direito, Curso de Doutorado em Ciências Jurídicas e Sociais. – Faculdade de Ciências Políticas, Jurídicas e Econômicas, Universidade do Museu Social Argentino (UMSA) – 1998. Prof. Marcelo Salerno. Disponível em <<http://www.prt22.mpt.gov.br/trabevan6.htm>>. Acesso em: 8 nov. 2005.

²² BARROS, Suzana Toledo. **O princípio da proporcionalidade e o controle de constitucionalidade das leis restritivas de direitos fundamentais**. Brasília: Brasília Jurídica, 1996. p. 155.

como valorar os comprometimentos resultantes do assédio moral? Sobre o assunto se posiciona a professora Maria Aparecida Alkimin²⁴:

Se considerarmos que o assédio moral atinge a esfera da dignidade humana do trabalhador e a personalidade moral, profissional, social, familiar, integridade física e psíquica do mesmo, enfim, dá origem ao denominado pelo direito italiano *dano existencial*, forçosamente concluímos que será impossível mensurar a intensidade do sofrimento psicológico e, conseqüentemente, estabelecer critérios matemáticos para a fixação da indenização. O mesmo não ocorre com a reparação do dano material, pois o prejuízo material garante o ressarcimento do que a vítima efetivamente perdeu (dano emergente) e o que deixou de ganhar (lucro cessante), restabelecendo o *status quo ante*, conforme se infere do disposto no art. 402 do CC. (...) No caso do dano proveniente do assédio moral, a questão ainda é mais delicada, pois a vítima busca no trabalho a realização pessoal, profissional e familiar, e toda essa realização o dinheiro não compra (...).

Existem vários projetos de lei tramitando no âmbito dos poderes legislativos municipais, estaduais e federais com o propósito de coibir a prática do assédio moral. Alguns municípios brasileiros já possuem legislação que pune essa prática, mas é restrita aos seus servidores públicos. O primeiro município a legislar sobre o tema foi o de Iracemópolis (SP), em abril de 2001; também merece atenção a Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002, sancionada pelo município de São Paulo, que dispõe sobre a aplicação de penalidades a prática de "assédio moral" nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais.

²³ MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2004. p. 127.

²⁴ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2005. p. 118-119.

CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE ASSÉDIO MORAL

Existe a tarefa de ajustar as relações e ordenar a conduta de sorte que se torne possível conciliar ou tornar compatíveis uns com os outros, com um mínimo de atrito e desperdício, reivindicações, solicitações e desejos em conflito ou superpostos. Tal o papel da sociedade politicamente organizada. Realiza-se por meio da lei. Ao ajustar relações e ordenar a conduta por meio da aplicação sistemática da força de sociedade politicamente organizada, defrontamo-nos com o problema do equilíbrio entre a segurança geral e a vida individual e entre duas tendências fundamentais do próprio indivíduo, as quais, se for possível lançar mão da palavra ‘instinto’ de que tanto se tem abusado, pode denominar-se instinto ou tendência agressiva no sentido de afirmação agressiva de si mesmo e instinto ou tendência social para associação e cooperação com os seus semelhantes²⁵.

Norberto Bobbio, em sua obra “A Era dos Direitos”, assim se expressa acerca da tolerância: “(...) a tolerância deve ser estendida a todos, salvo àqueles que negam o princípio de tolerância, ou, mais brevemente, todos devem ser tolerados, salvo os intolerantes.”²⁶

Nesse passo, é possível afirmar que o assédio moral²⁷ é prática que ocorre em todas as esferas sociais, ou seja, em qualquer lugar onde haja relacionamentos interpessoais, por exemplo: família, escola e trabalho²⁸.

No que concerne às relações interpessoais, inerentes à vida em sociedade é de fundamental importância no ambiente de trabalho, importante lição nos empresta o doutrinador Vicente Ráo²⁹:

²⁵ POUND, Roscoe. **Liberdade e garantias constitucionais**. Tradução de E. Jacy Monteiro. 2. ed. São Paulo: IBRASA, 1976. p. 6-7.

²⁶ BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. 5 reimpressão. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992. p. 213.

²⁷ Também conhecido como: *mobbing*, *harassment* (EUA), *bullying* (Inglaterra), *harcèlement* (França), *murahachibu*, *ijime* (Japão), *acoso moral* (Espanha).

²⁸ Acerca dessa vivência em coletividade vale citar as palavras do constitucionalista e filósofo Máriton Silva Lima: “Tendo por base o seu instinto social, os homens sentem a necessidade irresistível de reunir-se, para trabalhar em comum, para comunicar uns aos outros seus pensamentos, sentimentos, intenções, para repartir entre si, segundo seus gostos e suas aptidões, as tarefas necessárias à manutenção da vida humana. No próprio seio dessa reunião, e em virtude de uma tendência espontânea, criam-se hierarquias e estabelece-se uma ordem, em que alguns, mais bem dotados de inteligência, de energia ou de prestígio, desempenham o papel de chefe, enquanto a maioria aceita trabalhar de acordo com as ordens daquele que assumiu o encargo do bem comum.” Texto extraído do artigo: **A nacionalidade do direito natural**, publicado no periódico Jornal da Cidade (Caxias - MA), em 11/7/2004. Recebido de: <resenhas@resenhas.com> em 27 nov. 2005.

²⁹ RÁO, Vicente. **O direito e a vida dos direitos**. 5. ed. anotada e atual. por Ovídio Rocha Barros Sandoval. São

A atividade do ser humano sempre se exterioriza através de suas relações com os seus semelhantes, ou de sua ação sobre os bens, materiais ou imateriais, que lhe proporcionam os meios de conservação e desenvolvimento. Ação e relações são essas, que formam o cenário grandioso da vida e de todas as criações do ser humano.

O reconhecimento do assédio moral nas relações de trabalho é um tema ainda novo³⁰, principalmente do ponto de vista jurídico, considerando que as primeiras abordagens acerca do assunto foram apresentadas por psicólogos.

3.1 Elementos históricos

No tocante à cronologia histórica do assédio moral, depreende-se da obra de Marie-France Hirigoyen³¹ as seguintes informações:

- Na década de 70 o médico sueco Paul Heinemann utilizou o termo *mobbing* (molestar, maltratar, perseguir, atacar) para explicar as atitudes hostis identificadas entre as crianças nas escolas;
- Na década de 80 o psicólogo alemão Hans Leymann, identificou o fenômeno no âmbito das organizações de trabalho e também utilizou o termo *mobbing* para descrever as manobras hostis e frequentes em face da mesma pessoa;
- Na década de 90 a matéria recebeu especial atenção na França e Leymann então, em 1993, publicou os primeiros resultados dos estudos que desenvolveu sobre o assédio moral;

Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1999. p. 51.

³⁰“Este problema laboral de reciente reconocimiento en el ámbito de las relaciones de trabajo, entre los integrantes de la empresa como institución, el empleador respecto a un trabajador y entre los trabajadores entre sí, ya sea por parte de superiores o de inferiores jerárquicos o de colegas, se ha expandido notadamente en los últimos 10 años, influyendo en el medio ambiente laboral, con consecuencias post-traumáticas en el trabajador acosado, cuando para el mismo dicha situación es habitual y algo inherente a las condiciones de trabajo o del entorno de trabajo hostil, intimidatorio y humillante.” RAMÍREZ, Lydia Guevara. Tratamiento del Acoso Psicológico, el estrés y el burnout como accidentes del trabajo. Disponível em <<http://www.mundojuridico.adv.br>>. Acesso em: 20 dez. 2005.

³¹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral – A violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 77-85.

- No Brasil, foi a médica do trabalho Dra. Margarida Barreto, que acirrou a discussão sobre o tema ao defender sua tese de mestrado em Psicologia Social – “Uma jornada de humilhações”, em maio de 2000, na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC), após proceder a pesquisa junto a 2.072 trabalhadores das indústrias química, plástica, farmacêutica e similares de São Paulo, dos quais 42% relataram haver sofrido práticas de assédio moral no ambiente de trabalho³²;
- A publicação do livro "Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien" (*Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*), de Marie France Hirigoyen, que ocorreu logo após, em agosto de 2000, apenas reforçou a discussão, porquanto o assunto começou a ser debatido em jornais, revistas e programas de televisão brasileiros³³.

O julgado a seguir colacionado ilustra muito bem o exposto

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O termo "assédio moral" foi utilizado pela primeira vez pelos psicólogos e não faz muito tempo que entrou para o mundo jurídico. O que se denomina assédio moral, também conhecido como *mobbing* (Itália, Alemanha e Escandinávia), *harcèlement moral* (França), *acoso moral* (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós, além de outras denominações, são, a rigor atentados contra a dignidade humana. De início, os doutrinadores o definiam como "a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego" (cf. Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de Noa Davenport e outras, intitulada *Mobbing: Emotional "Abuse in The American Work Place"*). O conceito foi criticado por ser muito rigoroso. Esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o

³² Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo. Revista Ser Médico – Edição 20 – Julho/Agosto/Setembro/2002. Disponível em http://ser1.cremesp.org.br/revistasermedico/nova_revista/corpo.php?MateriaId=40. Acesso em: 20 dez. 2005.

