

**FACULDADES INTEGRADAS “ANTÔNIO EUFRÁSIO DE
TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E
RESPONSABILIDADE CIVIL**

MARIA LUIZA DE OLIVEIRA ANDRADE

Presidente Prudente/SP
2005

**FACULDADES INTEGRADAS “ANTÔNIO EUFRÁSIO DE
TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E
RESPONSABILIDADE CIVIL**

MARIA LUIZA DE OLIVEIRA ANDRADE

Monografia apresentada como requisito parcial de
Conclusão de Curso para obtenção do Grau de
Bacharel em Direito, sob Orientação do Prof. Valmir
da Silva Pinto.

Presidente Prudente/SP
2005

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E RESPONSABILIDADE CIVIL

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como
requisito parcial para obtenção do Grau de
Bacharel em Direito

Valmir da Silva Pinto

Ari Alves de Oliveira Filho

Marilda Ruiz Andrade Amaral

Presidente Prudente/SP, 28 de novembro de 2005.

Dedico esta obra aos meus pais, Lúcia e Haroldo, principais responsáveis por mais essa conquista. Ao meu irmão Haroldo e meu namorado Carlos, que sempre estiveram ao meu lado, apoiando-me e incentivando-me.

Em especial, dedico-a ao meu avô Ari, que sempre me incentivou a crescer profissionalmente e a ser feliz.

As injúrias são os argumentos daqueles que não têm razão.

François Fénelon

AGRADECIMENTOS

Preliminarmente, agradeço a Deus, Pai Eterno, que me iluminou e me deu sabedoria para a realização deste trabalho científico.

Agradeço também aos meus pais, Lúcia e Haroldo, que sempre lutaram para que eu tivesse a melhor educação, sempre me incentivaram a buscar os meus sonhos e sempre me deram muito amor e carinho. Sem vocês eu certamente não estaria aqui. Amo muito vocês!

Agradeço ao meu irmão querido, Haroldo, pela paciência e pelos tantos livros que me ajudou a achar, pelas tantas idas à biblioteca.

Agradeço ao meu namorado, Carlos, o meu companheiro, pelo amor, pelo carinho e pela compreensão.

Agradeço ao meu orientador, Prof. Valmir, por ter aceitado e compartilhado comigo o desafio deste trabalho.

Agradeço aos meus amigos, todos eles, por sempre terem me incentivado, pelo companheirismo e amizade.

Agradeço, ainda, a todas as demais pessoas que de alguma forma contribuíram para a conquista desse objetivo.

RESUMO

O presente trabalho aborda o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil que advém de tal prática ilícita, sendo o tema de tamanha relevância jurídica e social, tendo em vista a grande frequência com que o fenômeno ocorre e os imensos traumas causados às vítimas, as quais, por meio da responsabilidade civil, podem tutelar seus direitos à dignidade e à pessoa humana. Enfoca o assédio moral como qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima no ambiente de trabalho. Ressalta, ainda, as causas do fenômeno, seus elementos caracterizadores e as possíveis vítimas, agressores e demais envolvidos nesse terror psicológico, bem como as terríveis conseqüências ao agredido, tais como prejuízos à saúde psíquica e física, no convívio familiar e social e a queda na auto-estima pessoal e profissional. Também faz uma diferenciação entre o assédio moral e assédio sexual, estabelecendo suas semelhanças e objetivos próprios. Enfoca, ainda, a responsabilidade civil, como a obrigação em que o sujeito passivo (aquele que sofreu o dano) pode exigir o pagamento de indenização do ativo (aquele que cometeu o dano) por ter sofrido prejuízo, analisando-a sob o aspecto da prática do assédio moral, em cada uma de suas espécies, como uma forma da vítima buscar a reparação pelos danos causados pelo agressor. Traz, também, uma análise do assédio moral no direito comparado e a proteção jurídica nacional que recebe tal instituto. Por fim, destaca como se dará a reparação processualmente falando e de que forma pode ser realizada a prevenção no nível da sociedade, do ambiente da empresa e o papel dos sindicatos e do Ministério Público do Trabalho para coibir e prevenir o terror psicológico.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral; ambiente de trabalho; responsabilidade civil.

ABSTRACT

The present work approaches the phenomenon of the moral harassment in the work atmosphere and the civil responsibility that shows up for such an illicit practice, being the theme of great juridical and social relevance, having in view the great frequency with that the phenomenon happens and the immense traumas caused to the victims, the ones which, through the civil responsibility, can tutor its rights to the dignity and the human people. It focuses the moral harassment as any abusive conduct that it attempts, for its repetition, against the dignity or a person's integrity psychic or physical, threatening its employment or degrading the climate in the work atmosphere. Emphasizes, the causes of the phenomenon, its elements and characteristics and the possible victims, aggressors and others much involved in that psychological terror, as well as the terrible consequences to the attacked, such as damages to the psycho-physical health, in the family and social conviviality and the fall in the personal and professional self-esteem. It also makes a differentiation between the moral harassment and sexual harassment, establishing its likeness and own objectives. It focus, in the civil responsibility, as the obligation in that the passive subject (the one that suffered the damage) it can demand the payment of compensation of the actives (the one that made the damage) for having suffered damages, analyzing under the aspect of the practice of the moral harassment, in each one of its species, as a form of the victim to fetch the repair for the damages caused by the aggressor. It also brings, an analysis of the moral harassment in the compared right and the national juridical protection that receives such institute. Finally, it highlights how it will be the repair processually speaking and the form it can be accomplished the prevention in the level of the society, of the atmosphere of the company and the function of the trade unions and of the Public Prosecution service of the work to restraint and to prevent the psychological terror.

WORD-KEY: Moral harassment; work environment; civil responsibility.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

QUADROS

QUADRO 1- Elenca os Sentimentos e as conseqüências do assédio moral sobre a auto-estima e a saúde psicofísica dos trabalhadores.....	45
QUADRO 2 – Divisão dos sintomas entre os sexos.....	46

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	14
1.1 Histórico.....	14
1.2 Assédio moral e <i>mobbing</i>	15
1.3 Conceitos.....	16
1.4 Causas.....	20
1.5 Elementos caracterizadores.....	26
1.6 Sujeitos do assédio moral.....	28
1.6.1 O agressor.....	28
1.6.2 A vítima.....	31
1.6.3 Demais envolvidos.....	33
1.7 Instrumentos de assédio.....	34
1.8 Espécies de assédio moral.....	38
1.8.1 Assédio Horizontal.....	38
1.8.2 Assédio Vertical Ascendente.....	39
1.8.3 Assédio Vertical Descendente.....	40
1.8.4 Assédio Misto.....	41
1.9 Conseqüências às vítimas.....	41
1.10 Distinção de assédio moral e assédio sexual.....	48
2 A RESPONSABILIDADE CIVIL.....	50
2.1 Evolução Histórica.....	50
2.2 Conceitos.....	53
2.3 Responsabilidade Civil e Responsabilidade Penal.....	54
2.4 Requisitos fundamentais.....	56
2.4.1 O ato ilícito como fato gerador de responsabilidade.....	57
2.4.2 Culpa.....	58
2.4.2.1 Modalidades de Culpa.....	59
2.4.2.2 Graus de Culpa.....	60
2.4.2.3 Dolo.....	61
2.4.3 Nexo causal.....	61
2.4.4 Responsabilidade e Dano.....	62
2.4.4.1 Dano patrimonial.....	63
2.4.4.2 Dano moral.....	64
2.5 Responsabilidade Civil Subjetiva e a Teoria da Culpa.....	64
2.6 Responsabilidade Civil Objetiva e a Teoria do Risco.....	65

3 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE CIVIL	66
3.1 Assédio moral como dano pessoal.....	66
3.2 Assédio moral como acidente de trabalho.....	68
3.3 Responsabilidade civil do empregado e do empregador.....	70
3.3.1 Empregado que assedia empregado.....	71
3.3.2 Empregado que assedia superior hierárquico ou empregador.....	74
3.3.3 Superior hierárquico ou empregador que assedia empregado.....	75
3.3.4 Superior hierárquico ou empregador que juntamente com outros empregados assediam outro empregado.....	77
4 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: DIREITO COMPARADO E DIREITO BRASILEIRO	80
4.1 Organização Internacional do Trabalho	80
4.2 Tutela jurídica do assédio moral no Direito Comparado.....	81
4.2.1 França.....	81
4.2.2 Espanha.....	83
4.2.3 Portugal.....	84
4.2.4 Itália.....	85
4.2.5 Bélgica.....	86
4.2.6 União Européia.....	87
4.2.7 Estados Unidos.....	88
4.3 Assédio moral e a proteção jurídica brasileira.....	89
4.3.1 Tutela Genérica.....	90
4.3.2 Tutela específica.....	94
4.3.3 A posição jurisprudencial brasileira.....	97
5 REPARAÇÃO E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL	102
5.1 Processualmente.....	102
5.1.1 A competência para a reparação.....	103
5.1.2 O ônus da prova.....	107
5.1.3 A Liquidação do dano.....	109
5.2 Legislação para punir e prevenir.....	112
5.3 A prevenção no nível da sociedade.....	114
5.4 A prevenção dentro do ambiente da empresa.....	115
5.5 O novo papel dos sindicatos.....	118
5.6 A intervenção do Ministério Público do Trabalho.....	119
6 CONCLUSÕES	121
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	123

INTRODUÇÃO

O presente trabalho analisou o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil advinda de tal prática ilícita, justificando-se a escolha do tema tendo em vista sua importância e relevância jurídica, em virtude de ser um fenômeno cada vez mais freqüente, capaz de atormentar e depreciar as relações humanas no ambiente de trabalho, encontrando reparação jurídica na responsabilidade civil.

Preliminarmente, dedicou-se extenso capítulo ao assédio moral, também denominado neste trabalho de *mobbing*, que vem revelando-se um fenômeno social recente e cada vez mais presente nas organizações, tanto na iniciativa privada quanto nas instituições públicas. Denomina-se uma agressão moral ou psicológica no ambiente de trabalho, implicando condutas antiéticas, reiteradas e sistematizadas, através de escritos, gestos, palavras e atitudes que expõem a vítima a situações constrangedoras, vexatórias e humilhantes, visando discriminá-la e/ou excluí-la da organização e ambiente do trabalho. Possui causas tanto sociais, como as condições de uma economia submetida às influências do neo-liberalismo, quanto ligadas ao psiquismo e egocentrismo do sujeito agressor, tal como a recusa da distinção, a inveja, o ciúme, a rivalidade e o medo.

Demonstrou que o terror psicológico pode ter, tanto como agressores quanto como vítimas, o empregado, o superior hierárquico ou o empregador, denominando-se horizontal o assédio moral que é dirigido de empregado a empregado; vertical ascendente, quando ocorre de empregado a superior hierárquico ou empregador; vertical descendente, quando provém do superior hierárquico ou empregador, dirigido a um empregado; e misto, quando há união de superior hierárquico ou empregador a empregados, a fim de assediar outro empregado.

Ressaltaram-se os múltiplos e variados instrumentos de consecução do assédio moral, como a deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento ou recusa de comunicação, atentados contra a dignidade e violência verbal, física ou sexual da vítima. Destes atos resultam graves conseqüências à integridade

psicofísica do agredido, sendo freqüentes os distúrbios emocionais e psicológicos, havendo redução da auto-estima pessoal e profissional, bem como refletindo-se na sua esfera patrimonial. Ainda, diferenciou-se o assédio moral do sexual, cujo objetivo principal é a satisfação de desejos sexuais do ofensor.

Num segundo momento, analisou a responsabilidade civil como uma obrigação imposta com o intuito de reparar um dano moral ou material sofrido por uma terceira pessoa, em que aquele que praticou o ato tem o dever de repará-lo, surgindo como um corolário de uma longa e lenta evolução histórica. Distinguiu a responsabilidade civil da penal, a qual tem na conduta humana ilícita um fato definido por lei como crime ou contravenção. Enfocou os requisitos fundamentais da responsabilidade civil, quais sejam, o ato ilícito, a culpa ou dolo, o nexos de causalidade e o dano, analisando a cada qual. Abordou a responsabilidade civil subjetiva, fundada na teoria da culpa, e a responsabilidade civil objetiva, baseada na teoria do risco.

No terceiro plano do trabalho, procurou-se miscigenar todo o entendimento relativo ao assédio moral com a tutela da responsabilidade civil. Inicialmente, o assédio moral foi analisado como um dano pessoal – violador dos direitos da personalidade da vítima – que por sua vez engloba o dano moral, fato pelo qual é devida a tutela desses direitos pessoais por meio da responsabilidade civil. Uma outra visão do assédio moral foi como acidente de trabalho, ou seja, as enfermidades advindas do assédio moral tem relação direta com a atividade profissional, ocorrem pelo exercício do trabalho e no ambiente da empresa, sendo devido, nestes casos, o benefício do auxílio acidente. A partir de então, abordou o trabalho a responsabilidade civil do empregado e do empregador em cada modalidade de assédio moral, evidenciando os casos do empregado que assedia empregado; empregado que assedia superior hierárquico ou empregador; superior hierárquico ou empregador que assedia empregado e superior hierárquico ou empregador que juntamente com empregados assediam outro empregado.