³³ Informações retiradas do sítio especializado no assunto: <http://www.assediomoral.org>. Acesso em: 20 dez. 2005.

comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Se a hipótese dos autos revela violência psicológica intensa sobre o empregado, prolongada no tempo, que acabou por ocasionar, intencionalmente, dano psíquico (depressão e síndrome do pânico), marginalizando-o no ambiente de trabalho, procede a indenização por dano moral advindo do assédio em questão (**TRT 3ª Região, Órgão Julgador: Segunda Turma, 01292-2003-057-03-00-3 RO Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros DJMG 11.8.2004. p.13**)

3.2 Conceitos

No contexto deste estudo, é oportuno trazer alguns conceitos, para então delinear o que vem a ser o “assédio moral no ambiente de trabalho” e avaliar as conseqüências desse assédio para a vítima.

A seguir, algumas definições:

Moral: conjunto de regras de conduta ou hábitos julgados válidos quer universalmente, quer para grupo ou pessoa determinada. (...) conjunto das nossas faculdades morais; brio, dignidade. (...) disposição de espírito; humor³⁴.

- Derivado do latim *moralis* (relativo aos costumes), na forma substantiva designa a parte da filosofia que estuda os costumes, para assinalar o que é *honesto e virtuoso*, segundo os ditames da consciência, e os princípios de humanidade. A moral, assim, tem âmbito mais amplo que o Direito, escapando à ação deste muitas de suas regras, impostas aos homens como deveres. Na forma adjetiva, qualifica tudo que concerne à moral. Diz-se, também, *ética*, que é a ciência da moral³⁵.
- Sinônimo de honestidade. Norma, procedimento. (...) Decente³⁶.
- Aplicação da ética às relações humanas. A parte da filosofia que trata do bem, dos bons costumes e dos deveres do homem social, e entra como elemento principal na formação do direito³⁷.
- O que nós chamamos de ‘consciência moral’, sobretudo em função da grande (para não dizer exclusiva) influência que teve a educação cristã na formação do homem europeu, é algo relacionado com a formação e o crescimento da consciência do estado de sofrimento, de indigência, de penúria, de miséria, ou, mais geralmente, de infelicidade, em que se encontra o homem no mundo, bem como o sentimento da insuportabilidade de tal

³⁴ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Minidicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 6. ed. Positivo: Curitiba, 2004.

³⁵ SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. Atualizadores: Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. 24. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

³⁶ FERNANDES, Francisco. **Dicionário de sinônimos e antônimos da Língua Portuguesa**. Revista e ampliada por Celso Pedro Luft. 36. ed. São Paulo: Globo, 1997.

³⁷ NUNES, Rodrigues. **Grande Dicionário Jurídico RG – Fenix**. São Paulo: RG Editores Associados, 1995.

estado. (...) a história humana é ambígua para quem se põe o problema de atribuir-lhe um 'sentido'. Nela, o bem e o mal se misturam, se contrapõem, se confundem³⁸.

- Concebida como parte da Filosofia Prática, a moral estabelece os princípios gerais da ordem que deve reinar nos atos resultantes da livre vontade humana, estudando-os em relação aos fins que visam alcançar, ou seja, em relação aos fins naturais do homem.

E assim disciplina os deveres do homem perante Deus (Moral Religiosa), perante si próprio (Moral Individual) e perante a sociedade (Moral Social).

Por esse modo conceituada, a Moral se desdobra em diversas partes, tais as seguintes: a) o estudo dos fins que os atos voluntários e livres tendem a realizar; b) o estudo das condições psicológicas de conformidade com as quais estes atos se praticam; c) o estudo da natureza e do desenvolvimento da ordem (ordem moral) disciplinadora dos mesmos atos, ordem esta que a Moral fundamentalmente constrói sobre a distinção entre o bem e o mal, partindo do pressuposto de ser o bem o fim natural do homem.” Portanto, as normas morais nada mais são do que normas de conduta, ou seja, normas éticas. (...) Pode-se afirmar dessa forma, que as normas morais influenciam sobremaneira as normas jurídicas, porquanto possuem o mesmo objeto: o homem. Todavia, o que as diferenciam é que as normas morais são voltadas para os atos humanos em seu momento interno, formação da vontade, e as normas jurídicas destinam-se apenas aos atos que precisam ser protegidos ou regulados quando se exteriorizam, a fim de manter a comunhão social³⁹.

Ética: princípio de conduta. Ciência da moral⁴⁰.

- Estudo dos juízos de apreciação referentes à conduta humana, do ponto de vista do bem e do mal. Conjunto de normas e princípios que norteiam a boa conduta do ser humano⁴¹.
- Parte da filosofia que trata da moral e dos costumes humanos, ou do dever-ser. Modo de proceder ou comportar-se da pessoa, consentâneo com os princípios deontológicos, dentro do grupo social ou da classe a que pertence: ética profissional, ética forense. Decoro⁴².

Humilhação: é um sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado, constrangido e ultrajado pelo outro. É sentir-se um ninguém, sem valor, inútil. Magoado, revoltado, perturbado, mortificado, traído, envergonhado, indignado e com raiva. A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento⁴³.

Depressão: abatimento moral ou físico. (...) Estado mental caracterizado por

³⁸ BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. 5. reimpressão. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992. p. 54.

³⁹ RÁO, Vicente. **O direito e a vida dos direitos**. 5 ed. anotada e atual. por Ovídio Rocha Barros Sandoval. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1999. p. 71-73.

⁴⁰ HOUAISS, Antônio, VILLAR, Mauro de Salles. **Minidicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

⁴¹ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Minidicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 6. ed. Positivo: Curitiba, 2004.

⁴² NUNES, Rodrigues. **Grande Dicionário Jurídico RG – Fenix**. São Paulo: RG Editores Associados, 1995.

⁴³ Conceito retirado do sítio especializado no assunto: <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em: 20 dez. 2005.

tristeza, desespero e desestímulo quanto a qualquer atividade⁴⁴.

- Síndrome psíquica caracterizada por desânimo e sentimentos de melancolia, irritação ou temor, que pode ter origem espontânea ou ser desencadeada por inúmeros fatores orgânicos ou situacionais/ambientais. Os sintomas devem ser considerados duradouros ou persistentes para se fazer o diagnóstico da síndrome depressiva e diferenciá-la de reações passageiras induzidas por estresse⁴⁵.

Estresse: esgotamento físico, mental ou emocional⁴⁶.

- Originária da literatura médica e leiga dos EUA, a palavra estresse (do original "stress") significa exatamente esforço destinado a atender necessidades de adaptação ou enfrentamento. Rapidamente passou a ser utilizada para definir o desconforto freqüente que ronda pessoas envolvidas num ciclo de perda de qualidade de vida⁴⁷.
- O estresse pode ser definido como o processo de tensão diante de uma situação de desafio por ameaça ou conquista⁴⁸.

Assédio: cerco, sítio, insistência, perseguição⁴⁹.

- Do Lat. *Absediu*. Insistência, importunação⁵⁰.
- Ato de assediar. Importunar com perguntas, propostas, etc⁵¹.
- Assediar é submeter alguém, sem trégua, a pequenos ataques repetidos com insistência, cujos atos têm significado e deixam na vítima o sentimento de ter sido maltratada, desprezada, humilhada, rejeitada. É uma questão de intencionalidade⁵².

Dano: toda ofensa ou diminuição do patrimônio moral ou material de alguém, resultante de delito extracontratual ou aquiliano, ou produzido pela natureza⁵³.

⁴⁴ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Minidicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 6. ed. Positivo: Curitiba, 2004.

⁴⁵ Conceito dado pelo doutor André Astete, formado pela UFPR com especialização em Psiquiatria pelo Ippq-HC-FMUS. Disponível em <<http://www.cienciadamente.com.br>>. Acesso em: 20 dez. 2005.

⁴⁶ HOUAISS, Antônio, VILLAR, Mauro de Salles. **Minidicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

⁴⁷ Conceito dado pelo doutor André Astete, formado pela UFPR com especialização em Psiquiatria pelo Ippq-HC-FMUS. Disponível em <<http://www.cienciadamente.com.br>>. Acesso em: 20 dez. 2005.

⁴⁸ CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2002, p. 47.

⁴⁹ HOUAISS, Antônio, VILLAR, Mauro de Salles. **Minidicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

⁵⁰ Conceito retirado do dicionário **Língua Portuguesa "on-line"**. Disponível em <http://www.priberam.pt/dlpo/definir_resultados.aspx>. Acesso em: 20 dez. 2005.

⁵¹ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Minidicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 6. ed. Positivo: Curitiba, 2004.

⁵² SALVADOR, Luiz. **Assédio Moral**. TRT 17ª Região reconhece que violação à dignidade da pessoa humana dá direito a indenização. Jus Navegandi, Teresina, a. 7, n. 61, jan. 2003. Disponível em <<http://jus2uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3615>>. Acesso em: 26 ago. 2005.

⁵³ NUNES, Rodrigues. **Grande Dicionário Jurídico RG – Fenix**. São Paulo: RG Editores Associados, 1995.

- Mal ou ofensa pessoal; prejuízo moral: *Grande dano lhe fizeram as calúnia*⁵⁴.

À luz desses conceitos é possível definir o “assédio moral”:

- Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho⁵⁵.
- (...) atitudes humilhantes, repetidas, aparentemente despropositadas, insignificantes, sem sentido, mas que ocorrem com frequência predeterminada, que vão desde o olhar carregado de ódio, o desprezo e a indiferença, passam pelo desprestígio profissional, por descomposturas desarrazoadas e injustas, tratamento vexatório, gestos obscenos, palavras indecorosas, culminando com o isolamento e daí descambando para a fase do terror total, com a destruição psíquica, emocional e existencial da vítima. O legislador francês definiu o assédio moral como atos repetidos que tenham por objeto ou efeito a degradação das condições de trabalho suscetíveis de lesar os direitos e a dignidade do trabalhador, de alterar a sua saúde física ou mental, ou de comprometer o seu futuro profissional⁵⁶.
- A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo que apresenta, como reação um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura⁵⁷.
- 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. (...) o assédio moral é uma das formas de se configurar o dano aos direitos personalíssimos do indivíduo. Assim, 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. A diferença entre eles é o modo como se verifica a lesão, bem como a

⁵⁴ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1975.

⁵⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 17.

⁵⁶ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2005. p. 33

⁵⁷ LEYMANN, Heinz (*apud*) MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio Moral**. Revista do TST, Brasília, v. 68, n. 3, p. 189-195, jul/dez, 2002.

gravidade do dano⁵⁸.

3.3 Assédio moral e suas características

Pode-se dizer que o assédio moral é uma espécie do gênero dano moral, pois se trata de condutas que afetam direitos fundamentais ou direitos de personalidade e seus principais elementos caracterizadores são:

- condutas abusivas (vexatórias, perversas, ofensivas, discriminatórias), com a intenção de prejudicar ou excluir a vítima;
- a prática repetitiva e prolongada no tempo, constituindo-se em verdadeira perseguição;
- tem natureza psicológica; e
- deve haver nexo de causalidade entre o dano sofrido e a conduta assediadora.

Marie-France Hirigoyen⁵⁹, ao caracterizar o assédio moral, deixa clara a especificidade do instituto:

O assédio moral não é uma agressão cometida de forma aberta, pois este tipo de violência permitiria que a vítima se defendesse, ela saberia o motivo da acusação ou perseguição. As agressões são sutis, de maneira que o trabalhador não saiba o que está motivando a perseguição. Há uma grande dificuldade em se provar uma agressão que seja discreta. O empregado só tem consciência de sua situação quando já sofreu os efeitos e encontra-se em licença médica. O ideal seria o assediado fazer um dossiê sobre as humilhações que vêm sofrendo no ambiente de trabalho e tentar constituir testemunhas que comprovem os desrespeitos sofridos.

É preciso não olvidar que uma das principais características da relação empregatícia é a subordinação do empregado ao empregador e, por isso, deveria ser pautada

⁵⁸ NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Revista LTR, São Paulo, v. 68, n. 8, p. 922-930, agosto de 2004.

⁵⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral – A violência perversa do cotidiano**. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2000, p. 142.

na boa-fé. Mas, em muitos casos, é em razão dessa sujeição que ocorrem os desmandos e desrespeitos, descambando para o abuso moral, porquanto atinge bens da vida para os quais não há qualquer valor material.

Nesse sentido de malferimento de valores intrínsecos na vida da pessoa, Yussef Said Cahali⁶⁰ caracteriza o dano moral como:

Tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado, qualifica-se, em linha de princípio, como dano moral; não há como enumerá-los exaustivamente, evidenciando-se na dor, na angústia, no sofrimento, na tristeza pela ausência de um ente querido falecido; no desprestígio, na desconsideração social, no descrédito à reputação, na humilhação pública, no devassamento da privacidade; no desequilíbrio da normalidade psíquica, nos traumatismos emocionais, na depressão ou no desgaste psicológico, nas situações de constrangimento moral.

Maria Aparecida Alkimin⁶¹ assim entende:

(...) a expressão ‘dano’ não se limita à diminuição, perda ou prejuízo material ou patrimonial, pois, no caso do assédio moral, o dano sofrido pela vítima é mais amplo, gera prejuízos à profissionalização do trabalhador (perda de chances e progresso na carreira e conseqüente elevação salarial), à sua saúde física e psíquica, à personalidade, bem como à dignidade moral, atingindo em primeiro plano o ‘patrimônio moral’ do trabalhador, sem afastar a repercussão na esfera patrimonial da vítima.

O assédio moral constitui-se numa forma de agressão psicológica grave, portanto, não é caracterizada por qualquer dissabor, estresse, agressão pontual ou eventual confronto. A violência há de ser habitual, ter origem no ambiente de trabalho e ser capaz de atingir a saúde física e mental de uma pessoa ou de um grupo determinado, a fim de configurar o nexos causal⁶². Bem exemplificam essas ponderações os seguintes julgados:

⁶⁰ CAHALI, Yussef Said. **Dano Moral**. 2. ed. rev. atual. E ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998. p. 20-21.

⁶¹ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2005. p. 110.

⁶² É oportuno citar as palavras da Doutora Sônia A. C. Mascaro Nascimento, acerca do perigo da banalização do assédio moral, considerando ainda que o bem da vida a ser protegido é a saúde física e mental: “(...) reitero que: a) a existência do dano psíquico, emocional ou psicológico é requisito para configuração do assédio moral; b) é necessária a prova técnica do dano, que se daria por meio de laudo médico afirmando existir a doença advinda do trabalho; c) a vítima da conduta assediadora que não sofrer esse tipo específico de dano

ASSÉDIO MORAL OU *MOBBING* - CARACTERIZAÇÃO. O que se denomina assédio moral, também conhecido como *mobbing* ou terror psicológico é, a rigor, o atentado contra a dignidade humana, definido pelos doutrinadores, inicialmente, como "a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exerce uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente e durante tempo prolongado sobre outra pessoa". Esse comportamento pode ocorrer não só entre chefes e subordinados, mas também entre colegas de trabalho com vários objetivos, mas não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Mas, para caracterização apta ao pleito reparatório, a violência psicológica há de ser intensa e insistente, cabalmente demonstrada, com repercussão intencional geradora do dano psíquico e marginalização no ambiente de trabalho. (TRT 3ª Região, RO, Órgão Julgador: Oitava Turma Belo Horizonte, 17 de novembro de 2004. Rel. Juíz Heriberto de Castro, site do TRT 3)

"MOBBING" OU ASSÉDIO MORAL. TIPIFICAÇÃO. REPERCUSSÕES. O "mobbing" ou assédio moral no trabalho, que não se confunde com assédio sexual, o "terror psicológico" impingido ao trabalhador, "ação estrategicamente desenvolvida para destruir psicologicamente a vítima e com isso afastá-la do mundo do trabalho" (cf. Márcia Novaes Guedes, in "Mobbing - Violência Psicológica no Trabalho", Revista LTr, 67-2/162/165). Exterioriza-se por formas diversas, reiteradas, e "pode ser também visto através do ângulo do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo e disciplinar", "um assédio pela degradação deliberada das condições de trabalho" (cf. Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schimidt, in, "O Assédio Moral no Direito do Trabalho", Revista da ABMCJ, nº 2, p. 109). A violência psicológica no trabalho atenta contra a dignidade e a integridade psíquica ou física do trabalhador, ensejando a reparação moral e/ou material pertinente. (TRT 3ª Região, Órgão Julgador: Oitava Turma, 00936- 2003-036-03-00-5 RO Rel. Juíza Denise Alves Horta DJMG de 29.5.2004, p.17)

Em sítio especializado na matéria, encontra-se a seguinte abordagem:

Caracteriza-se pela **degradação deliberada das condições de trabalho** em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, freqüentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o '**pacto da tolerância e do silêncio**' no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se

não ficará desprotegida, pois ainda poderá pleitear danos morais pela ofensa aos seus direitos de personalidade." (in **O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Revista LTR, São Paulo, v. 68, n. 8, p. 922-930, agosto de 2004)

desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua auto-estima.⁶³

A Juíza do Trabalho da Bahia, Márcia Novaes Guedes, identifica o *mobbing* como:

(...) todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima⁶⁴.

O fenômeno da “globalização”⁶⁵ criou um novo contexto histórico para a humanidade, todavia, trata-se de um processo dicotômico, porquanto coloca “progresso” e “retrocesso” lado a lado.

No tocante ao retrocesso basta verificar que o mercado de trabalho hoje encontra-se “diminuído” em razão dessa “globalização”, que impôs novas determinações, atividades e necessidades. O capital foi mundializado e isso desencadeou um novo processo sócio-econômico-cultural, diretamente relacionado ao desenvolvimento das forças de trabalho, pois o ser humano possui limitações físicas e psicológicas que precisam ser consideradas nessa busca incessante pelo “dinheiro”⁶⁶.

⁶³ Texto disponível em <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em: 20 out. 2005.

⁶⁴ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. Ed. São Paulo: LTR, 2005. p. 32

⁶⁵ Vale citar o entendimento de Giovanni Alves, autor da obra "Dimensões da Globalização - O Capital e Suas Contradições" (Editora Praxis, 2001): “Consideramos a globalização um processo sócio-histórico caracterizado por três dimensões totalizantes e contraditórias – primeiro, a *globalização como ideologia* (a sua dimensão contingente e midiática); segundo, a *globalização como mundialização do capital* (o seu nexos essencial e que confere sentido sócio-histórico ao processo em geral) e, terceiro, a *globalização como processo civilizatório humano-genérico* (a dimensão pressuposta e que dá ao processo de globalização uma natureza profundamente contraditória).” (Texto retirado do sítio criado pelo Projeto NEG - Núcleo de Estudos da Globalização. Disponível em <<http://globalization.sites.uol.com.br/>>. Acesso em: 22 dez. 2005.