Explanou, num quarto instante, sobre a tutela do assédio moral no direito comparado, evidenciando a preocupação da Organização Internacional do Trabalho com a freqüência e as conseqüências que o terror psicológico tem causado em

países de todo o mundo. França, Espanha, Portugal, Itália, Bélgica, e Estados Unidos foram os países analisados quanto à tutela do assédio moral, bem como o bloco econômico da União Européia. Em contrapartida, evidenciou-se a proteção jurídica brasileira contra o fenômeno, apresentando as normas de ordem genérica aplicadas no combate ao *mobbing*, e algumas leis sobre o assunto, em âmbito federal, estadual e municipal, tendo em vista que não há ainda no Brasil uma norma específica no combate ao assédio moral, havendo bastante preocupação da jurisprudência em identificar e punir civilmente os agentes agressores.

Por fim, abordou a questão da reparação e prevenção ao assédio moral. Processualmente, a reparação se dá pela via judicial, sendo competente, em regra, a Justiça do Trabalho; incumbe-se o ônus da prova àquele que nega a prática do assédio moral; e a liquidação do dano deve resultar de um juízo de equidade feito pelo juiz, com minuciosa análise do caso concreto. Ainda, abordou a possibilidade da criação de uma legislação capaz de definir, punir e prevenir o *mobbing*. No tocante à prevenção do terror psicológico, o presente trabalho analisou: a questão no nível da sociedade, ou seja, deve existir uma união para se reagir em conjunto; dentro do ambiente da empresa, por meio de mudanças nas condições trabalhistas, no comportamento da direção, dentre outras, a fim de tornar o ambiente de trabalho um local sadio; o novo papel dos sindicatos, ministrando cursos e realizando programas de defesa dos trabalhadores vítimas do *mobbing*; e a intervenção do Ministério Público do Trabalho, como representante do Estado na aplicação da Justiça.

Na elaboração do presente trabalho, foram empregados os métodos de pesquisa dedutivo, histórico, bibliográfico, comparativo e monográfico, mostrando-se esta, portanto, uma pesquisa teórica, bibliográfica e documental.

Objetivou, assim, esclarecer a importância de se desvendarem as formas como o assédio moral se mostra, quando ocorre no ambiente de trabalho e o porquê ocorre, sendo uma forma de dano à pessoa, dano este que pode ter a devida reparação por meio da responsabilidade civil.

1 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

1.1 Histórico

O assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno que vem ocorrendo com frequência, tanto na iniciativa privada quanto nas instituições públicas. Tal fenômeno não é recente e remonta das próprias origens da relação trabalhista.

A revolução tecnológica que tomou conta do mercado de trabalho, aliada à globalização, determinou uma mudança substancial nas relações trabalhistas, impondo aos trabalhadores a necessidade de uma atualização constante e uma competitividade exacerbada.

Se esta realidade traz pontos positivos, estimulando o desenvolvimento profissional e pessoal no trabalho, tem gerado, também, importantes impactos negativos na vida dos trabalhadores em geral e na própria organização. Isto porque o estímulo desenfreado da competitividade acaba por provocar condutas inadequadas objetivando o alcance de um lugar de destaque neste “jogo”. (SILVA, 2005, p.11)

Neste contexto, o assédio moral, muito embora não seja o único fenômeno caracterizado, indubitavelmente, é aquele que desponta com maior constância; via de regra, determina as conseqüências mais desastrosas.

A violência moral nos locais de trabalho tornou-se objeto de estudo inicialmente na Suécia e depois na Alemanha, principalmente por mérito de um pesquisador em psicologia do trabalho, Heinz Leymann.

Os estudos de Leymann se desenvolveram sobretudo na Suécia, para onde se transferiram em meados dos anos cinquenta, e verificaram que, em um ano, 3,5% dos trabalhadores, de uma população economicamente ativa de 4,4 milhões de pessoas, sofreram perseguição moral por um período superior a 15 meses. Leymann estabeleceu que, para caracterizar a ação como de *mobbing*¹, era necessário que as

¹ O termo *mobbing* vem do verbo inglês *to mob*, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar.

humilhações se repetissem pelo menos uma vez na semana e tivessem a duração mínima de seis meses.

Após a difusão de seu estudo em 1995, Leymann acabou por difundir o resultado de suas pesquisas por toda Europa. Após isso, a Alemanha adotou medidas de atendimento médico específico para amenizar o sofrimento das vítimas, e introduziu aspectos que envolvem o assédio moral em disciplina de estudo universitário, como parte da cadeira de Psicologia do Trabalho.

Na França, a psiquiatra Marie-France Hirigoyen foi uma das pioneiras a desenvolver estudos nesse sentido, revelando em 1998, através do seu livro *Assédio Moral*, e depois em 2001, na obra *Mal-Estar no Trabalho*, que este tipo de assédio é uma "guerra psicológica", envolvendo abuso de poder e manipulação perversa, fatores responsáveis por prejuízos à saúde mental e física das pessoas.

No Brasil, atualmente, existem leis e projetos de lei em tramitação no âmbito federal e estadual, uma vez que a violência no ambiente de trabalho está se tornando cada vez mais ostensiva. Existem, também, algumas leis e projetos de lei municipais sobre o assunto. Essa manifestação do Legislativo demonstra a disposição inequívoca de se coibir atos aos quais, até bem pouco tempo, não era dada a devida importância.

1.2 Assédio moral e *mobbing*

Como um fenômeno mundial, o assédio moral apresenta diferentes colorações de acordo com a cultura e o contexto de cada país. As expressões *harcèlement moral* (assédio moral) da França; *bullying* (tiranizar) da Inglaterra e dos Estados Unidos; *mobbing* (molestar) da Itália, Alemanha e nos países escandinavos; *ijime* (ostracismo social) do Japão; *acoso moral ou acoso psicológico* nos países de língua espanhola, significam aquilo que no Brasil denomina-se de assédio moral.

Dentre as terminologias citadas, os termos *mobbing* e *bullying* são freqüentemente utilizados.

Segundo a autora Marie-France Hirigoyen:

Por *mobbing* entendem-se as ações repetidas e repreensíveis ou claramente negativas, dirigidas contra empregados de uma maneira ofensiva, e que podem conduzir a seu isolamento do grupo no local de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002, p.78)

Consoante o autor sueco Heinz Leymann (LEYMANN APUD HIRIGOYEN, 2002, p. 78):

Mobbing consiste em manobras hostis freqüentes e repetidas no local de trabalho, visando sistematicamente a mesma pessoa. Provém de um conflito que degenera. É uma forma particularmente grave de estresse psicossocial.

Segundo Marie-France Hirigoyen (2002, p. 85), o termo *bullying* é mais amplo que o termo *mobbing*. Vai de chacotas e isolamentos até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas. Refere-se mais às ofensas individuais do que à violência organizacional. O *mobbing* relaciona-se mais a perseguições coletivas ou à violência ligada à organização, incluindo desvios que podem acabar em violência física.

Utilizar-se-á, no decorrer deste trabalho, tanto os termos assédio moral como *mobbing*, uma vez que ambos os fenômenos estão diretamente ligados à violência moral no ambiente de trabalho.

1.3 Conceitos

A expressão *assédio* deriva do verbo assediar, que significa “cerco, sítio, insistência importuna”. (LUFT, 1996, p. 58)

Justificando a utilização da expressão *moral*, Marie-France (2002, p.15-16) assevera que:

A escolha do termo *moral* implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade. Não é possível estudar esse fenômeno sem levar em conta a perspectiva ética ou moral, portanto, o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas (...).

Não existe previsão específica sobre o assédio moral em nosso ordenamento jurídico, tão menos o Direito, nele compreendidas a doutrina e jurisprudência, cuidou de estabelecer uma conceituação para esse fenômeno social que é vivo na organização do trabalho e de grande relevância jurídica. Por isso, a fim de identificar o fenômeno e estudar as suas conseqüência jurídicas, busca-se sua conceituação na área da psicologia, até porque o fenômeno foi precedentemente estudado pela psicologia do trabalho. (ALKIMIN, 2005, p. 36)

Assim, tem-se o conceito da psicóloga francesa Marie-France (2002, p.17):

Assédio moral 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.

Também no campo da medicina do trabalho se fala no assédio moral. Segundo Margarida Barreto, ginecologista e médica do trabalho (CREMESP 15713); mestre em Psicologia Social (PUC-SP) com a tese "Uma Jornada de Humilhações" (baseada em 2072 entrevistas de homens e mulheres de 97 empresas industriais paulistas); graduada em Medicina pela FMSP, o assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s),

desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego².

O doutrinador Jorge Luiz de Oliveira da Silva assim conceitua o *mobbing*:

É um fenômeno impulsionado rumo a um objetivo previamente delineado, quer seja através do desequilíbrio causado à vítima, alijá-la do ambiente de trabalho, livrando-se, assim, o assediador da pessoa que o incomoda. No entanto, é possível a configuração do assédio moral sem o objetivo de levar a vítima à demissão, mas pelo simples prazer de manter o assediado submetido às torturas psicológicas, alimentando o espírito sádico do assediador. (SILVA, 2005, p. 15)

Também na jurisprudência brasileira observa-se a preocupação de alguns juízes em identificar e definir com objetividade o que é e o que não é assédio moral, ressaltando suas características essenciais e evitando o risco de generalização. Exemplo dessa preocupação encontra-se nas decisões dos juízes Carlos Rizk e Cláudio Armando Couce de Menezes, ambos do TRT do Espírito Santo, cujas ementas se transcrevem abaixo:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O que é assédio moral no trabalho? É a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e anti-éticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a Organização. A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade de vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Uma forte estratégia do agressor na prática do assédio moral é escolher a vítima e isolá-la do grupo. Neste caso concreto, foi exatamente o que ocorreu com o autor, sendo confinado em uma sala, sem ser-lhe atribuída qualquer tarefa, por longo período, existindo grande repercussão em sua saúde, tendo em vista os danos psíquicos por que passou. Os elementos contidos nos autos conduzem, inexoravelmente, à conclusão de que se encontra caracterizado o fenômeno denominado assédio moral. Apelo desprovido, neste particular. VALOR DA INDENIZAÇÃO. CRITÉRIO PARA A SUA FIXAÇÃO. A fixação analógica,

² Dados sobre a pesquisa de Margarida Barreto disponível em: <http://www.assediomoral.org>. Acesso em 01 de agosto de 2005.

como parâmetro para a quantificação da compensação pelo dano moral, do critério original de indenização pela despedida imotivada, contido no artigo 478 Consolidado, é o mais aconselhável e adotado pelos Pretórios Trabalhistas. Ressalte-se que a analogia está expressamente prevista no texto consolidado como forma de integração do ordenamento jurídico, conforme se infere da redação do seu artigo 8º. Ademais, no silêncio de uma regra específica para a fixação do valor da indenização, nada mais salutar do que utilizar um critério previsto na própria legislação laboral. Assim, tendo em vista a gravidade dos fatos relatados nestes autos, mantém-se a respeitável sentença, também neste aspecto, fixando-se que a indenização será de um salário - o maior recebido pelo obreiro -, por ano trabalhado, em dobro. CONCLUSÃO: ' ... por unanimidade, conhecer do recurso e, por maioria, negar-lhe provimento. Vencidos, quanto ao valor da indenização, ante o voto de desempate da Presidência, os Juizes José Carlos Rizk, Maria de Lourdes Vanderlei e Souza e Cláudio Armando Couce de Menezes. Mantido o valor da condenação. Sustentação oral do Dr. Ângelo Ricardo Latorraca, advogado do recorrido. Redigirá o acórdão o Juiz José Carlos Rizk.'

EMENTA: DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. INEXISTÊNCIA. A moral individual é apresentada pela honra da pessoa, o seu nome, boa fama, a sua auto-estima e o apreço de que goza perante terceiros. O dano moral, por sua vez, é o resultante de ato ilícito que atinja o patrimônio da pessoa, ferindo sua honra, decoro, crenças políticas e religiosas, paz interior, bom nome, auto-estima e liberdade, originando sofrimento psíquico, físico ou moral propriamente dito. Por outro lado, assédio moral, manipulação perversa, terrorismo psicológico ou, ainda, *mobbing, bullying ou harcèlement moral*, é um mal que, apesar de não ser novo, começa a ganhar destaque na sociologia e medicina do trabalho, estando por merecer também a atenção dos juristas. O assédio é um processo, conjunto de atos, procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes. De regra, é sutil, no estilo "pé de ouvido". A agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador. O assédio moral, a exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações humilhantes e vexatórias no trabalho, que atenta contra a sua dignidade ou integridade psíquica ou física é indenizável, no plano patrimonial e moral. In *casu*, não se observa a ocorrência de dano moral ou assédio moral. As provas oral e documental são insuficientes para demonstrar qualquer conduta da reclamada violadora da honra do autor, do seu nome, da sua boa fama, da sua auto-estima e do apreço de que goza perante terceiros. Não se observou também nenhuma situação humilhante e que poderia ocasionar qualquer dano físico ou psicológico. CONCLUSÃO: ' ... por unanimidade, conhecer do recurso e negar-lhe provimento. Redigirá o acórdão o Juiz Cláudio Armando Couce de Menezes.'

Assim, o assédio moral consiste na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, situações essas que ofendem a sua dignidade ou integridade física.

O objetivo do assediador, de regra, é motivar o trabalhador a pedir demissão ou remoção para outro local de trabalho, mas o assédio pode se configurar assunto (por exemplo, para que deixe de apoiar o sindicato ou determinado movimento reivindicatório em curso), ou simplesmente visar a humilhá-lo, com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador em relação a algum a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões ou atitudes manifestadas. O importante, para a configuração do assédio moral, é a presença de conduta que vise a humilhar, ridicularizar, menosprezar, inferiorizar, rebaixar, ofender o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e físico.

Desta forma, pode-se dizer que o assédio moral é toda e qualquer conduta – que pode se dar através de palavras, de gestos ou atitudes – que traz dano à personalidade, dignidade ou integridade psicofísica do trabalhador, põe em risco seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho.

1.4 Causas

O assédio moral possui causas tanto sociais quanto ligadas ao psiquismo e o egocentrismo do agente agressor.

No âmbito social, com as condições de uma economia submetida às influências do neoliberalismo, não se pode deixar de notar a precariedade de emprego, a flexibilização das relações de trabalho, o ritmo pressionante da economia, o interesse por reduzir os custos de trabalho, a existência do desemprego, as manifestações da terceirização, o crescimento do setor informal, a migração continuada e a tendência à contratação por tempo determinado verso à estabilidade do trabalho. Todas são causas certas da tendência ao crescimento do assédio moral.

A Confederação Nacional do Ramo Químico (2002, p.13), em cartilha explicativa quanto ao fenômeno, catalogou entre os motivos geradores do assédio moral a flexibilização das condições de trabalho que significa:

A desregulamentação, precarização das condições de trabalho, eliminação de empregos, retirada de direitos, desequilíbrio entre as partes nos contratos de trabalho, revisão permanente dos salários em função da conjuntura, baixos salários, um aumento das jornadas de trabalho, mais trabalho com menos funcionários, elevação dos acidentes de trabalho, crescimento dos índices de desemprego, do trabalho informal, do subemprego e dos bicos.

Não obstante, pense-se que, ainda frente aos altos índices de pobreza, falta de serviços e recursos básicos, de desemprego e subemprego que afeta a todos os países e muito mais os países em via de desenvolvimento e as difíceis condições de trabalho na indústria e no campo que ainda continuam latentes, o trabalho deve valorar-se em sua dimensão de auto-realização e dignidade da pessoa humana. Em uma empresa orientada para o mercado, requer-se uma competitividade empresarial superior para poder sobreviver à pressão da economia. Por isso o empregador buscará os melhores talentos, assim como o pessoal mais dócil, manejável, capaz de assumir funções sem protestar e, tratará de libertar-se dos que já não são convenientes para ele.

Assim, segundo Márcia Novaes Guedes (2005, p.107), a convivência da empresa é indispensável para tornar realidade o desejo de destruição do sujeito perverso:

A atração social do mal é um aspecto importante na apuração das causas imediatas do *mobbing*. Em escritórios e fábricas do setor público e privado predominam chefes inseguros, pessoal e profissionalmente despreparados para o exercício do cargo e do poder, gente arrogante que mal consegue esconder o desejo inconfesso de onipotência, que usa e abusa de expedientes rasteiros e agressivos para tentar esconder a própria mediocridade. Se por um lado se nota um predomínio desses personagens em postos de comando no ambiente de trabalho, por outro lado o modelo de gestão por eles desenvolvido é visto, pela maioria dos trabalhadores, como normal.”³

³ Há um estudo nesse sentido realizado na Itália por Harald Ege. Veja-se o que ele diz na Conferência proferida em Siena: “O *mobbing* na Itália é mais longo do que na Alemanha, e isso acontece por dois motivos: na Itália o *mobbing*, infelizmente e muito freqüentemente, é considerado uma normalidade. Um superior que não é autoritário é visto como débil. Além disso, o conflito no trabalho é tido como uma regra e se uma pessoa procura ajuda com os amigos ou com a família, a primeira coisa que é dita é: deve adaptar-se, pois assim é o trabalho, assim são as regras”. A íntegra da conferência pode ser visualizada no site <www.mobbingonline.it>.

Ou seja, o sujeito agressor aterroriza o trabalhador para que este produza além de suas forças, por não se encaixar no perfil do “trabalhador ideal” por seu “deplorável” rendimento. Esta causa gera um dispêndio de força física consideravelmente maior, um desgaste físico e mental que não condiz com os rendimentos e que não respeita a pessoa do trabalhador, enquanto ser humano. Há, assim, um aumento da produtividade às custas do esgotamento das forças dos trabalhadores. O que mais impressiona não é o desgaste físico e sim o propulsor deste desgaste, que é o moral. Buscam-se forças para uma jornada de trabalho incessante, para que a empresa cresça e continue dentro das expectativas do mercado.

No tocante às causas psicológicas, ligadas ao psiquismo e egocentrismo do sujeito agressor, há de se destacar a recusa da distinção, a inveja, o ciúme, a rivalidade e o medo.

O assédio moral começa freqüentemente pela recusa de uma diferença. Ela se manifesta por um comportamento no limite da discriminação - propostas sexistas para desencorajar uma mulher a aceitar uma função tipicamente masculina, brincadeiras grosseiras a respeito de um homossexual...Provavelmente, da discriminação chegou-se ao assédio moral, mais sutil e menos identificável, a fim de não correr o risco de receber uma sanção. Quando a recusa se origina de um grupo, para ele é difícil aceitar alguém que pensa ou age de forma diferente ou que tem espírito crítico. (HIRIGOYEN, 2002, p.37-38).

Ainda, segundo a autora (2002, p.38):

Para além da maneira de se trabalhar, existe uma maneira de ser, de se vestir, de falar, de reagir, postura que definirá o indivíduo perante um grupo como "aceitável". Inclui, freqüentemente, a noção de educação ou classe social. Às vezes, sentindo o perigo de ser postas de lado, as vítimas tratam de aparar as diferenças ou a originalidade e, como camaleões, terminam por se fundir no grupo.

As atitudes de assédio visam, antes de tudo, a “queimar” ou se livrar de indivíduos que não estão em sintonia com o sistema. Para que o grupo seja

homogêneo, esmaga-se aquele que não está no ponto, aniquila-se qualquer especificidade, seja de caráter, comportamento, sexo, raça, religião, naturalidade, costumes e até de pequenos atos de higiene.

A mais comum das discriminações é a por sexo, na qual engloba também o homossexualismo, muito visado pelos perversos que vêem na virilidade o sustentáculo de sua sobrevivência.

Já a discriminação por nacionalidade se intensificou com a globalização e os “nacionais” acreditam que os “gringos”⁴ irão tomar seus empregos ou impedir que seus conterrâneos se estabeleçam. O *mobbing* virá no sentido de encobrir estas pessoas “diferentes” com o manto da exclusão e serão margeadas ou até expulsas do meio.

Tão vã quanto a recusa da diferença encontra-se a inveja, como incidência do assédio moral.

Segundo Marie-France (2002, p.39):

A inveja é um sentimento natural que surge inevitavelmente a partir do momento em que duas pessoas estão em situação de se comparar uma à outra ou em posição de rivalidade. Ela pode causar danos consideráveis ao tornar os indivíduos nocivos, mas é um conceito ignorado pelas ciências sociais, como se tal sentimento fosse mera ilusão. É verdade que é algo não confessado facilmente. Como dizer aos outros, e como dizer a si mesmo: "Eu não vou com a cara de fulano porque ele é mais inteligente, mais bonito, mais rico ou parece ser mais amado do que eu?" Não podendo dizê-lo, fazemos e tentamos destruir o outro para sobressairmos. Difamando, reduzimos a distância entre nós e o que imaginamos serem os outros.

A inveja não é proporcional ao valor da coisa invejada e se concentra muito freqüentemente em coisas pequenas e desprezíveis. Inveja-se aquele que tem a mesa perto da janela, ou aquele que tem a cadeira mais bonita, mas também se inveja aquele que é o preferido do chefe ou que tem um salário melhor e a mesma qualificação.

⁴ Estrangeiro, espec. o de tipo alourado ou arruivado. (LUFT, 1996).

O sentimento de ciúmes também impulsiona o assédio moral, inclusive na hierarquia ou entre superiores e subordinados. Marie-France Hirigoyen (2002, p. 41) explana: “Quando já não se é seguro de si, como agüentar ter um subordinado com mais diplomas e mais competitivo? Isto pode fazer com que funcionários passem do projeto à ação, em todos os escalões de uma organização”.

Há, ainda, a questão da rivalidade. A rivalidade é uma alavanca de que as empresas se servem, bastante cinicamente, para se livrar de alguém incômodo: joga-se uma pessoa contra outra, a fim de que uma delas decida pedir as contas. Às vezes se jogam claramente os jovens contra os mais velhos, valorizando as novas equipes e considerando os mais velhos como obsoletos. Outras vezes é a rejeição que é utilizada de modo mais sutil.

Segundo Marie-France (2002, p.43), existem manipulações deliberadas de certas administrações que podem levar a deslealdades. Como, por exemplo, o caso de fusões em que, com o propósito de evitar demissões, duas pessoas acabam sendo dispostas em um mesmo cargo. Embora ninguém tenha dito nada, cada uma acha, com ou sem razão, que a menos produtiva ou a menos adaptada será eliminada. Não é de se espantar que, às vezes, uma tenha a tentação de eliminar a outra.

As rivalidades entre pessoas tornaram-se possíveis por causa do desaparecimento das equipes e da coletividade. Sob o pretexto de estabelecer uma concorrência estimulante, mas também com o objetivo de destruir as alianças, o sistema atual de gerência tende a instigar os grupos uns contra os outros. (Marie-France, 2002, p.43)

Também argumenta o médico francês Christophe Dejourn (2003, p.92):

As divisões entre grupos ou entre equipes, por exemplo, poderiam ser utilizadas na medida em que fosse possível jogar com as rivalidades, as contradições e os conflitos entre equipes, para conseguir, nas situações difíceis e urgentes, pessoas sempre dispostas a aceitar o trabalho suplementar, o trabalho ingrato ou perigoso. ‘Aqui, é verdade, nos disseram, somos como equipes de futebol, jogando umas contra as outras’.

Já o medo é um motor indispensável ao assédio moral, pois, de uma maneira geral, é por medo que alguém se torna violento: ataca-se antes de se ser atacado. Agredimos o outro para nos autoprotegermos de um perigo.

Com o fantasma do desemprego, que persiste apesar da retomada do crescimento econômico, e o aumento das pressões psicológicas relacionadas aos novos métodos de gestão, o medo se tornou um componente determinante no trabalho. Fica escondido no fundo da mente de um sem-número de empregados, mesmo que não ousem tocar nesse assunto. É o medo de não estar à altura, desagradar ao chefe, não ser apreciado pelos colegas, da mudança, medo também da crítica ou de cometer um erro profissional que possa causar a demissão. (HIRIGOYEN, 2002, p. 43)

O medo que se sente do outro leva a que também se desconfie de todo mundo. É preciso esconder as próprias fraquezas por temer que o outro as utilize como munição. É necessário atacar antes de ser atacado e, em qualquer caso, considerar o outro como um rival perigoso, ou um inimigo em potencial. Como em uma situação de legítima defesa, procura-se se livrar do outro para se salvar. Os perversos narcisistas, mais do que todos, têm pavor dos outros, pois todos os que eles não conseguem seduzir ou submeter são potencialmente perigosos.

Através do medo, excomunga-se o outro, atribuindo a ele sentimentos agressivos, por se estar em uma posição instável e se sentir ameaçado. É assim que se pode ser induzido a assediar uma pessoa, não pelo que ela é, mas pelo que se imagina que ela seja. Cria-se no outro um monstro imaginário que se deve a qualquer custo destruir. A sobrevivência ligada à morte alheia. A partir daí todos os momentos são preciosos para um ataque. Segue-se um sem-número de pequenas agressões.

Ainda, paralelamente às regras habituais, há numa relação empregatícia normas implícitas que devem ser respeitadas a qualquer preço, sendo muitas vezes, sem qualquer importância, mas que demonstram a interatividade do grupo. Por exemplo, o conhecimento da sonegação de um imposto é fato corriqueiro, pois o comentário foge aos muros da empresa, mas que deve ser guardado por todos sem

restrições em nome da boa convivência. Revelá-los, mesmo sem intencionalidade, acarretará discriminação e conseqüentemente, o assédio moral.

Os trabalhadores criam verdadeiras regras de trabalho sem correlação com as regras oficiais e que não são mais simples truques ou macetes, pois conduzem à elaboração de verdadeiros princípios reguladores para a ação e para a gestão das dificuldades ordinárias e extraordinárias observadas no curso do trabalho. (DEJOURS, 1994, p.133)

1.5 Elementos caracterizadores

Como já citado no item 1.3 deste trabalho, o assédio moral vem a ser a submissão do trabalhador a situações humilhantes, vexaminosas e constrangedoras, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, mas sempre em razão das funções exercidas pela vítima.