⁶⁶ É importante ressaltar que as pessoas não trabalham exclusivamente para receber salário, mas para sua própria satisfação pessoal. Nesse sentido vale citar algumas palavras do Dr. Daniel Goleman PhD, autor de *Inteligência Emocional*: “Com exceção dos que estão em situação financeira desesperada, as pessoas não trabalham só pelo dinheiro. O que também incita sua paixão pelo trabalho é um sentimento maior de propósito ou paixão. Tendo oportunidade, as pessoas gravitam para o que lhes dá sentido na vida, para o que atrai ao máximo seu engajamento, talento, energia e capacidade. Aliás, isso pode acarretar mudar de emprego, a fim de conseguir uma posição que melhor corresponda àquilo que lhes é importante.” (*in Trabalhando com a Inteligência Emocional*. Tradução M. H. C. Côrtes. Rio de Janeiro: Objetiva, 1999. p. 73.)

As estruturas organizacionais das empresas⁶⁷, as organizações sindicais e as forças produtivas em geral sofreram várias mudanças para se inserirem na “nova ordem mundial” do capitalismo global, no qual o dinheiro passa a ser a “pátria de todos”. Todavia, em que pese os avanços na área econômica, as relações interpessoais que ocorrem no “mundo do trabalho” restaram abaladas, pois o empregador, na busca de maior produtividade, maior lucratividade e maior qualidade com menos custo – Qualidade Total – procura um empregado cada vez mais qualificado, mais dinâmico, enfim, procura pessoas capazes de aumentar a competitividade do seu negócio⁶⁸.

Acerca das organizações sindicais brasileiras, merecem realce as observações do advogado Kaufmann⁶⁹, no seu artigo “O Assédio Moral e os Representantes Unitários e não Sindicais de Trabalhadores”:

No Brasil, não foram implementadas, oficialmente, políticas destinadas à inserção do sindicato nos locais de trabalho. A estrutura vertical e piramidal sindical é, de fato, ainda mais quando vinculada ao princípio da unicidade (com base territorial mínima e organização, oficial e corporativa, por categorias), absolutamente incompatível com a reestruturação produtiva, fato incontestável que não se pode escapar; incompatível com a horizontalização da empresa; incompatível com a formação de empresas-rede; incompatível com o conglomerado industrial; incompatível com a fragmentação da classe obreira, espalhada na teia criada pela reorganização do capital; incompatível com a dispersão dos trabalhadores pelas empresas periféricas; longe das bases, do dia-a-dia do trabalhador; longe dos problemas que assolam o trabalhador e onde o poder e o abuso patronal poderiam ser sentidos, inclusive – e principalmente – sob a forma de assédio moral.

⁶⁷ Para Amauri Mascaro Nascimento “A reengenharia do processo produtivo, a informática e a globalização levaram as empresas a reestruturar os serviços transferidos para unidades menores e a dispensar por motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais, aumentando a produção com um número menor de empregados. (...) O resgate da dívida social é tarefa que desafia os Governos e que provocou uma reação natural na sociedade por parte daqueles que podem fazer alguma coisa pelos outros, os excluídos, hipossuficientes e desamparados, que não têm acesso aos bens necessários para que um mínimo de condição de vida com dignidade possa ser desfrutado.” (*in Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. rev. e aum. São Paulo: Saraiva, 1997. p. 41)

⁶⁸ “Hoje, numa sociedade capitalista globalizada onde a competição em busca do lucro marca as relações entre as empresas, independente do local onde elas estejam, crescem as pressões por resultados em todos os âmbitos. O local do trabalho torna-se o principal palco dessa situação onde, além da cobrança de resultados, convive-se também com o próprio estresse pela manutenção dos cargos de trabalho – que rapidamente estão diminuindo por consequência das novas tecnologias. Nesse ambiente de riscos empresariais e pessoais, crescem as oportunidades de assédio moral.” (Texto extraído do artigo escrito por Euler Sinoir de Oliveira “Assédio Moral: Sujeitos, Danos à Saúde e Legislação” publicado na Revista GENESIS, nº 134, fev. 2004, p. 221-234. Disponível em <<http://www.trt17.gov.br>>. Acesso em: 15 abr. 2005.)

⁶⁹ KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **O Assédio Moral e os Representantes Unitários e não Sindicais de**

O trabalho deve ser concebido como um bem inalienável, uma dádiva, uma benesse, um leniente necessário à valorização e dignificação da pessoa humana e o homem, como ser integrante da sociedade, tem direito à qualidade de vida⁷⁰ e ao trabalho digno e decente.⁷¹

Todavia, na atualidade, observa-se que o local de trabalho cada vez mais se configura num palco de arbitrariedades e desrespeito ao trabalhador⁷², contrariando, não só as mais elementares regras do convívio social, mas as determinações do próprio contrato de trabalho.

Essas práticas são comuns, principalmente, quando o empregador pretende o desligamento de um determinado empregado, mas para não arcar com as despesas decorrentes da rescisão contratual, o induz a pedir demissão, submetendo-o a situações vexatórias, isolando-o do grupo, exigindo-lhe o cumprimento de metas inatingíveis, deixando-o ocioso, enfim, torna insustentável a sua permanência naquele ambiente. Trata-se, pois, de uma crescente precarização das relações de emprego, um verdadeiro desvio no exercício do poder hierárquico do empregador que, de forma constante e repetitiva, silenciosamente

Trabalhadores. Revista LTR, São Paulo, v. 68, n. 10, p. 1198-1210, outubro de 2004.

⁷⁰ Pode-se dizer que a “qualidade de vida” significa, para o trabalhador, considerar o ambiente de trabalho como um lugar onde é possível explorar as suas capacidades, aumentar a confiança em si mesmo, desenvolver seu intelecto e suas habilidades, enfim, local onde possa crescer e transformar-se em alguém melhor; onde possa manter relacionamentos saudáveis e positivos com as pessoas que o cercam; onde possa sentir orgulho das suas realizações.

⁷¹ “A primeira utilização formal da expressão trabalho decente ocorreu em 1999, na Conferência Internacional do Trabalho. Naquela ocasião, aparece sua primeira definição: É o trabalho produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade cujos direitos são protegidos, inclusive com remuneração adequada e proteção social. (...) Em um documento regional, posteriormente feito pela OIT, utilizou-se uma nova definição para o trabalho decente: emprego de qualidade que respeita os direitos dos trabalhadores, cujo respeito decorre da proteção social. As diferenças entre as duas definições aparecem principalmente no que diz respeito à qualidade do emprego e não apenas a segurança no local de trabalho. (...) Pode-se acrescentar uma quinta característica: o diálogo social entre representantes dos empregados, empregadores e do Estado.” (Trechos extraídos da palestra proferida por Maria José Giannella Cataldi “**Stress e Fadiga Mental no Âmbito do Trabalho**”, no I Congresso Internacional Sobre Saúde Mental no Trabalho, realizado em Goiânia/GO, de 3 a 5 de maio de 2004. Disponível em <<http://www.prt18.gov.br>>. Acesso em: 12 dez. 2005.)

⁷² Consoante o entendimento do Advogado paraense Luiz Salvador “O desabrochar do individualismo reafirma o perfil do ‘novo trabalhador’: ‘autônomo, flexível’, capaz, competitivo, criativo, qualificado e empregável. Estas habilidades o qualificam para a demanda do mercado. Estar ‘apto’ significa responsabilizar os trabalhadores pela formação/qualificação e culpabilizá-los pelo desemprego, aumento da pobreza urbana e miséria, desfocando a realidade e impondo aos trabalhadores um sofrimento perverso.” (in **Assédio Moral. Doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte.** Jus

desestabiliza a saúde física e psíquica da vítima, que se subjugava com medo do desemprego.

Sobre transmutar o contrato de trabalho em contrato de “inação” a jurisprudência já se posicionou:

Assédio Moral. Contrato de inação. Indenização por dano moral. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrompem a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por conseqüência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. Recurso improvido. (TRT 17ª Região, RO 1315.2000.00.17.1 Acórdão 20.8.2002 – Juíza Sônia das Dores Dionízio)

RESILIÇÃO INDIRETA. Constitui justa causa para ruptura do liame empregatício por iniciativa do empregado a circunstância de ser submetido à constrangedora situação de ir trabalhar e ser privado pelo empregador do desempenho de suas atividades na intenção de forçar o obreiro a pedir a rescisão do contrato, dando margem, inclusive, à tipificação da figura de assédio moral. (TRT 12ª Região, [Acórdão 134/2004](#) - Juiz Geraldo José Balbinot - Publicado no DJSC de 13.1.2004, p. 95)

O eminente Procurador da 21ª Região, Dr. Xisto Tiago⁷³, nos oferece importante contribuição acerca do tema:

(...) Ninguém é ou sente-se livre em estado de miséria. A verdadeira liberdade está no direito de usufruir direitos.

A escravidão dos tempos modernos acompanhou a sua sofisticação: substituiu a prisão das correntes pela ausência de liberdade em se poder alcançar uma vida digna. A exclusão social proporcionada pela inacessibilidade ao emprego significa o encarceramento da dignidade do indivíduo e a cassação do seu status de cidadania. É responsável, também pela perpetuação de um círculo vicioso: os excluídos do trabalho são os excluídos da educação e confundem-se com os integrantes da massa disforme da marginalidade social.

(...) É doloroso comprovar que o cidadão, pela urgência de sobreviver, submete-se, sem maiores reações em busca de uma renda mínima, às formas e condições mais aviltantes de trabalho, pois a necessidade do alimento e o

Navegandi, Teresina, a. 6, n. 59, out. 2002. Disponível em <http://jus2uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3326>. Acesso em: 26 ago. 2005.)

⁷³ MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. **O Direito ao Trabalho Digno**. Disponível em <http://www.mpt.gov.br>. Acesso em: 12 dez. 2005.

desespero da carência decompõem o núcleo de essência moral do ser humano. A vontade e a liberdade do trabalhador anulam-se diante da precisão do momento.

(...) Registre-se, por fim, o alerta de que a garantia do direito ao trabalho digno implica no resgate do componente ético da sociedade capitalista. Não sendo assim, constituirá uma grande farsa continuar acreditando que a nossa 'ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social' (artigo 170 da Constituição da República).

Assim, é possível relacionar várias manifestações de assédio moral no local de trabalho:

- a) tratamento com excessivo rigor ou total indiferença;
- b) atribuição de tarefas muito inferiores ou muito superiores à capacidade física ou psíquica do empregado;
- c) divulgação de questões que invadam a privacidade ou a intimidade do empregado;
- d) exigência de cumprimento de metas inatingíveis;
- e) realização de controles ostensivos, exagerados e imotivados;
- f) falta de comunicação ensejando o isolamento do empregado;
- g) constantes críticas rigorosas, comentários maldosos⁷⁴ e irônicos;
- h) agressões verbais e físicas;
- i) discriminações em razão de sexo, cor, estado civil, características pessoais, entre outras; ou
- j) subtração de trabalho ou indução ao erro.

Infelizmente esse rol não é taxativo, porquanto a “perversão fascina e seduz” e a criatividade do ser humano é ilimitada, principalmente quando se tem um objetivo a alcançar, qual seja, “retirar alguém indesejado do caminho a qualquer preço”. Contudo, uma

⁷⁴ ASSÉDIO MORAL. EXPRESSÕES PEJORATIVAS E PRECONCEITUOSAS. Trabalhador que, por repetidas vezes, é tratado em público por superior hierárquico de forma pejorativa e preconceituosa, procedimento que beira à discriminação racial, tem assegurado o direito de perceber indenização por dano moral. (TRT 12ª Região, [Acórdão 8591/2004](#) - Juiz C. A. Godoy Ilha - Publicado no DJSC de 10.8.2004, p. 180)

vez efetivamente comprovado o dano à sua integridade moral, a vítima terá direito de ser indenizada, como bem demonstra este julgado:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CABIMENTO. Incide na obrigação de indenizar, o empregador que, contrariando o princípio do respeito mútuo, norteador do contrato de trabalho, procede de forma a atingir bens subjetivos do empregado, inerentes a todo ser humano, tais como a reputação, a honra, a liberdade, o decoro, a imagem e a dignidade. (TRT 12ª Região, [Acórdão 13322/2004](#) - Juiz Marcus Pina Mugnaini - Publicado no DJSC de 26.11.2004, p. 176)

Como já foi dito, as empresas vêm sofrendo grandes pressões do mercado em razão da globalização (novos concorrentes, quebra de fronteiras, melhoria de processos, ações de marketing e comerciais, modernização, desafios, constantes transformações) e passaram a exigir dos empregados e, principalmente dos ocupantes de cargos de confiança, como diretores, gerentes, entre outros, maneiras mais seguras de alcançar resultados concretos; o desenvolvimento de projetos que precisam ser concluídos de acordo com prazos e orçamentos estipulados, de modo a garantir o máximo de eficiência, produtividade e satisfação.

Diversas pressões como cumprimento de metas em tempo determinado, melhora da qualidade do produto ou serviço, redução de custos, alta eficiência, maior competitividade, tornaram-se uma constante no dia-a-dia dos dirigentes empresariais e refletem, de alguma forma, no relacionamento interpessoal entre os colegas. Contudo, o bom convívio depende da capacidade de percepção, ou seja, da capacidade que uma pessoa tem de perceber o comportamento e a experiência do outro, sob pena de o ambiente tornar-se eivado de rigidez, tirania e preconceitos, em razão das diferenças de valores, configurando o assédio moral.

Nesse diapasão, é válido considerar uma abordagem do ponto de vista da área de “Gestão Empresarial”, no tocante aos “valores”, a fim de demonstrar que, não obstante a prática do assédio moral estar em evidência, há empresas preocupadas em manter

um ambiente de trabalho saudável e digno:

(...) como as pessoas têm seus valores e são o ponto de partida para uma relação saudável ou não, as organizações se constroem sobre seus valores. Valores virtuosos como disciplina, lealdade, honestidade, perseverança e respeito encontram-se presentes na missão de organizações e têm sido responsáveis pela longevidade e credibilidade de algumas, por longas décadas. A Sony, por exemplo, preserva o ‘respeito e encorajamento às capacidades das pessoas’. A 3M, por sua vez preza pela ‘inovação, integridade absoluta, respeito pela iniciativa individual e pelo crescimento pessoal, tolerância com os erros, qualidade e confiabilidade’. Estes são alguns valores que têm apoiado essas empresas na sua trajetória de sucesso. É preciso ter em mente que os valores explicitados, mas não presentes nas ações são declarações apenas de princípios, e isto é pouco. É necessário que sejam os pilares que sustentam a definição de negócio da empresa⁷⁵.

Nessa linha de raciocínio, vale observar que algumas empresas brasileiras têm se mostrado preocupadas com o ‘crescimento do ser humano’, pois já constataram que os fatores determinantes da satisfação ou do estado de gratificação não se resumem na retribuição pecuniária (salário), mas num conjunto de ações gerenciais voltadas para a qualidade de vida no ambiente de trabalho e fora dele.

Falconi Campos⁷⁶ afirma que: “Se o empresário deseja desenvolver sua empresa para maior competitividade, duas ações devem ser conduzidas: modernização constante dos equipamentos e desenvolvimento físico e mental do pessoal.” E continua, asseverando que essas ações baseiam-se na avaliação das necessidades físicas e mentais do homem: “As necessidades físicas se traduzem por saúde e segurança e as necessidades mentais se dividem em emocionais (empatia e simpatia) e racionais (educação e treinamento).”

3.4 Características do agressor

⁷⁵ QUADROS, Dante. TREVISAN, Rosi Mary. **Comportamento Organizacional**. Coleção Gestão Empresarial. Disponível em <http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/cap_humano/1.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2005.

⁷⁶ CAMPOS, Vicente Falconi. **Gerência da Qualidade Total: estratégia para aumentar a competitividade da empresa brasileira**. Rio de Janeiro: Bloch, 1990. p. 113-117.

Via de regra, o principal agressor é o empregador ou seu empregado de confiança: diretor, gerente, chefe, supervisor, ou seja, aquele que detém poder de mando e que se vale desse poder hierárquico de organizar, controlar e aplicar sanções disciplinares para hostilizar o ambiente de trabalho, muitas vezes desrespeitando os direitos da personalidade e da dignidade da pessoa humana do trabalhador, ou seja, trata-se do exercício abusivo do poder diretivo⁷⁷.

Entretanto, a subordinação por si só não enseja o assédio moral, e é em razão dela que o empregador tem legitimado esse poder de direção e disciplina, podendo editar normas regulamentares e exigir que sejam observadas, sob pena de punição, por exemplo, exigir o uso de uniforme e crachá durante a jornada de trabalho; estabelecer metas (possíveis), entre outras tantas orientações, consoante dispõem os artigos 2º e 3º da CLT.

A despeito disso, em função dos crescentes casos de assédio moral no âmbito laboral, já é possível delinear um perfil para o agressor, como o fez Marie-France Hirigoyen⁷⁸, em relação ao “agressor narcisista”:

Os grandes perversos são também seres narcisistas e, como tal, vazios, que se alimentam da energia vital e da seiva do outro. O perverso narcisista depende dos outros para viver; sente-se impotente diante da solidão, por isso, agarra-se a outra pessoa como verdadeira sanguessuga. Essa espécie é movida pela inveja e seu objetivo é roubar a vida de suas vítimas. Como sujeito megalômano⁷⁹, o perverso tem um senso grandioso da própria

⁷⁷ ASSÉDIO MORAL - ABUSO DE DIREITO POR PARTE DO EMPREGADOR. Segundo a autora Marie-France Hirigoyen, o assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. O assédio moral se configura pela utilização tática de ataques repetitivos sobre a figura de outrem, seja com o intuito de desestabilizá-lo emocionalmente, seja com o intuito de se conseguir alcançar determinados objetivos empresariais. Se, por um lado, o objetivo pode ser apenas e tão somente a "perseguição" de uma pessoa específica, objetivando a sua iniciativa na saída dos quadros funcionais, pode, também, configurar o assédio moral na acirrada competição, na busca por maiores lucros, instando os empregados à venda de produtos, ou seja, a uma produção sempre maior. O assédio ocorre pelo abuso do direito do empregador de exercer o seu poder diretivo ou disciplinar: as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve o seu trabalho, numa desenfreada busca para atingir os objetivos empresariais. O empregado, diante da velada ameaça constante do desemprego, se vê obrigado a atingir as metas sorrateiramente lhe impostas - ferindo o decoro profissional (**TRT 3ª Região, Órgão julgador: Primeira Turma, 0130-2003-011-03-00 RO Rel. Juíza Adriana Goulart de Sena, 16.8.2004, site do TST**)

⁷⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral – A violência perversa do cotidiano**. 5. Ed. São Paulo: Bertrand Brasil, 2002. p. 143.