Isto posto, é imprescindível a identificação dos elementos que compõem esse fenômeno. Basicamente, são quatro:

1. Sujeitos
2. Conduta, comportamento e atos atentatórios aos direitos de personalidade
3. Reiteração e sistematização
4. Consciência do agente

Como sujeitos, temos a figura do sujeito ativo, ou seja, aquele que assedia e do sujeito passivo, aquele que é assediado, pontos estes que serão abordados com a profundidade merecida no tópico seguinte.

Além dos sujeitos, é necessária uma conduta degradante, isto é, atos, palavras, escritos, capaz de ofender a personalidade e dignidade da vítima, com prejuízos à integridade física e psíquica do empregado, criando condições de

trabalho humilhantes e degradando o ambiente de trabalho, além de colocar em perigo o emprego.

Segundo Maria Aparecida Alkimin (2005, p.48):

A conduta assediante é aquela capaz de romper com o equilíbrio no ambiente de trabalho, afetando diretamente a qualidade de vida no trabalho e a satisfação do empregado, representando uma conduta anti-social e antiética, sendo contrária aos bons costumes e à boa-fé que deve nortear toda relação social ou jurídica.

A reiteração e sistematização da conduta também é imprescindível para a caracterização do *mobbing*. Assim, a conduta não pode se apresentar como um fato isolado, portanto, o comportamento, gestos, palavras e atos direcionados contra o assediado e que visam desestabilizá-lo, afetando sua dignidade e direitos de personalidade, devem ser praticados de forma reiterada e sistemática, ou seja, com uma certa frequência.

Jorge Luiz de Oliveira Da Silva (2005, p.15) explana que o assédio moral somente estará presente quando a conduta ofensiva estiver revestida de continuidade e por tempo prolongado. Deve estar caracterizada a habitualidade. Caso Contrário, ter-se-ão meras ofensas esparsas, mas que não possuem o potencial evidenciador do assédio moral. Deixa-se claro que uma só ofensa ou conduta isolada poderá provocar danos morais ou materiais indenizáveis, porém, não se caracteriza neste caso o assédio moral.

Segundo estudos realizados por Leymann (LEYMANN APUD HIRIGOYEN, 2002, p.117), o ataque deve ocorrer pelo menos uma vez por semana e numa frequência média de seis meses de duração, tempo necessário para a manifestação da sintomatologia do assédio, seja na saúde, seja no ambiente de trabalho. Quanto à duração média do assédio moral, Marie-France (2002, p.117) apresenta os seguintes dados:

- Assédio superior a 6 meses: 3,5%
- Assédio de 6 meses a 1 ano: 11%

- Assédio de 1 ano a 3 anos: 45%
- Assédio superior a 3 anos: 40,5%

Segundo reportagem publicada na Revista Veja, de 13 de julho de 2005, foi realizada uma pesquisa com 42.000 trabalhadores em todos países. Um quarto deles disse já ter passado por algum tipo de humilhação ou situação vexatória:

- Várias vezes por semana: 50%
- Uma vez por semana: 27%
- Uma vez por mês: 14%
- Raramente: 9%

Ou seja, mostra-se que o assédio moral é realmente um fenômeno atual e de grande abrangência entre os trabalhadores.

Como último elemento, destaca-se a consciência do agente agressor. A conduta que caracteriza o assédio moral deve ser consciente, ou seja, como espécie do gênero ato ilícito, deve ser intencional ou previsível seu efeito danoso sobre o ambiente de trabalho e sobre a integridade psicofísica da vítima.

1.6 Sujeitos do assédio moral

1.6.1 O agressor

Preliminarmente, a vitimologia classifica o agressor como um sujeito perverso, o qual tem a vontade de se vingar, de destruir o outro como comportamentos do dia-a-dia, regras de vida.

Hirigoyen (2002) traça um perfil do agressor narcisista. Segundo a autora, os grandes perversos são também seres narcisistas e, como tal, vazios, que se alimentam de energia vital e da seiva do outro. O perverso narcisista depende dos

outros para viver; sente-se impotente diante da solidão, por isso se agarra a outra pessoa como verdadeira sanguessuga.

O assédio moral como forma de violência no local de trabalho tem como principal agente agressor o empregador. Sob a roupagem do exercício de poder de direção os detentores do poder – empregador ou superior hierárquico – visando uma organização do trabalho produtiva e lucrativa, acabam por incidir no abuso de poder, adotando posturas utilitaristas e manipuladoras através da gestão sob pressão (onde se exigem horários variados e prolongados, diversificação de função, cumprimento a todo custo de metas etc.), notadamente o superior hierárquico que se vale de uma relação de domínio, cobranças, autoritarismo por insegurança e medo de perder a posição de poder, desestabilizando o ambiente de trabalho pela intimidação, insegurança e medo generalizado, afetando o psiquismo do empregado e, conseqüentemente, sua saúde mental e física, além de prejudicar a produtividade com a queda no rendimento do subordinado afetado pela situação assediante.

Também é sujeito ativo do assédio moral o colega de serviço, o empregado que assim como o empregador ou superior hierárquico, contamina o ambiente de trabalho, tornando-se degradante, hostil, ofensivo e violador dos direitos de personalidade do ofendido. O ponto de partida para o *mobbing* pode ser uma simples inveja ou rivalidade entre colegas de trabalho, ou até mesmo uma competitividade destruidora estimulada pelo empregador que pretende eliminar o empregado vítima que não se adapta à organização do trabalho ou que não lhe apresenta boa produtividade.

Segundo José Edward, em matéria publicada na Revista Veja em 13 de julho de 2005, dentre os casos de assédio moral, 90% são praticados pelo chefe, 6% por chefes e colegas em conjunto, 2,5% por colegas e 1,5% pelo subordinado contra o chefe.

Os resultados do levantamento feito por Marie-France Hirigoyen (2002, p. 111) indicam (com relação às 186 pessoas que responderam às questões):

- em 58% dos casos, o assédio vem da hierarquia;

- em 29% dos casos, o assédio vem de diversas pessoas, incluindo chefia e colegas;
- em 12% dos casos, o assédio vem de colegas;
- em 1% dos casos, o assédio vem de um subordinado.

Assim, percebe-se que o *mobbing* pode ser tanto do chefe da organização para baixo como do subordinado para o empregador ou superior hierárquico.

Há de se destacar, ainda, alguns dos perfis mais comuns de agressores que Márcia Novaes Guedes (2005, p.65-68) estabelece:

- O instigador: aterroriza a vítima de propósito, se divertindo com as novas estratégias para estressar e destruir a vítima;
- O megalômano: aquele que possui uma idéia errada de si mesmo. O ponto fundamental do seu caráter é a ausência de consciência de seu próprio valor. Imagina-se singular e poderoso;
- O pusilânime: é o cúmplice do agressor. Como é muito medroso das conseqüências de suas ações, prefere ajudar o verdadeiro agressor;
- O carreirista: visa não só atingir suas metas, mas também impedir a ascensão dos outros, prejudicando-os;
- O invejoso: aquele que não aceita que o outro seja melhor ou mais afortunado do que ele, tendo assim que destruí-lo;
- O crítico: aquele que só critica, mas que não traz a solução e até rejeita se alguém a propõe;
- O frustrado: para ele, os outros são inimigos pois não sofrem dos seus problemas ou possuem outra maneira de lidar com esses mesmos problemas;
- O casual: aquele que surge a partir de um conflito sem sentido, fruto do cansaço, do estresse, do nervosismo, normal dentro do local de trabalho;

- O colérico: que não tem tolerância para com os outros;
- O puxa-saco: se comporta como um tirano diante dos seus pares, mas como um escravo diante de seus superiores;
- O sádico: sente prazer e, na realidade, a pressão exercida sobre a vítima é para ele um estímulo para continuar sua ação;
- O aterrorizado: a razão do terror é a competição. Entra em pânico ao imaginar que pode ser substituído ou que alguém pode lhe “roubar” o cargo;

1.6.2 A vítima

Vítima ou sujeito passivo do assédio moral é aquele indivíduo que sofre agressões reiteradas e sistemáticas, que é hostilizado, inferiorizado e isolado do grupo, tendo sua identidade comprometida, sua dignidade pessoal e profissional abaladas, perdendo a satisfação pelo trabalho e apresentando, assim, queda na produtividade.

Ao contrário do que se pode imaginar, a vítima não é o empregado desidioso, negligente, preguiçoso, mas geralmente se trata de pessoa muito responsável, disposta, educada e que coopera para o crescimento do grupo, por ser ferrenha cumpridora de ordens e acreditar demasiadamente nos outros.

Há que se destacar que tanto podem ser vítimas o empregado como o chefe ou superior hierárquico, uma vez que o agressor, como já citado no item supra, também podem ser tanto o chefe ou superior hierárquico quanto o subordinado, para com o chefe ou colegas de trabalho.

Conforme Maria Aparecida Alkimin (2005, p.46), costumam ser alvo de assédio moral as vítimas que são extremamente dedicadas ao trabalho, os criativos, aqueles que se revelam detalhistas, perfeccionistas e muito competentes, enfim, que apresentam um perfil apropriado às exigências da moderna forma de produção e

organização do trabalho que requer um profissional competente, capacitado, flexível e polivalente, típico perfil que pode despertar inveja e rivalidade e conseqüente espírito destruidor por parte do superior ou chefe, até mesmo por temor em perder o cargo e poder, e do colega de serviço que também se sente ameaçado.

Também são visados aqueles que exercem posição de liderança, como representante sindical, e os empregados com mais de 40/45 anos, posto que são tidos como menos produtivos e com dificuldade de ajustamento e adaptação às mudanças e reestruturações, ou até mesmo por possuírem alto salário, enquanto podem ser substituídos por mão-de-obra barata e jovem.

No tocante à idade, em levantamento feito por Marie-France Hirigoyen (2002, p.95), os seguintes resultados foram obtidos com relação ao *mobbing*:

- Nenhum caso antes de 25 anos;
- 8% entre 26 e 35 anos;
- 29% entre 36 e 45 anos;
- 43% entre 46 e 55 anos (sendo 21% entre 46 e 50 anos e 24% entre 51 e 55 anos);
- 19% com mais de 56 anos.

Os dados apontam uma média de idade de 48 anos, o que confirma a predominância do assédio moral entre os indivíduos acima de 50 anos, julgados menos produtivos e não suficientemente adaptáveis.

Ainda em seu estudo, a autora pôde perceber uma clara diferença entre a distribuição dos sexos: 70% de mulheres contra 30% de homens. As mulheres não somente são mais freqüentemente vítimas, como também são assediadas de modo diferente dos homens: as conotações machistas e sexistas estão muitas vezes presentes. O assédio sexual nada mais é do que uma evolução do assédio moral. Nos dois casos, trata-se de humilhar o outro e considerá-lo um objeto à disposição.

Muitas vezes, as mulheres são simplesmente colocadas à margem ou assediadas e impedidas de trabalhar unicamente pelo simples fato de serem mulheres. No ambiente empresarial não se fala de paridade ou igualdade de sexos, sobretudo quando se sobe na hierarquia; diz-se simplesmente que as mulheres não estão aptas a postos de responsabilidade. (HIRIGOYEN, 2002, p. 102)

Também são vítimas freqüentes os trabalhadores doentes ou deficientes físicos ou que sofreram acidentes do trabalho, que são discriminados e segregados. Em relação a estes últimos, são comuns as seguintes condutas:

- ridicularização do doente e da sua doença;
- controle das idas aos médicos;
- colocação de outra pessoa no lugar do trabalhador que vai ao médico, para constrangê-lo em seu retorno, sendo que muitas vezes o substituto serve apenas para observar os demais trabalhadores, sem qualquer função;
- não fornecimento ou retirada dos instrumentos de trabalho;
- estimulação da discriminação em relação aos adoecidos ou acidentados, colocando-os em locais diferentes dos demais trabalhadores;
- dificuldade na entrega de documentos necessários à realização de perícia médica.

Ainda, são alvo constante de ataques do assediador os homossexuais, sendo geralmente executado pelos colegas de trabalho e empregados por sua religião.

1.6.3 Demais envolvidos

As demais pessoas do ambiente de trabalho, como colegas, superiores, encarregados da gestão pessoal e outras, acabam de algum modo, querendo ou não, vivenciando e até influenciando no processo de assédio.

Segundo Márcia Guedes (2005, p.69):

Dentre os expectadores distinguem-se os conformistas passivos e os conformistas ativos. Os conformistas são espectadores não envolvidos diretamente na ação perversa, mas têm sua responsabilidade porque nada fazem para frear a violência psicológica desencadeada pelo sujeito perverso, ou, muitas vezes, atuam ativamente, favorecendo claramente a ação do agressor.

Assim, há aqueles que se conformam com a prática do assédio, sendo estes conformistas ativos, e aqueles que atuam de forma a favorecer tal fenômeno; são os conformistas ativos. Eventualmente, os conformistas passivos, por não haverem participado na violência, poderão testemunhar o que presenciaram.