⁷⁹ Diz-se daquele sujeito que tem mania de grandeza ou de poder.

importância e é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado e de poder. Acredita ser especial e singular, pensa que tudo lhe é devido; tem excessiva necessidade de ser admirado, e age como um vampiro. Não tem empatia, alimenta-se da energia dos que se vêem seduzidos pelo seu charme; sente profunda inveja daqueles que parecem possuir coisas que lhe faltam, ou simplesmente sabem extrair prazer da vida. São críticos ferinos; sentem prazer em criticar os outros; assim, provam-se onipotentes diante da nulidade dos outros. Vazios e despossuídos de subjetividade, os perversos são seres irresponsáveis; por isso, ocultam-se, jogando os seus erros e limitações nos outros. Afinal, tudo o que acontece de mau é sempre culpa dos outros.

Ao considerar que os agressores são perversos e imprevisíveis, Márcia Novaes Guedes⁸⁰ apresenta uma relação dos possíveis agressores e suas principais características:

- o instigador: é o perverso clássico. Aterroriza a vítima, está sempre buscando novas formas de ataque e surpreendendo-a;
- o casual: surge de um desentendimento sem sentido, ele se presume inocente e escolhe prosseguir o conflito e suas manobras são imprevisíveis;
- o colérico: não tem tolerância com ninguém. Descarrega seu mau-humor nos colegas, mas recupera-se e retorna ao trabalho como se nada tivesse acontecido. Por não conseguir conter a sua raiva, abusa moralmente dos outros;
- o megalômano: este possui uma idéia errada de si mesmo. Imagina-se muito importante, especial e poderoso. Pode executar o trabalho sórdido, enquanto o verdadeiro perverso fica oculto;
- o frustrado: tem excessiva inveja e ciúmes dos outros e os vê como inimigos porque não sofrem os seus problemas. É frustrado e por isso pode tornar-se perigosamente destrutivo;
- o crítico: é um crítico exagerado, mas essa violência passa despercebida, pois a maioria das pessoas tende a encará-la como uma atitude normal. Ele perturba gravemente o ambiente de trabalho e se demonstra destrutivo com as pessoas que ele

⁸⁰ GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. 2. Ed. São Paulo: LTR, 2005. p. 65-68.

acredita serem a causa da sua insatisfação;

- o sádico: é prepotente e sente prazer em ferir moralmente uma pessoa, e a pressão que exerce sobre a vítima é estímulo para continuar a ação;
- o puxa-saco: é muito ambicioso e comporta-se como um tirano, diante dos colegas, e como um escravo, diante dos seus superiores;
- o tirano: é um ditador que sente prazer em escravizar os outros. Geralmente não tem autoconfiança e, por isso, se vale do autoritarismo para manter distância dos colegas;
- o aterrorizado: é extremamente competitivo, sente pânico em pensar que alguém pode ser melhor do que ele e usurpar o seu cargo. Ele agride impiedosamente;
- o invejoso: trata-se de uma inveja crônica que ele sente e tende a destruir quem seja melhor ou mais afortunado do que ele;
- o carreirista: preocupa-se apenas com sua própria ascensão profissional. Não visa tão somente conquistar sua meta, mas prejudicar os outros, pois não possui qualquer sentimento de colaboração social; e
- o pusilânime: este, numa situação de assédio, age como cúmplice do agressor, pois tem medo de agir de forma independente. Age escondido, de forma desleal.

3.5 Características do assediado

Acerca da vítima do assédio moral, a professora Maria Aparecida Alkimin⁸¹ faz as seguintes ponderações:

(...) é aquele empregado que sofre agressões reiteradas e sistemáticas, visando hostilizá-lo, inferiorizá-lo e isolá-lo do grupo, comprometendo sua identidade, dignidade pessoal ou profissional, refletindo na perda da satisfação no trabalho e conseqüente queda na produtividade; além dos danos pessoais à vítima que somatiza e reverte em dano à saúde mental e

⁸¹ ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Emprego. Curitiba: Juruá, 2005. p. 45-46

física, acaba gerando, conseqüentemente, incapacidade para o trabalho e afastamento, desemprego, depressão e até o suicídio.

Para Márcia Novaes Guedes⁸²:

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico; são pessoas genuínas, de boa-fé, a ponto de serem consideradas ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem; geralmente são pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar, ou simplesmente não se enquadra nos novos padrões de “modernização” da empresa.

Guedes⁸³, da mesma forma como caracteriza o possível agressor, apresenta a classificação do tipo ideal de vítima:

- o distraído: é aquele que não percebe claramente as mudanças no ambiente, não avalia correta e realisticamente tornando-se alvo fácil para o agressor;
- o prisioneiro: esse não é capaz de escapar da violência, se deixa levar e mantém-se prisioneiro por medo de não encontrar um outro emprego;
- o paranóico: geralmente é suscetível, inseguro e sente-se perseguido, pois vê perigo em toda parte, acreditando que todos os colegas querem prejudicá-lo;
- o severo: é o sistemático crônico. Tem regras para qualquer situação e geralmente pretende impô-las aos colegas;
- o presunçoso: é aquele que se pensa melhor do que é;
- o passivo dependente: tem caráter servil e está sempre esperando reconhecimento por parte dos demais;
- o brincalhão: é sempre bem-humorado, brincalhão e gozador, facilmente pode ser estigmatizado e tornar-se o bobo;

⁸² GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2005. p. 69.

⁸³ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2005. p. 72-75.

- o hipocondríaco: sente-se vítima das forças externas e tende a autocomiseração. Lamenta-se frequentemente pelo esforço que dispende no desenvolvimento do seu trabalho;
- o verdadeiro colega: tem comportamento honesto, eficiente, disponível e com senso de justiça, por isso geralmente denuncia qualquer situação errada e torna-se alvo fácil de abuso moral;
- o ambicioso: este procura fazer sua carreira profissional por meio do excesso na prestação do serviço: faz horas extras, leva trabalho para casa, mas tudo pensando apenas em si mesmo; por isso pode tornar-se vítima do carreirista, aquele que não tem escrúpulos para chegar onde quer;
- o seguro de si: é seguro, confia em si e na sua capacidade, por isso a crítica não o alcança e torna-se alvo de inveja;
- o camarada: relaciona-se muito bem com os colegas, organiza confraternizações, enfim, tem muita popularidade e por isso pode despertar inveja;
- o servil: empenha-se para obter a plena satisfação do chefe, é o puxa-saco;
- o sofredor: geralmente está insatisfeito e tende à depressão. Qualquer situação é motivo para sofrimento e lamentação;
- o bode expiatório: normalmente é o membro mais fraco do grupo, sempre faz o papel de vítima e é alvo permanente de críticas;
- o medroso: assemelha-se ao paranóico. É incapaz de perceber a realidade ao seu redor, pois tem medo de tudo, de ficar desempregado, de errar, de trabalhar e de viver;
- o sensível: tem constante necessidade de reconhecimento. Incapaz de suportar críticas acaba em prantos tendendo à histeria; e

- o introvertido: trata-se de uma pessoa com extrema dificuldade de comunicação e de relacionamento interpessoal, e essa postura pode ser interpretada pelos demais como arrogância ou hostilidade.

É, pois, de clareza solar que as vítimas do assédio moral têm potencialmente atingida a sua saúde mental, com intensidade que varia conforme a sua personalidade⁸⁴, bem como sua auto-estima reduzida a ponto de desacreditarem de si mesmas, sentindo-se, por vezes, merecedoras desse tipo de tratamento.