1.7 Instrumentos de assédio

Múltiplos e variados são os instrumentos de consecução do assédio moral. Dependendo da técnica utilizada pelo agressor, geralmente o fenômeno é caracterizado por uma variedade de elementos de agressão psicológica. Leymann listou 45 condutas relacionadas ao assédio moral⁵, sendo que aqui se segue a divisão feita por Marie-France Hirigoyen (2002), agrupando-se as atitudes hostis em quatro categorias: deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicações, atentado contra a dignidade e violência verbal, física ou sexual.

Na deterioração proposital das condições de trabalho, o objetivo do assediante é excluir a vítima do ambiente de trabalho, sendo-lhe dirigidas críticas, repreensões, além de atitudes que afetam a auto-estima e dignidade profissional da vítima, a ponto desta se considerar incompetente e muitas vezes até culpada, diante da maneira sorrateira com que o assediante age.

Neste caso, age-se de maneira a colocar a pessoa visada de modo a parecer incompetente; pode-se com isso dirigir-lhe toda espécie de críticas e, eventualmente, encontrar pretextos para mandá-la embora. Em geral,

⁵ Relação completa disponível em <<http://www.leymann.se>>. Acesso em 02 de agosto de 2005.

essas atitudes são as primeiras visíveis quando o assédio moral vem de cima para baixo. (HIRIGOYEN, 2002, p.107).

Segue abaixo algumas atitudes hostis desta categoria:

- Não transmitir à vítima mais as informações úteis para a realização de tarefas;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões;
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador...;
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete;
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas;
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências;
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências;
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios);
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção;
- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos;
- Atribuir-lhe tarefas incompatíveis com sua saúde;
- Causar danos em seu local de trabalho;
- Retirar-lhe a autonomia;
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar;
- Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho;
- Induzir a vítima ao erro.

O isolamento e a recusa de comunicação são a forma mais sutil e insidiosa de praticar o assédio moral, uma vez que o ataque não é declarado. A vítima é isolada

pelo agressor que sempre justifica sua atitude assediante com as seguintes frases: “Não é verdade que o(a) desprezo; estamos aqui para trabalhar e não para conversar; foi colocado(a) numa mesa afastada por falta de espaço etc.”.

Essa modalidade de assédio é praticada tanto pela chefia quanto pelos colegas de trabalho.

Alguns exemplos de atitudes hostis desta categoria:

- A vítima é interrompida constantemente;
- Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima;
- A comunicação com ela é unicamente por escrito;
- Recusam todo contato com ela, mesmo o visual;
- É posta separada dos outros;
- Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros;.
- Proíbem os colegas de lhe falar;
- Já não a deixam falar com ninguém;
- A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

Todo tipo de conduta, atitude, gesto, palavra ou escrito dirigido contra o empregado no intuito de humilhá-lo se traduz em atentado contra a dignidade do empregado.

Os atentados contra a dignidade (chacotas, gestos de desprezo, insinuações desqualificativas ...) são muitas vezes reparadas por todos, mas a vítima é considerada responsável: "Ela é muito sensível e não tem senso de humor!", "Por que a gente não pode brincar?", "Ele é paranóico e só enxerga maldade por todos os lados!", "Vindo de alguém como ele, não espanta que invente essas histórias!" etc. Estas atitudes vêm mais freqüentemente de colegas invejosos do que da chefia. As frases ofensivas, as zombarias, as críticas injuriosas só raramente são reveladas pelas pessoas visadas, que têm vergonha e não ousam reagir. (HIRIGOYEN, 2002, p.110).

Como atentado contra a dignidade do empregado tem-se as seguintes atitudes:

- Utilizam insinuações desdenhosas para qualificar a vítima;
- Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros ...);
- É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados;
- Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental);
- Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico;
- É imitada ou caricaturada;
- Criticam sua vida privada;
- Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade;
- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas;
- Atribuem-lhe tarefas humilhantes;
- É injuriada com termos obscenos ou degradantes;
- Espalham rumores a seu respeito.

Já a violência verbal, física ou sexual é composta por ameaças de violência física, empurrões, gritos injuriosos, assédio sexual, assédio que prossegue fora da empresa, com telefonemas noturnos ou cartas anônimas. Surge quando o assédio já está bem declarado e visível por todos, muitas vezes passando a vítima por paranóica, segundo explana Marie-France (2002, p.117):

Neste estágio, a vítima pode estar inteiramente estigmatizada como paranóica, e suas queixas não são atendidas, ou as testemunhas sabem o que se passa, mas, como também estão aterrorizadas, têm medo de manifestar apoio. Sem essa ajuda exterior é raro que uma pessoa possa resistir a tal tratamento.

Para exemplificar essa categoria de atitudes hostis:

- Ameaças de violência física à vítima;
- Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara;
- Falam com ela aos gritos;

- Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas;
- Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio;
- Fazem estragos em seu automóvel;
- É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas);
- Não levam em conta seus problemas de saúde.

Na pesquisa realizada por Marie-France (2002, p.111), as pessoas que responderam ao questionário explanaram que, quanto aos maus-tratos sofridos:

- degradação das condições de trabalho: 53%;
- ações de isolamento e recusa de comunicação: 58%;
- ataques contra a dignidade: 56%;
- ameaças verbais, físicas ou sexuais: 31%.

Porém, esta distribuição é diferente segundo a origem do assédio. O assédio por um superior hierárquico se reflete nas condições de trabalho, e o assédio por colegas, em geral, em atentados contra a dignidade.

1.8 Espécies de assédio moral

1.8.1 Assédio horizontal

Este tipo de assédio é aquele praticado pelos colegas de trabalho. As causas mais imediatas desse tipo de perversão são a competitividade, a preferência pessoal do chefe – porventura gozada pela vítima – a inveja, o preconceito racial, a xenofobia, razões políticas ou religiosas, a intolerância pela opção sexual ou o

simples fato de a vítima ser ou comportar-se de modo diferente do conjunto dos colegas.

Segundo Márcia Novaes Guedes (2005, p.39):

Esta espécie de terror ocorre tanto de forma individual quanto coletiva. Neste último caso, o assediado vira “bode expiatório” do grupo, que, colaborando com o perverso, desafoga sua intolerância, preconceitos, frustrações, inveja, agravando, sensivelmente, o sofrimento da vítima.

1.8.2 Assédio vertical ascendente

A violência moral que vem de baixo é uma espécie bem mais rara, mas que também acontece no ambiente de trabalho.

Ocorre quando, por exemplo, um superior recém contratado não alcança um nível de empatia e de adaptação, ou possui métodos que são reprovados por seus subordinados, e também quando não dispense nenhum esforço no sentido de impor-se perante o grupo. Isso pode levar a um nível de descrédito que tende a desencadear o assédio moral.

A violência de baixo para cima geralmente ocorre quando um colega é promovido sem a consulta dos demais, ou quando a promoção implica um cargo de chefia cujas funções os subordinados supõe que o promovido não possui méritos para desempenhar [...] tudo isso é extremamente agravado quando a comunicação interna inexistente entre superiores e subordinados. (GUEDES, 2005, p.41).

Marie-France Hirigoyen (2002, p.116) relata que se podem distinguir diversas formas de assédio moral ascendente:

_ Falsa alegação de assédio sexual: é a situação descrita no filme *Assédio*. É também a situação descrita na carta acima. O objetivo é atentar contra a reputação de uma pessoa e desqualificá-la definitivamente. Dado que para este gênero de acusação raramente existam provas, existem igualmente poucas justificativas possíveis. O efeito destruidor de uma falsa acusação de assédio sexual é reforçado pela importância que a mídia atribui ao

fenômeno, e existe o risco de aumentar ainda mais se for legislado, pois o outro poderá ser levado à justiça. É um pouco cedo para medir o impacto da mediação dos casos de assédio moral sobre as falsas alegações, mas é incontestável que se trata de um procedimento perverso, dramaticamente eficaz, para atacar um superior hierárquico.

_ Reações coletivas de grupo: é a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito. É o que acontece com frequência na fusão ou compra de um grupo empresarial por outro. Faz-se um acordo relacionado à direção para "misturar" os executivos vindos de diferentes empresas, e a distribuição de cargos é feita unicamente por critérios políticos ou estratégicos, sem qualquer consulta aos funcionários. Estes, de um modo puramente instintivo, então se unem para se livrar do intruso. Este tipo de boicote poderia ser facilmente evitado se as direções tivessem se preocupado em ouvir os subordinados e administrassem de uma maneira racional e não apenas estratégica.

1.8.3 Assédio vertical descendente

É uma das espécies mais comuns de assédio moral e o mais preocupante de todos, visto que a vítima fica mais desprotegida e desamparada, tendo piores conseqüências psicofísicas. Vem da hierarquia, ou seja, ocorre quando o empregador ou superior hierárquico assedia os subordinados, de forma a fazê-los crer que devem aceitar tudo o que lhes é imposto, se quiserem manter seu emprego.

Segundo Hirigoyen (2002, p. 112):

A experiência mostra que o assédio moral vindo de um superior hierárquico tem conseqüências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução.

As razões que levam a tal perseguição são, por vezes, o medo que tem o superior de perder o controle, ou quando este tem a necessidade de rebaixar os outros para engrandecer-se. Em alguns casos, a empresa está consciente de que o superior dirige seus subordinados de forma tirânica e consente com tal medida.

1.8.4 Assédio misto

Ocorre quando a vítima é atacada tanto pelos colegas de mesma linha hierárquica, como pelo superior hierárquico ou empregador. Geralmente, ocorre em organizações onde a competitividade é alta e existe má gerência dos recursos humanos, bem como em locais de trabalho onde impera a gestão de estresse, onde o chefe ou o patrão imprime um nível elevadíssimo de exigência.

Consoante Marie-France Hirigoyen (2002, p.114):

Mesmo que se trate de uma história muito particular, é raro um assédio horizontal duradouro não ser vivido, depois de algum tempo, como assédio vertical descendente, em virtude da omissão da chefia ou do superior hierárquico. É ou se torna, portanto, cúmplice.

Quando uma pessoa se acha em posição de bode expiatório, por causa de um superior hierárquico ou de colegas, a designação se estende rapidamente a todo o grupo de trabalho. A pessoa passa a ser considerada responsável por tudo que dê errado. Bem depressa ninguém mais a suporta e, mesmo que alguns não sigam a opinião do grupo, não ousam anunciar.

Ocorre que, depois de um certo tempo, a pessoa designada acaba indo mal, e seu comportamento se modifica. Ela torna efetivamente difícil sua convivência, o que explica ser rejeitada por todo mundo.

A ação perversa pode partir do próprio superior ou chefe e, então, as agressões se espalham e começam a partir dos próprios colegas da vítima, por medo de represálias futuras do chefe assediador.

1.9 Conseqüências às vítimas

Os atos, gestos, palavras, enfim, qualquer conduta ou atitude dirigida sistematicamente contra a vítima com o fim de humilhá-la, destruí-la, invade a esfera de sua vida íntima e profissional, maculando seus direitos de personalidade, ocasionando graves conseqüências à sua integridade físico-psíquica, prejudicando o

convívio familiar e social, reduzindo a auto-estima pessoal e profissional, bem como refletindo-se na sua esfera patrimonial .

Fisicamente, todo o organismo se ressente das agressões. Os distúrbios podem recair sobre o aparelho digestivo, ocasionando bulimia, problemas gástricos diversos e úlcera. Sobre o aparelho respiratório, a queixa mais freqüente é a falta de ar e sensação de sufocamento. Sobre as articulações podem ocorrer dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudorização, tremores, como também dores nas costas e problemas de coluna. Sobre o cérebro verificam-se ânsia, ataques de pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e vertigens. Sobre o coração os problemas podem evoluir de simples palpitações e taquicardias para o infarto do miocárdio. E o enfraquecimento do sistema imunológico reduz as defesas e abre as portas para diversos tipos de infecções e viroses. (GUEDES, 2005, p.113).

Em recente pesquisa efetuada durante o ano de 2003 pelo The Workplace Bullying & Trauma Institute, com 1000 voluntários vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho (800 mulheres e 200 homens), evidenciaram-se os seguintes resultados, em relação ao impacto do processo à saúde dos vitimados:⁶

- Perda da concentração: 71%;
- Interrupções constantes do sono: 71%;
- Irritabilidade constante e paranóias: 60%.
- Dores de cabeça de estresse: 55%;
- Obsessões no trabalho: 52%;
- Recordações obsessivas recorrentes (flashbacks): 49%
- Dores no peito: 48%;

⁶ Pesquisa disponível no site The Workplace & Trauma Institute, <<http://www.bullyinginstitute.org>>. Acesso em 04 de julho de 2005.

- Necessidade constante de evitar sentimentos, pensamentos e situações que lembram as agressões do processo: 47%;
- Dores musculares generalizadas: 45%;
- Exaustão, provocando incapacidade para o trabalho: 41%
- Comportamento compulsivo: 40%;
- Depressão clinicamente diagnosticada: 39%.
- Mudanças drásticas no estilo de vida: 38%;
- Mudança significativa de peso (perda ou ganho de em excesso): 35%;
- Síndrome da fadiga crônica: 35%;
- Síndrome do pânico: 32%;
- TJM (bruxismo): 29%;
- Mudanças na pele (manchas, acne, oleosidade excessiva, etc): 28%;
- Uso de substância de "fuga": álcool, tabaco, drogas, alimentos etc:28%;
- Alergias: 28%;
- Pensamentos de prática de violência para com os outros: 25%;
- Pensamentos suicidas: 25%;
- Enxaquecas: 23%;
- Colite: 23%;
- Dores na coluna: 23%;
- Queda de cabelo: 21%;
- Fibromialgia: 19%;
- Hipertensão arterial: 18%;
- Úlcera: 11%;

- Angina: 11%;
- Arritmia cardíaca: 5%;
- Ataque cardíaco: 3%.

Marie-France Hirigoyen (2002, p. 159), afirma que no início do processo de assédio os sintomas são parecidos com os do estresse e da ansiedade: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna, etc. Porém, há um traço específico neste tipo de estresse: o sentimento de impotência, da humilhação e a idéia de que "isto não é normal".

QUADRO 1 - Elenca os sentimentos e as conseqüências do assédio moral, sobre a auto-estima e a saúde psicofísica dos trabalhadores.

<p>MULHERES</p> <p>SENTE TUDO:</p> <p>Vontade de chorar.</p> <p>Mágoa.</p> <p>Dor por dentro.</p> <p>Confusa.</p> <p>Sentimento de inválida.</p> <p>MEDO:</p> <p>Da doença.</p> <p>De ficar aleijada.</p> <p>De ser demitida.</p> <p>Dores aumentam.</p> <p>Tristeza por dentro.</p> <p>Vontade de chorar.</p> <p>Dói o corpo todo.</p> <p>Deprimida.</p> <p>Enjôo da situação.</p> <p>Passava mal.</p> <p>Rosto queima.</p> <p>Nervosa.</p> <p>Preocupação.</p> <p>Sente-se desamparada.</p> <p>Ficar só.</p>	<p>HOMENS</p> <p>SENTE TUDO:</p> <p>Dores.</p> <p>Dor no peito.</p> <p>Revolta.</p> <p>Raiva.</p> <p>Fica calado.</p> <p>Se acha inválido.</p> <p>Confuso.</p> <p>Cofrimento.</p> <p>Os nervos ficam atacados.</p> <p>Depressão.</p> <p>Nervoso.</p> <p>Tremores.</p> <p>MEDO:</p> <p>Treme o corpo todo.</p> <p>Semblante muda.</p> <p>Fecha a cara.</p> <p>Fica transtornado.</p> <p>Ficava lembrando.</p> <p>Insônia.</p> <p>Queria ficar sozinho.</p> <p>Não falar com ninguém.</p> <p>Tudo piorava.</p>
---	---

Em outra pesquisa, realizada por Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p.48) com 870 homens e mulheres vítimas de violência psicológica no ambiente profissional, revelou-se que as mulheres são mais humilhadas que os homens e que as reações são diferentes conforme o gênero.

QUADRO 2 - Divisão dos sintomas entre os sexos (mulheres e homens), representados por porcentagem:

SINTOMAS	MULHERES	HOMENS
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	4	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Problemas com bebida	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

A relação familiar arruína-se na medida em que esta é a válvula de escape da vítima, que passa a descarregar sua frustração nos membros da família.

A crise de relacionamento social é corolário dessa situação de crise existencial: a vítima se torna amarga, lamurienta e desagradável. Ressalte-se que a segurança econômica e a possibilidade de sempre melhorar a renda familiar constituem fator de grande importância na estabilidade emocional e saúde mental do ser humano. Se isso vem a faltar, o sujeito se desespera, especialmente por não poder mudar a própria situação, razão pela qual a exposição duradoura de uma pessoa ao terror psicológico pode não apenas conduzi-la a fazer uso de drogas,

especialmente o álcool, e a pensar no suicídio, como também induzi-la ao homicídio. É que, diante do atual quadro econômico, para a vítima que se encontra em avançado estado de depressão, o desemprego se lhe afigura como verdadeira liquidação pessoal. Não são raros os relatos das vítimas afirmando que depois do sofrimento passaram a compreender os motivos que podem levar uma pessoa a matar outra.

Consoante Maria Aparecida Alkimin (2005, p.86-87):

O homem busca no trabalho não apenas a fonte de sobrevivência, mas também satisfação para si e sua família, pois o trabalho destaca o homem no seio da família e da sociedade, e, se o trabalho não cumpre essa finalidade, gera insatisfação no trabalho, isolamento do trabalhador, além de alterações comportamentais, podendo desestabilizar o convívio familiar e social do trabalhador.

Portanto, o assédio moral gera um ambiente de trabalho tenso e hostil, apto a causar ruptura do equilíbrio nas relações da vítima com os colegas, chefia, no seio familiar e da sociedade, prejudicando a qualidade de vida dentro e fora da empresa, sendo que a sensação de fracasso e inutilidade mina a vítima que, muitas vezes, para atenuar a agressividade e tensão interna, tem como recurso a bebida alcoólica ou outras drogas.

Patrimonialmente, à medida em que as agressões passam a fazer parte de seu cotidiano, repercutindo em sua saúde física e mental, a vítima acaba tendo reduzida sua capacidade de trabalho e, conseqüentemente, são reduzidas as oportunidades de gerar ganhos em razão do trabalho.

Ainda, as licenças médicas passam a fazer parte de sua realidade, o que também conduz a uma redução nos ganhos. O custo com remédios e tratamentos específicos gera importante redução patrimonial, ainda que muitas vezes não percebida pelos envolvidos. E, finalmente, a demissão, quase sempre justificada pela falta de produção, pela inadaptação da vítima em relação à empresa ou simplesmente motivada por acusações de ser a vítima “problemática”.

1.10 Distinção de assédio moral e assédio sexual

Embora apresentem alguns pontos convergentes, assédio moral e sexual são fenômenos bem diferenciados, com impulsionadores diferentes e objetivos próprios.

Da análise desses dois tipos de assédio, constata-se que ambos têm a mesma característica que envolve o ofensor e a vítima: a relação de superioridade hierárquica do assediador para com a vítima (claro que, aqui, não se deve levar em conta o assédio vertical ascendente ou o misto). Ainda, em ambos os casos há constrangimento exercido sobre a vítima, que se sente coagida e temerosa de ser prejudicada profissionalmente.

Contudo, o assédio moral guarda significativos pontos de separação com o assédio sexual.

Preliminarmente, para que exista o assédio moral é necessário que a conduta ofensiva seja reiterada e sistemática, habitual, prolongando-se no tempo. Já no caso do assédio sexual, para que exista somente é necessária a prática de uma conduta, desde que seja idônea, expressando os desejos do ofensor e ameaça à vítima.

Ainda, o constrangimento que é imposto à vítima do assédio moral vai gradativamente depreciando seu íntimo e desajustando sua personalidade, até conduzi-la a um total desequilíbrio. No assédio sexual, o constrangimento consiste em impor propostas sexuais não desejadas, acabando por atingir seu íntimo em razão do temor de ser prejudicada profissionalmente.

No *mobbing*, as condutas são geralmente bem concatenadas e interligadas, agredindo a vítima de forma a levá-la ao desequilíbrio. São condutas sutis, passando quase que despercebidas pelos que estão no mesmo ambiente da vítima, a ponto de ser o assédio moral conhecido como “risco invisível”. No assédio sexual, as condutas são mais arrojadas e incisivas, sendo facilmente percebidas pelas pessoas que convivem no mesmo ambiente de trabalho da vítima.

Há também de se observar o objetivo de cada fenômeno. O objetivo final do *mobbing* é desequilibrar a vítima a fim de eliminá-la do local de trabalho, quer seja

pela demissão, quer seja por intermédio de longos períodos de licença médica. Ainda, o assediador pode buscar apenas manter a vítima sob seu controle, satisfazendo seu espírito sádico. Já no caso do assédio sexual, o objetivo final é fazer com que, através do temor da vítima de ser prejudicada profissionalmente, esta ceda aos desejos sexuais do ofensor.

Consoante Maria Aparecida Alkimin (2005, p.58):

É fato que o assédio moral é mais comumente ocorrente nas organizações de trabalho, inclusive, o próprio assédio sexual, principalmente quando mal-sucedido, poderá evoluir para se instalar na vítima o assédio moral, sendo peculiar de ambos que o maior número de vítimas é do sexo feminino, tendo-se em conta até mesmo o fator da discriminação.

Assim, é muito importante saber distinguir esses dois fenômenos, a fim de buscar a tutela jurisdicional correta para a responsabilização do agente agressor.

2 DA RESPONSABILIDADE CIVIL

2.1 Evolução Histórica

A idéia atual de responsabilidade civil surge como um corolário de uma longa e lenta evolução histórica. Originariamente, não havia nenhuma distinção sistemática entre a responsabilidade civil e a responsabilidade penal. (LISBOA, 2004, p.421)

Nos primórdios da civilização, prevalecia a vingança privada, a qual, segundo Maria Helena Diniz (2003, p.09), se caracterizava pela reação conjunta do grupo contra o agressor pela ofensa a um de seus componentes, sendo uma vingança privada coletiva⁷.

De uma reação coletiva, a vingança privada evoluiu para uma reação individual, baseada na Lei de Talião, contida no Código de Hamurabi. Rígida e inflexível, a Lei de Talião consagra a fórmula “olho por olho, dente por dente”, ou seja, a reparação do mal pelo mal. Desta forma, os homens buscavam a justiça pelas próprias mãos. “A sociedade primitiva reagia com a violência. E o homem buscava pela justiça” (VENOSA, 2004, p.22).

Ou seja, “a vingança (*vindicta*) importava na reparação de um dano pela prática de outro dano” (LISBOA, 2004, p. 422). Impossibilitava-se, de fato, qualquer consideração sobre a noção jurídica de culpa leve ou *lata*, uma vez que se equiparava à prática de um delito a outro. A única limitação trazida pela Lei de Talião dizia respeito à represália da vítima sobre o agressor, que deveria ser proporcional ao dano causado. Contudo, mesmo assim ocorriam abusos e represálias injustas e desmedidas.

Superada essa fase, surge com a Lei das XII Tábuas a consolidação histórica da indenização pecuniária como forma de compensação pelo dano: a auto-composição. Era mais conveniente para a vítima entrar em composição com o autor

⁷ Segundo Roberto Senise Lisboa, em sua obra Manual de Direito Civil, inicialmente prevalecia a vingança privada, fosse ela coletiva ou não, exercida por meio da auto-tutela.

da ofensa, a fim de que ele reparasse o dano mediante a prestação da *poena* (pagamento em dinheiro), a critério da autoridade pública, caso o delito fosse público, e do lesado, caso se tratasse de delito privado, do que cobrar a retaliação, porque esta, na verdade, não reparava dano algum, mas sim ocasionava um duplo dano: o da vítima e o do seu ofensor, depois de punido. (DINIZ, 2003)

Contudo, somente com a Lei Aquiliana ou Aquília⁸ ocorreu a cristalização da idéia de reparação pecuniária do dano. Segundo tal lei, o patrimônio do lesante é que suportaria o ônus da reparação, em razão do valor da *res*, esboçando-se a noção de culpa como fundamento da responsabilidade, de tal forma que o agressor se isentaria de qualquer responsabilidade se tivesse procedido sem culpa.

Consoante Maria Helena Diniz (2003, p. 10), a Lei Aquília introduziu o *damnum iniuria datum*, ou seja, prejuízo causado a bem alheio, empobrecendo o lesado sem enriquecer o lesante.

Também chamada de Lex Aquilia, a Lei Aquiliana, segundo Sílvio de Salvo Venosa (2004, p.22), teve uso restrito, a princípio, atingindo ampla dimensão à época do imperador Justiniano, utilizada como remédio jurídico de caráter geral.

Com a evolução do maquinismo, houve a necessidade de ampliar o fundamento do dever de reparação por responsabilidade civil.

Segundo ensinamento do doutrinador Amauri Mascaro Nascimento.

A Revolução industrial influi, de forma decisiva, na estrutura da sociedade. A invasão das forças motrizes no mundo industrial com vítimas diárias, a produção de bens em franco desenvolvimento, determinou excessivo desenvolvimento de perigo à saúde e à vida humana, influenciando assim, na evolução do fundamento da responsabilidade civil. Acarretou a formação de um consenso social, segundo o qual nenhum dano deve ficar sem reparação, concretizando o período humanista que reconheceu que a culpa não era mais suficiente para resolver os problemas da responsabilidade que surgiram com o crescimento da grande indústria. (NASCIMENTO, 2000, p. 08)

⁸ A Lei Aquília, ou Lex Aquilia, foi um plebiscito aprovado provavelmente em fins do século III ou início do século II a.C., que possibilitou ao titular de bens obter o pagamento de uma penalidade em dinheiro de quem tivesse destruído ou deteriorado seus bens. VENOSA, Sílvio de Salvo Direito Civil. Responsabilidade Civil. 4.ed. São Paulo: Editora Atlas, 2004, p.22.

Alvino Lima resume as razões pelas quais o princípio da culpa tornava-se inadequado para atender as demandas dos danos, muitas vezes produzidos sem o ato voluntário de seu autor.