3.6 Conseqüências do assédio moral

Estão compendiados, a seguir, os sintomas mais comuns decorrentes do assédio moral, observados pela Dra. Débora Miriam Raab Glina⁸⁵, do Departamento de Medicina Legal, Ética Médica e Medicina do Trabalho, da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo:

⁸⁴ Assédio moral. Repercussões sociais. A questão da ofensa à moral conflagra um subjetivismo oriundo da própria condição de cada indivíduo. Não se sente menos constrangido o trabalhador que escolhe adotar uma postura conciliadora, preferindo não detonar uma crise no ambiente de trabalho que fatalmente o prejudicará, pois a questão aqui transcende a figura do ofendido, projetando as conseqüências pela supressão do seu posto de trabalho a quem dele eventualmente dependa economicamente. O fantasma do desemprego assusta, pois ao contrário da figura indefinida e evanescente que povoa o imaginário popular, este pesadelo é real. É o receio de perder o emprego que alimenta a tirania de alguns maus empregadores, deixando marcas profundas e às vezes indelévels nos trabalhadores que sofrem o assédio moral. Exposta a desumanidade da conduta do empregador, que de forma aética, criou para o trabalhador situações vexatórias e constrangedoras de forma continuada através das agressões verbais sofridas, incutindo na psique do recorrente, pensamentos derrotistas originados de uma suposta incapacidade profissional. O isolamento decretado pelo empregador acaba se expandindo para níveis hierárquicos inferiores, atingindo os próprios colegas de trabalho. Estes, também por medo de perderem o emprego e cientes da competitividade própria da função, passam a hostilizar o trabalhador, associando-se ao detratador na constância da crueldade imposta. A busca desenfreada por índices de produção elevados, alimentada pela competição sistemática incentivada pela empresa, relega à preterição a higidez mental do trabalhador que se vê vitimado por comportamentos agressivos aliado à indiferença ao seu sofrimento. A adoção de uma visão sistêmica sobre o assunto, faz ver que o processo de globalização da economia cria para a sociedade um regime perverso, eivado de deslealdade e exploração, iniquidades que não repercutem apenas no ambiente de trabalho, gerando grave desnível social. Daí a corretíssima afirmação do Ilustre Aguiar Dias de que o "prejuízo imposto ao particular afeta o equilíbrio social." Ao trabalhador assediado pelo constrangimento moral, sobra a depressão, a angústia e outros males psíquicos, causando sérios danos a sua qualidade de vida. Nesse sentido, configurada a violação do direito e o prejuízo moral derivante. (TRT 2ª Região, Acórdão nº: 20040071124, Data da decisão: 17.2.2004, RO 01 nº 01117, Órgão Julgador: Sexta Turma, Publicado no DOE SP de 12.3.2004)

⁸⁵ GLINA, Débora Miriam Raab. Práticas em Saúde Mental: nexos com o trabalho em casos de assédio moral. Tema apresentado na Conferência latino-americana de saúde ocupacional (São Paulo – 2005). Disponível em <http://www.anamt.org.br/downloads/conferencia_latino/ Mesa%20redonda%20ANAMT%202005%20-

Sintomas psicopatológicos

- reações de ansiedade;
- apatia;
- reações de esquivas;
- problemas de concentração;
- humor deprimido;
- reações de medo;
- *flashbacks*;
- hiperexcitabilidade;
- insônia;
- irritabilidade;
- mudanças de humor;
- pesadelos recorrentes;
- pensamentos intrusivos;
- falta de iniciativa; e
- síndrome do desamparo aprendido.

Sintomas psicossomáticos

- hipertensão arterial;
- ataques de asma;
- palpitações;
- distúrbio coronariano;
- dermatite;
- perda de cabelos;
- cefaléia;
- dores musculares e articulares;
- perda de equilíbrio;
- enxaqueca;
- dores de estômago;
- úlceras; e
- taquicardia.

Sintomas comportamentais

- auto e heteroagressividade;
- distúrbios alimentares;
- aumento no consumo de álcool e drogas;
- aumento no tabagismo;
- disfunções sexuais; e
- isolamento social.

Diagnósticos mais comuns

- depressão;
- desordens ansiosas;
- transtorno de adaptação; e
- transtorno por estresse pós-traumático.

Os danos decorrentes do assédio moral têm extensão ainda mais ampla e acabam atingindo inclusive o empregador, considerando que a prática desse fenômeno anti-social e contrário à boa-fé objetiva⁸⁶, que deve nortear qualquer relação contratual, provocará significativa queda na produtividade, quando não gerar afastamentos da vítima para tratamento da própria saúde; ou seja, traz consigo prejuízos de ordem patrimonial ao empregador assediante e também à Previdência Social, no pagamento dos benefícios decorrentes de doença profissional e acidente do trabalho. Aliás, o assédio moral é considerado, hoje, um dos principais agentes causadores do “estresse profissional”.

Importante rememorar que o assédio moral consiste num processo⁸⁷ lento, de tal sorte que uma atitude isolada, ainda que gere algum dano moral ou psíquico, não se presta para caracterizá-lo, sob pena de se incentivar a denominada “indústria do dano moral”, baseada em infundados pedidos de indenização⁸⁸.

Sobretudo, resta clara a necessidade de se demonstrar, de forma cabal, o nexos causal entre o dano e a prática assediadora, sem o que é inviável o reconhecimento de qualquer indenização. Esse é o entendimento firmado por alguns tribunais, conforme segue:

ASSÉDIO MORAL E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. 1. O dano moral está presente quando se tem a ofensa ao patrimônio ideal do trabalhador, tais como: a honra, a liberdade, a imagem, o nome etc. Não há dúvidas de que o dano moral deve ser ressarcido (art. 5º, V e X, CF). O que justifica o dano moral e nos moldes da exordial, é o **assédio moral**. 2. O **assédio moral** é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. 3. O empregador, pela culpa na escolha e na fiscalização, torna-se responsável pelos atos de seus prepostos (Súmula n. 341, STF). A responsabilidade é objetiva do empregador.

⁸⁶ O novo Código Civil brasileiro, aprovado pela Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, traz, como cláusula geral, o art. 113 que reza: “Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração.” Devendo-se entender a “boa-fé objetiva” como uma norma de conduta que deve proteger a veracidade do que foi pactuado.

⁸⁷ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Até onde nos conduz o assédio moral?** Disponível em <<http://www.direitonet.com.br/artigos/x/16/87/1687/>>. Acesso em: 4 ago. 2005.

⁸⁸ VILLATORE, Marco Antônio César. **O Assédio Moral, o nexos causal para doença do trabalho e o artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em <<http://www.rvadogados.com.br>>. Acesso em: 30 nov. 2005.

Contudo, torna-se necessária a prova do preposto; logo, temos o fator da responsabilidade subjetiva, pela modalidade extracontratual (art. 159, Código Civil de 1916, atual 186, Código Civil de 2002). Os requisitos da responsabilidade civil subjetiva são: a) ato comissivo ou omissivo; b) dano moral; c) nexa causal; d) culpa em sentido amplo (dolo) ou restrito (negligência, imprudência ou imperícia). 4. O exame global das provas indica que não há elementos seguros para justificar a ofensa moral ou as agressões (...) não só em relação ao autor, como também em relação aos demais funcionários. A prova há de ser cabal e robusta para o reconhecimento do dano moral. Não há elementos para se indicar a presença do assédio moral. Se não há o elemento do ato, deixa de se justificar a existência do próprio assédio. E, por fim, o dano moral é questionável, notadamente quando o próprio autor disse que nunca procurou orientação psicológica ou reclamações perante o Ministério do Trabalho ou a Delegacia Regional do Trabalho. Diante da inexistência dos requisitos da responsabilidade civil, descabe a indenização por dano **moral**. (TRT 2ª Região, Acórdão nº 20030361740, Data da decisão: 22.7.2003, RO 01 nº 02146, Órgão Julgador: Quarta Turma, Publicado no DOE SP de 1º.8.2003)

DANOS MORAIS. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Para haver condenação do réu ao pagamento de indenização por danos morais é imperativo que dos fatos acoimados de ilícitos decorram danos ou constrangimento com alcance de impingir mácula, dor ou ofensa ao patrimônio moral da pessoa. (TRT 12ª Região, [Acórdão 7598/2004](#) - Juíza Ione Ramos - Publicado no DJSC de 16.7.2004, p. 202)

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CABIMENTO. ELEMENTOS ESSENCIAIS DA RESPONSABILIDADE CIVIL: AÇÃO OU OMISSÃO, CULPA OU DOLO DO AGENTE, RELAÇÃO DE CAUSALIDADE E DANO EXPERIMENTADO PELA VÍTIMA. Quando configurada a existência de dano, bem como a responsabilidade patronal e o nexa causal, torna-se devida a indenização por dano moral ao trabalhador. E o dano é moral quando implica sofrimento íntimo, desgosto, aborrecimento, mágoa e tristeza que não repercutem quer no patrimônio quer na órbita financeira do ofendido. (TRT 12ª Região, [Acórdão 5866/2004](#) - Juíza Águeda M. L. Pereira - Publicado no DJSC de 08.6.2004, p. 213)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INEXISTÊNCIA. Para a configuração do dano moral e a conseqüente reparação é imprescindível que a honra ou a imagem do trabalhador sofra uma ofensa concreta. Inexistindo prova de que os atos inquinados de ofensivos causassem constrangimento, situação de vergonha, ou qualquer outro sofrimento capaz de ensejar uma reparação pecuniária, resta indevida a indenização postulada. (TRT 12ª Região, [Acórdão 8141/2003](#) - Juíza Licélia Ribeiro - Publicado no DJSC de 29.8.2003, p. 189)

4 CONCLUSÃO

“Nas organizações humanas não haverá mudança, a não ser que haja primeiro quem advogue essa mudança”.