Imprescindível se torna, para a solução do problema da responsabilidade extracontratual, afastar-se do elemento moral, da pesquisa psicológica do íntimo do agente, para colocar a questão sob um aspecto da reparação do dano. O dano e a reparação não devem ser aferidos pela medida da culpabilidade, mas devem emergir do fato causador da lesão de um bem jurídico, a fim de se manter incólumes os interesses em jogo, cujo desequilíbrio é manifesto, se ficarmos dentro dos estreitos limites de uma responsabilidade subjetiva. (LIMA, 1999, p. 218)

Por obra da doutrina, a teoria da responsabilidade realmente se estabeleceu. Assim, os juristas equacionaram que o fundamento da responsabilidade civil situava-se na quebra do equilíbrio patrimonial provocado pelo dano. O enfoque da culpa foi transferido para a noção de dano. O direito francês aperfeiçoou as idéias romanas, destacando-se o jurista francês Domat (*Lois Civiles*, Liv.VIII, Seção II, art.1º), pelo princípio geral da responsabilidade civil.

Outros dois civilistas franceses, Saleilles e Josserand (SALEILLES e JOSSERAND APUD SAAD, 1999, p.25), na construção da doutrina da responsabilidade civil:

Na França iniciou-se o movimento objetivista tentando fundamentar o dever de reparar não mais na culpa, mas no fato material de haver causado o dano. As idéias desses dois franceses trouxeram novo movimento, contrário ao princípio da culpa e conforme o qual não há responsabilidade sem ela. Amplia-se a incidência da responsabilidade civil, sem anular, frise-se, o fundamento da culpa – princípio secular que informa toda a teoria da responsabilidade civil subjetiva.

Assim, influenciada pela revolução social, nasce a responsabilidade objetiva, que no campo da empresa denomina-se Teoria do Risco Profissional, por referir-se à profissão do patrão e o risco inerente à sua atividade. A responsabilidade civil se desdobra entre a responsabilidade objetiva, a qual independe do elemento culpa

para gerar a obrigação de indenizar, e a responsabilidade subjetiva, atrelada à culpa, para surgir o dever de indenizar.

2.2 Conceitos

O instituto da responsabilidade civil é parte integrante do direito obrigacional, uma vez que consiste na obrigação que tem o autor de um ato ilícito de indenizar a vítima pelos prejuízos a ela causados.

A idéia de responsabilidade civil baseia-se no princípio multissecular do *neminem laedere* (a ninguém se deve lesar), que reflete, nada mais que uma das primeiras regras do denominado “direito natural”. (IGLESIAS, 2003, p. 21)

Vários são os conceitos acerca da responsabilidade civil. Vejamos preliminarmente o que explana Maria Helena Diniz (2003, p. 36):

A responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar o dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de o ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal.

Segundo o mestre Sílvio Rodrigues (2004, p.30), “a responsabilidade civil é conceituada como uma obrigação que pode incumbir uma pessoa a reparar o prejuízo causado a outra, por fato próprio, ou por fato de pessoa ou coisas que dela dependa”.

Roberto Senise Lisboa (2003, p.427) conceitua responsabilidade (*respondere*) como o dever de recomposição do dano sofrido, imposto ao seu causador direto ou indireto.

Já o doutrinador Fábio Ulhoa Coelho (2004, p. 252) assim define responsabilidade civil: “A responsabilidade civil é a obrigação em que o sujeito ativo

pode exigir o pagamento de indenização do passivo por ter sofrido prejuízo imputado a este último”.

A responsabilidade civil nada mais é do que o dever de indenizar o dano, que surge sempre quando alguém deixa de cumprir um preceito estabelecido num contrato, ou quando deixa de observar o sistema normativo que rege a vida do cidadão. (AZEVEDO, 1997, p. 272)

Assim, a responsabilidade civil pode ser definida como sendo uma obrigação imposta com o intuito de reparar um dano moral ou material sofrido por terceira pessoa, em que aquele que praticou o ato tem o dever de repará-lo. Tal definição possui em sua estrutura a idéia de culpa quando se cogita da existência de ilícito e a do risco, ou seja, da responsabilidade sem culpa.

Mauro César Martins de Souza (2000, p. 44) explana que a responsabilidade civil é a busca do *status quo ante*, a aplicabilidade do princípio da *restitutio in integrum* que molduram a responsabilidade civil, daí emanando sua atualidade e, também, sua complexidade diante do emaranhado e minúcias de detalhes segundo cada caso concreto.

Hodiernamente, o objetivo, a função da responsabilidade civil é garantir a segurança dos ofendidos e buscar uma justa reparação do estado em que se encontrava, original, antes da ofensa e, através disto, estabelecer uma correlação entre o dano causado e sua composição.

2.3 Responsabilidade Civil e Responsabilidade Penal

O vocábulo “responsabilidade” é oriundo do verbo latino *respondere*, designando o fato de ter alguém se constituído garantidor de algo. (DINIZ, 2003, p. 35). Desta forma, o termo *responsabilidade* traz em seu bojo a idéia de fazer com que se atribua a alguém, em razão da prática de determinado comportamento (infração), um dever.

A responsabilidade jurídica abrange a responsabilidade civil e penal. Contudo, há entre elas algumas diferenças.

No caso da responsabilidade penal, a conduta humana (dolosa ou culposa) constitui fato definido por lei como crime ou contravenção. E este mesmo comportamento, por representar um desvalor à sociedade, justifica a aplicação, por parte do Estado (*ius puniendi*) de uma sanção penal. Assim, segundo Maria Helena Diniz (2003, p.20), “a responsabilidade penal pressupõe uma turbação social, ou seja, uma lesão aos deveres de cidadãos para com a ordem da sociedade, acarretando um dano social determinado pela violação da norma penal, exigindo para restabelecer o equilíbrio social investigação da culpabilidade do agente ou o estabelecimento da anti-sociabilidade do seu procedimento, acarretando a submissão pessoal do agente à pena que lhe for imposta pelo órgão julgante, tendendo, portanto, à punição, isto é, ao cumprimento da pena estabelecida na lei penal”. Os ilícitos de maior gravidade social são reconhecidos pelo Direito Penal. (VENOSA, 2004, p.24)

Ou seja, diante de uma infração penal (infração de norma de direito público), visa-se impor ao agente infrator uma sanção, restringindo-lhe, de certa forma, um direito. A reação, assim, é da sociedade.

Já na responsabilidade civil, o que se busca com o seu reconhecimento é impor a determinada pessoa a obrigação de reparar um dano causado à vítima, justamente em função de um comportamento humano violador de um dever legal ou contratual (ato ilícito). O ilícito civil é considerado de menor gravidade e o interesse pela reparação do dano é privado, embora com interesse social, não afetando, a princípio, a segurança pública.

A doutrinadora Maria Helena Diniz (2003, p. 20-21) assim explana:

A responsabilidade civil requer prejuízo a terceiro, particular ou Estado. A responsabilidade civil, por ser repercussão do dano privado, tem por causa geradora o interesse em restabelecer o equilíbrio jurídico alterado ou desfeito pela lesão, de modo que a vítima poderá pedir a reparação do prejuízo causado, traduzida na recomposição do *statu quo ante* ou numa importância em dinheiro.

Ainda, importante ressaltar que a mesma conduta pode configurar ilícito penal e civil. Assim, ao mesmo tempo que se autoriza ao Estado aplicar uma sanção penal prevista em lei, atribui-se também à vítima o direito de se indenizar pelos prejuízos causados em função do mesmo comportamento. De acordo com Sílvio de Salvo Venosa (2004, p. 24):

Para o crime ou delito, o ordenamento estrutura as modalidades de punição exclusivamente pessoais do delinqüente; a mais grave delas, em nosso ordenamento, é a pena privativa de liberdade. Para o ilícito civil, embora se possam equacionar modalidades de reparação em espécie, o denominador comum será sempre, a final, a indenização em dinheiro, como o lenitivo mais aproximado que existe no Direito para reparar ou minorar o mal causado, seja ele de índole patrimonial ou exclusivamente moral, como atualmente permite expressamente a Constituição.

Ou seja, independentemente de a responsabilidade ser penal ou civil, sempre haverá uma responsabilização do agente delinqüente ou daquele causador do dano, como forma de preservar o direito do lesado.

2.4 Requisitos Fundamentais

Uma vez estabelecida a idéia de que a responsabilidade civil consiste, em suma, na obrigação que se impõe a determinada pessoa de reparar os prejuízos causados a outra em razão de certo comportamento, parte-se agora à identificação dos elementos, requisitos fundamentais à responsabilidade civil, ou seja, dos pressupostos que devem existir para o efetivo surgimento do dever de indenizar.

São quatro os requisitos da responsabilidade civil:

- 1- Ato ilícito
- 2- Culpa ou dolo
- 3- Nexó de causalidade
- 4- Dano

Na responsabilidade objetiva, bastam os 3 elementos obrigatórios (ato ilícito,nexo causal e dano), pois a culpa não é objeto de discussão, ou seja, não importa se o agente agiu bem ou mal que isto não interferirá no direito à indenização. Já na responsabilidade subjetiva, exigem-se os 4 elementos, pois o agente deve provar que da sua conduta decorreunexo causal e dano, bem como provar que a sua conduta foi culposa. Assim, a culpa é objeto de discussão apenas na responsabilidade subjetiva ou clássica.

2.4.1 O ato ilícito como fato gerador de responsabilidade

O ato ou conduta do agente significa uma forma de proceder. É esse procedimento, por parte do sujeito, que causa o dano. Não basta uma conduta qualquer, mas há que ser uma conduta culposa. A conduta pode ser positiva (ação) ou negativa (omissão), desde que qualquer delas dê origem ao dano. A conduta positiva (fazer) é mais ampla do que a negativa (não fazer). Toda ação pode levar à responsabilização, mas nem toda omissão dá-lhe causa. O ato voluntário é o primeiro pressuposto da responsabilidade civil, o que significa que o juridicamente irresponsável é incapaz de praticar uma conduta responsabilizável.

Segundo Sílvio de Salvo Venosa (2004, p.26):

O ato de vontade, contudo, no campo da responsabilidade deve revestir-se de ilicitude. Melhor diremos que na ilicitude há, geralmente, uma cadeia ou sucessão de atos ilícitos, uma conduta culposa. Raramente, a ilicitude ocorrerá com um único ato. O ato ilícito traduz-se em um comportamento voluntário que transgride um dever.

Toda conduta positiva (fazer) leva à observação se os outros requisitos da responsabilidade civil estão presentes. A conduta negativa (não fazer) conduz a uma formulação menor, pois nem toda conduta negativa de que decorra um dano pode gerar responsabilidade civil. Assim, o não fazer só obriga o indivíduo se existe uma obrigação jurídica que impõe aquele dever e ele não o fez. Existe, também, a responsabilização indireta, quando o indivíduo não é o causador do dano, mas é responsável por ele. É o caso do Estado, o qual é responsável pelos atos de seus

servidores que causarem dano a alguém, ou do empregador, que é responsável pelos atos de seus empregados.

2.4.2 Culpa

Culpa ou quase-delito é a conduta involuntária do indivíduo, que provoca um resultado danoso não intencional. Na responsabilidade civil, o ato é culposo toda vez que a conduta do indivíduo for contrária a uma conduta normal, socialmente desejável por um homem médio. A culpa estaria ligada à idéia de inobservância de cuidado objetivo, ou seja, uma conduta contrária àquilo que se espera, contrária à normalidade. Espera-se do sujeito uma conduta padrão e a sua conduta é contrária a ela.

Assim, duas qualificadoras devem ser observadas: a previsibilidade e a evitabilidade. Deve-se observar se com a conduta do agente o resultado danoso seria previsível (previsibilidade) e, além de ser previsível, se poderia-se evitar a ocorrência deste resultado danoso (evitabilidade). Caso fosse inevitável não se fala mais em culpa, mas em caso fortuito ou força maior. O previsível é considerado como um previsível normal, o que uma pessoa normal poderia prever, e não em hipóteses absurdas.

Não se pode considerar a culpa civil como sendo igual à culpa penal. A culpa penal é uma culpa mais rígida do que a culpa civil, tanto que as excludentes de culpabilidade penal não se aplicam ao cível. O fato de o judiciário entender que no caso concreto, inexistente culpa penal, não significa que não há culpa civil.

Como bem explana Rui Stoco (2004, p.66), a culpa, genericamente entendida, é, pois, fundo animador do ato ilícito, da injúria, ofensa ou má conduta imputável. Nessa figura encontram-se dois elementos: o objetivo, expressado na iliciedade, e o subjetivo, do mau procedimento imputável.

A culpa consiste em o autor do fato, apesar de causar o prejuízo, tê-lo feito sem malícia, incorrendo em uma das hipóteses de culpa abaixo:

- a) imprudência: ação positiva do agente que, não se utilizando da diligência de um homem médio, causa prejuízo a outrem. O sujeito procede precipitadamente ou sem prever os resultados, como por exemplo, o indivíduo que está dirigindo acima da velocidade permitida em rodovia e atropela alguém.
- b) negligência: ação negativa, ou seja, deixar de tomar os cuidados objetivos necessários, isto é, os cuidados que um homem médio tomaria, e assim acabar causando um dano a terceiro. Caso tivesse tomado as devidas cautelas, o evento danoso não teria ocorrido. Por exemplo, o carro que não está devidamente conservado e, por falta de freios, o motorista acaba por atropelar alguém.
- c) imperícia: iniciar uma atividade da qual não se tem conhecimentos técnicos suficientes para desempenhá-la, de modo a causar prejuízo a terceiros. Por exemplo, dirigir um veículo sem saber guiá-lo e desconhecendo as regras de trânsito.