(J. M. Juran)

O assédio moral, também definido como *mobbing* ou terror psicológico, traduz-se em atitudes de ofensa à integridade física e/ou moral do assediado que atingem a sua dignidade humana. A consequência dessa prática exalta um subjetivismo que advém da própria condição do indivíduo, da personalidade de cada um, da capacidade de superação dos próprios sentimentos e ansiedades. Não se sente menos constrangido ou humilhado aquele empregado que opta por uma postura mais harmônica e pacífica evitando deflagrar um conflito aparente no local de trabalho, porquanto seria ele mesmo o maior prejudicado: ele teme o “fantasma” do desemprego.

Esse receio de perder o emprego, do qual depende economicamente para garantir o próprio sustento e da família, é que torna a vítima do assédio moral mais suscetível e conformada, deixando-a à mercê de condutas desarrazoadas, aéticas e até desumanas de alguns maus empregadores vaidosos e tiranos. Nesses casos, durante a jornada de trabalho, o empregador ou seu preposto cria para o trabalhador “escolhido”, situações humilhantes e constrangedoras de forma paulatina, silenciosa e continuada. Ele assedia por meio de gestos, palavras, práticas de isolamento, ou seja, por meio de atitudes imorais que atingem o moral do assediado e este passa a ter comportamentos de reserva; a cultivar pensamentos negativos e derrotistas que o fazem desacreditar de si mesmo e da sua capacidade profissional.

Adotando-se uma visão sistemática acerca do assunto, observa-se que os conflitos decorrem naturalmente da vida em sociedade onde os interesses, as pretensões, as visões de mundo estão em permanente tensão ou colisão.

No âmbito das relações de trabalho, em especial, diante dos altos índices de desemprego, de subemprego, de terceirização e de informalidade, a nova realidade inaugurada

com a globalização econômica experimentada no último quartel do século passado tem elevado a competição e agravado as cobranças por maior produtividade, tornando tensas as relações entre empregados e empregadores. Daí dizer que a globalização trouxe consigo um regime repleto de perversidades, marcado pela competitividade e pela exploração do ser humano, onde a prática de injustiças e discriminações passam quase “despercebidas”, pois são consideradas insignificantes, “normais”, todavia afetam diretamente a sociedade como um todo, porém, mais gravemente o ambiente de trabalho em razão do “mau uso” do poder diretivo pelo empregador.

Resta para as vítimas de assédio moral conviver com a sua dor, com a sua doença, com a sua insegurança, enfim, resta-lhes sobreviver apenas, já que “qualidade de vida” traduzida em: saúde, liberdade e dignidade, não lhes é mais possível. Assim, na tentativa de amenizar essas perdas, sem valor patrimonial mensurável, é que as vítimas devem recorrer ao Judiciário.

Todavia, em que pese não haver dúvidas de que o dano moral deve ser ressarcido, há de se ressaltar que a comprovação do fenômeno, para o reconhecimento da indenização, deverá ser cabal. Não basta simplesmente alegar a prática assediadora, o nexo causal deve estar presente, pois a violência psicológica há de ser intensa e insistente, com repercussão intencional geradora do dano psíquico e/ou físico e a conseqüente marginalização no ambiente de trabalho e o trabalhador deverá demonstrá-lo por meio de provas robustas, sob pena de banalização do instituto.

Por derradeiro, oportuno salientar que o assunto está longe de ser esgotado, muito ao contrário, a discussão é ampla e multidisciplinar, envolvendo toda a sociedade, porquanto a todos interessa uma vida profissional saudável, livre e digna.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

BARROS, Suzana Toledo. **O princípio da proporcionalidade e o controle de constitucionalidade das leis restritivas de direitos fundamentais**. Brasília: Brasília Jurídica, 1996.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. 5. reimpressão. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

CAHALI, Youssef Said. **Dano Moral**. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

CAMPOS, Vicente Falconi. **Gerência da Qualidade Total: estratégia para aumentar a competitividade da empresa brasileira**. Rio de Janeiro: Bloch, 1990.

CANOTILHO, J. J. Gomes *apud* SCHIEFER, Uyára. **Sobre os direitos fundamentais da pessoa humana**. Disponível em <<http://revistapersona.8m.com/28Schiefer.htm>>. Acesso em: 23 nov. 2005.

CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

_____. **“Stress e Fadiga Mental no Âmbito do Trabalho”**, palestra proferida no I Congresso Internacional Sobre Saúde Mental no Trabalho, realizado em Goiânia/GO, de 3 a 5 de maio de 2004. Disponível em <<http://www.prt18.gov.br>>. Acesso em: 12 dez. 2005.

FERNANDES, Francisco. **Dicionário de sinônimos e antônimos da Língua Portuguesa / Revista e ampliada por Celso Pedro Luft**. 36. ed. São Paulo: Globo, 1997.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1975.

_____. **Minidicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 6. ed. Positivo: Curitiba, 2004.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Preconceito no Trabalho e a Discriminação por Idade**. São Paulo: LTR, 2004.

GLINA, Débora Miriam Raab. **Práticas em Saúde Mental: nexos com o trabalho em casos de assédio moral**. Tema apresentado na Conferência latino-americana de saúde ocupacional em 2005, na cidade de São Paulo. Disponível em <http://www.anamt.org.br/downloads/conferencia_latino/ Mesa%20redonda%20ANAMT%202005%20-%20ass%20E9dio.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2005.

GOLEMAN, Daniel. **Trabalhando com a Inteligência Emocional**. Tradução M. H. C. Côrtes. Rio de Janeiro: Objetiva, 1999.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral – A violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. **Mal-Estar no Trabalho. Redefinindo o Assédio Moral**. Tradução de Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HOUAISS, Antônio, VILLAR, Mauro de Salles. **Minidicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **O Assédio Moral e os Representantes Unitários e não Sindicais de Trabalhadores**. Revista LTR, São Paulo, v. 68, n. 10, p. 1198-1210, outubro de 2004.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 7. ed. São Paulo: Método, 2004.

LEYMANN, Heinz *apud* MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio Moral**. Revista do TST, Brasília, v. 68, n. 3, p. 189-195, jul/dez, 2002.

MARINONI, Luiz Guilherme. **O direito à tutela jurisdicional efetiva na perspectiva da teoria dos direitos fundamentais**. Jus Navegandi, Teresina, a. 8, n. 378, 20 jul. 2004. Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5281>>. Acesso em: 11 nov. 2005.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Direito Internacional Público – Parte geral**. São Paulo: RT, 2004.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. **O Direito ao Trabalho Digno**. Disponível em <<http://www.mpt.gov.br>>. Acesso em: 12 dez. 2005.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Princípios do direito do trabalho e direitos fundamentais do trabalhador**. Revista LTr : Legislação do Trabalho, v. 67, n. 8, p. 903-916, ago. 2003, p. 908.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. rev. e aum. São Paulo: Saraiva, 1997.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Revista LTR, São Paulo, v. 68, n. 8, p. 922-930, agosto de 2004.

NUNES, Rodrigues. **Grande Dicionário Jurídico RG – Fenix**. São Paulo: RG Editores Associados, 1995.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 6. ed. revista, ampliada e atualizada. São Paulo: Max Limonad, 2004.

POUND, Roscoe. **Liberdade e garantias constitucionais**. Tradução de E. Jacy Monteiro. 2. ed. São Paulo: IBRASA, 1976.

QUADROS, Dante. TREVISAN, Rosi Mary. **Comportamento Organizacional**. Coleção Gestão Empresarial. Disponível em <http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/cap_humano/1.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2005.

RAMÍREZ, Lydia Guevara. **Tratamiento del Acoso Psicológico, el estrés y el burnout como accidentes del trabajo**. Disponível em <<http://www.mundojuridico.adv.br>>. Acesso em: 20 dez. 2005.

RÁO, Vicente. **O direito e a vida dos direitos**. 5. ed. anotada e atual. por Ovídio Rocha Barros Sandoval. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1999.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do Direito do Trabalho**. Tradução de Edílson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.

SALVADOR, Luiz. **Assédio Moral**. Jus Navegandi, Teresina, a. 7, n. 61, jan. 2003.

Disponível em <<http://jus2uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3615>>. Acesso em: 26 ago. 2005.

_____. **Assédio Moral. Doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte.** Jus Navegandi, Teresina, a. 6, n. 59, out. 2002. Disponível em <<http://jus2uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3326>>. Acesso em: 26 ago. 2005.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico** / atualizadores: Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. 24. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Até onde nos conduz o assédio moral?** Disponível em <<http://www.direitonet.com.br/artigos/x/16/87/1687/>>. Acesso em: 4 ago. 2005.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 24. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

SOARES, Evanna. **O Princípio da Razoabilidade no Direito do Trabalho.** Trabalho de conclusão da disciplina Teoria Geral do Direito, Curso de Doutorado em Ciências Jurídicas e Sociais. – Faculdade de Ciências Políticas, Jurídicas e Econômicas, Universidade do Museu Social Argentino (UMSA) – 1998. Prof. Marcelo Salerno. Disponível em <<http://www.prt22.mpt.gov.br/trabevan6.htm>>. Acesso em: 8 nov. 2005.

SUNDFELD, Carlos Ari, VIEIRA, Oscar Vilhena. **Direito Global.** São Paulo: Max Limonad, 1999.

VILLATORE, Marco Antônio César. **O Assédio Moral, o nexo causal para doença do trabalho e o artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em <<http://www.rvadvogados.com.br>>. Acesso em: 30 nov. 2005.