2.4.2.1 Modalidades de Culpa

Várias são as modalidades de culpa. Preliminarmente, há de se diferenciar a culpa *lato sensu* e *stricto sensu*. A culpa *lato sensu* é a intenção de provocar o dano, ou seja, o dolo. O dolo é a intenção, o ato intencional, onde o agente visa provocar o dano. A doutrina costuma dividir a culpa *stricto sensu* em graus: grave, leve ou levíssima.

Culpa *in eligendo* é a oriunda da má escolha do representante ou preposto.

Culpa *in vigilando* é a que promana da ausência de fiscalização por parte do patrão com relação ao empregado, como com relação a coisa.

Culpa *in committendo* ocorre quando o agente pratica ato positivo (imprudência), enquanto a *in ommittendo* decorre da abstenção (negligência).

Culpa *in concreto* é a que decorre da falta de diligência que as pessoas têm que empregar nas próprias coisas. Culpa *in abstracto* é aquela que se dá pela falta de diligência que um atento emprega na administração de seus negócios, usando para isso sua inteligência.

Culpa extracontratual consiste na violação de um dever geral pré-existente, que manda respeitar as pessoas e seus bens. Culpa contratual decorre da violação de um dever constante de um contrato.

Ainda, a culpa pode ser concorrente e também conjunta.

Na responsabilidade civil, constatando-se que ambas as partes (ofensor e vítima) agiram com culpa, ocorre a chamada culpa concorrente. Cuida-se de imputar culpa à vítima, que também concorre para que o evento ocorra. Assim, acaba-se por compensar as culpas, o que não é possível no Direito Penal. Deve-se estabelecer o grau de culpa na responsabilidade civil quando da divisão de responsabilidades. Através dos graus de culpa, pode-se dividir a responsabilidade, fazendo uma proporcionalidade, muito assemelhada com percentagem. Se um tem culpa grave e o outro tem culpa leve, pode-se dividir essa responsabilidade em 80% e 20%, a título de exemplo.

Já a culpa conjunta é aquela em que há mais de um agente ofensor agindo culposamente. Perante a vítima, os agentes ofensores respondem solidariamente, o que significa dizer que a vítima pode acionar na integralidade apenas um, que deverá indenizá-la. Depois, aquele que indenizou a vítima pode mover ação de regresso contra os demais, quando, então, discutir-se-á o grau de culpa, o “*quantum*” que os outros devem restituir ao que pagou. Vale observar, todavia, que para se configurar esta culpa conjunta, na qual os agentes são solidariamente responsáveis, a conduta de cada um deve ser causa suficiente para a produção do resultado.

2.4.2.2 Graus de Culpa

São três os graus de culpa: grave, leve e levíssima.

Grave é a conduta completamente contrária aos padrões normais, ou seja, o que uma pessoa normal não teria praticado. Como exemplo, tem-se o homem normal o qual, depois de tomar 30 chopes, anda a 140Km/h dentro de uma cidade.

Leve é a conduta à qual todo indivíduo está sujeito. É aquela evidentemente previsível e evitável, que todas as pessoas estão sujeitas, mas que pode provocar um dano. A culpa leve, intermediária, é aquela em que o dano poderia ter sido evitado, se tivesse agido o autor com atenção ordinária, comum ao homem médio. (SAMPAIO, 2000, p.71)

Levíssima é a conduta do agente na qual só uma pessoa acima dos padrões médios, com qualidades especiais, teria evitado, tomando uma conduta diferente. Contudo, por ser evitável, tem-se a culpa leve. Consiste em conduta provocadora de um dano que só poderia ser evitado com atenção extraordinária, exigindo-se especial habilidade ou conhecimento do agente. Geralmente, exterioriza-se por intermédio de um comportamento imperito. (SAMPAIO, 2000, p.71)

2.4.2.3 Dolo

O dolo ou delito consiste em ter vontade de prejudicar diretamente a vítima do dano, onde se dá uma violação intencional da norma de conduta.

Em sentido amplo, dolo é todo artifício utilizado para enganar alguém e, em sentido estrito, consoante definição de Clóvis, o artifício ou expediente astucioso empregado para induzir alguém à prática de um ato, que o prejudica, e aproveita ao autor do dolo ou a terceiro. (STOCO, 2002, p.62)

2.4.3 Nexo Causal

Nexo causal nada mais é que uma relação entre a ação praticada pelo autor do fato e o dano causado.

“É o liame que une a conduta do agente ao dano” (VENOSA, 2004, p. 45). Não basta ter havido o dano e a conduta, mas é necessário haver um elo de ligação que una a conduta ao dano, isto é, o dano tem que ser consequência direta e imediata da conduta. É por meio do exame da relação causal que se conclui quem foi o causador do dano.

A relação de causalidade, no Direito Civil, busca a causa efetiva do dano provocado pelo agente, ou seja, se a causa puder levar ao resultado final por si só, haverá nexos causal. Deve-se adotar uma teoria diferenciada, chamada de teoria da condição direta e adequada, o que quer dizer que o dano tem que ser consequência direta e imediata da conduta do agente, assim como essa causa tem que ser adequada ao resultado. Não basta o erro de conduta, nem que a vítima sofra um dano, mas é preciso que se tenha certeza de que sem a ocorrência do erro de conduta, o prejuízo não teria ocorrido. Assim, não basta que uma pessoa tenha agido de forma errada, mas é preciso que se esteja certo de que, sem essa ação, o dano não ocorreria. Há que se ter em mente, também, se a causa do dano é adequada para dar-lhe origem, pois, se não o for, não é causa.

Assim, imprescindível haver o nexos de causalidade, uma co-relação direta, imediata e adequada entre a conduta do agente e o dano.

2.4.4 Responsabilidade e Dano

Somente haverá possibilidade de indenização se a conduta do agente ocasionar dano. Dano é qualquer afetação da esfera de interesse, é o prejuízo causado pela conduta do agente.

Segundo Sílvio de Salvo Venosa (2004, p. 35):

Dano consiste no prejuízo sofrido pelo agente. Pode ser individual ou coletivo, moral ou material, ou melhor, econômico e não econômico. Na noção de dano está sempre presente a noção de prejuízo. Nem sempre a transgressão de uma norma ocasiona dano. Somente haverá possibilidade de indenização, como regra, se o ato ilícito ocasionar dano. Cuida-se,

portanto, do dano injusto, aplicação do princípio pelo qual a ninguém é dado prejudicar outrem (*neminem laedere*).

2.4.4.1 Dano patrimonial

É aquele suscetível de avaliação pecuniária, podendo ser reparado por uma reposição em dinheiro, denominador comum da indenização. Na ação de indenização, o autor busca a reparação de um prejuízo e não a obtenção de uma vantagem. Quando o dano decorre de inadimplemento contratual, o próprio contrato balizará o ressarcimento (cláusula penal). Quando se tratar de responsabilidade aquiliana (extracontratual), a perda ou o prejuízo deverão ser avaliados no caso concreto, para que a ação não se converta em instrumento de enriquecimento injusto para a vítima. O art. 402 do Código Civil (2003, p. 91) estabelece os limites da indenização: “Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar”.

Pela leitura desse artigo, percebe-se que o dano patrimonial engloba dois tipos de danos: danos emergentes e lucros cessantes.

Danos emergentes é o que o sujeito efetivamente perdeu, o dano positivo, aquilo que em consequência da conduta do agente diminuiu o patrimônio. Assim, o cálculo é puramente matemático: como estava o patrimônio antes do acidente e como ele ficou em consequência do acidente.

Já os lucros cessantes são o que razoavelmente o indivíduo deixou de ganhar, o que a vítima teria recebido se não tivesse ocorrido o dano. Observe-se que a lei fala em “... *que razoavelmente deixou de lucrar*”, o que evita que se peçam valores absurdos. Assim, busca-se o que provavelmente poderia ter ganhado e não o que possivelmente poderia ganhar. Não se considera o possível, mas o provável, levando-se em conta, na apuração, todos os elementos objetivos possíveis.

2.4.4.2 Dano Moral

Dano moral é o prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima. É a dor íntima, a vergonha, o constrangimento, a revolta, o ódio, etc. Não se trata de dor física, mas sim subjetiva, emocional. É um dano extrapatrimonial, onde o prejuízo transita pelo imponderável, dificultando a justa recompensa pelo dano. Do ponto de vista estrito, o dano moral é irreparável, insuscetível de avaliação pecuniária, incomensurável (a dor, a honra, a moral, não têm preço), não é possível voltar ao *statu quo ante*.

Conforme Maria Helena Diniz (2003, p. 84):

O dano moral vem a ser a lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada pelo fato lesivo. Qualquer lesão que alguém sofra no objeto de seu direito repercutirá, necessariamente, em seu interesse; por isso, quando se distingue o dano patrimonial do moral, o critério da distinção não poderá ater-se à natureza ou índole do direito subjetivo atingido, mas ao interesse, que é o pressuposto desse direito, ou ao efeito da lesão jurídica, isto é, ao caráter de sua repercussão sobre o lesado.

2.5 Responsabilidade Civil Subjetiva e a Teoria da Culpa

A responsabilidade subjetiva ou clássica funda-se essencialmente na teoria da culpa. O elemento essencial a gerar o dever de indenizar é o fator culpa, entendido em sentido amplo, ou seja, dolo ou culpa em sentido estrito. Uma vez ausente tal elemento, não há que se falar em responsabilidade civil subjetiva. É necessário que o autor da conduta a tenha praticado com a intenção deliberada de causar um prejuízo (dolo) ou, ao menos, que esse comportamento reflita a violação de um dever de cuidado (culpa em sentido estrito).

Baseada assim na Teoria da Culpa, a responsabilidade subjetiva só ocorrerá se houver um comportamento humano qualificado pelo elemento subjetivo culpa.

Segundo Rogério Marrone de Castro Sampaio (2000, p.26), a obrigação de reparar o dano fica condicionada à “ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência” do agente.

2.6 Responsabilidade Civil Objetiva e a Teoria do Risco

A responsabilidade civil objetiva tem como característica determinante o fato de que o elemento culpa não é essencial para o surgimento do dever de indenizar. Apenas ganhou corpo a partir do século XIX, impulsionada pelo Direito Francês e estruturada na Teoria do Risco. Segundo esta teoria, aquele que expõe a risco de dano terceiros, fica obrigado a repará-lo caso ele venha a ocorrer efetivamente, ainda que seu comportamento seja isento de culpa.

Assim, são elementos dessa modalidade de responsabilidade civil apenas o ato ilícito, o dano e o nexa causal.

Sobre a culpa, expõe Rogério Marrone de Castro Sampaio (2000, p. 26):” Todavia, o elemento subjetivo culpa, qualificador desse comportamento, passa a ser irrelevante à medida que o autor da conduta assume o risco de dano que emerge do simples exercício de sua atividade”.

São hipóteses de responsabilidade civil objetiva a responsabilidade civil decorrente de acidente de trabalho, no transporte de pessoas, no transporte aéreo, responsabilidade civil objetiva do poluidor por danos causados ao meio ambiente, responsabilidade civil do fornecedor pelos produtos e serviços prestados ao consumidor e responsabilidade civil do Estado por danos causados por seus agentes no desempenho de suas funções.

3 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE CIVIL

3.1 Assédio moral como dano pessoal

Segundo explanação anterior, dano é o prejuízo sofrido por alguém, em consequência da violação de um direito seu.

De Plácido Silva ensina que, genericamente, “dano significa todo mal ou ofensa que tenha uma pessoa causado a outrem, da qual possa resultar uma deterioração ou destruição à coisa dele ou um prejuízo a seu patrimônio” (DE PLÁCIDO SILVA APUD SANCHES, 1997, p. 29). Neste conceito, Plácido Silva evidencia o chamado *dano material*, ou seja, o dano no sentido econômico de diminuição ao patrimônio, o dano que atinge bens ou coisas do mundo externo.

Em sentido oposto ao dano material, tem-se o dano pessoal ou dano à personalidade, ou seja, aquele em que é afetada a integridade físico-psíquica do lesado. A expressão “dano pessoal” engloba todos os tipos de dano moral, sendo mais abrangente e referindo-se a uma gama maior das diversas espécies de dano: psicofísico, intelectual, moral e social.

Segundo Paulo Eduardo Vieira de Oliveira (2002, p.39), “[...] o conceito jurídico do instituto é dano pessoal ou dano à personalidade, tomado o termo pessoa em toda sua ampla dimensão, compreendendo a integridade psicofísica, a intelectual, a afetiva, a moral e a social”.

No assédio moral, além de muitos casos evidenciarem a presença de um dano material à vítima, não se deve desvincular a idéia de que o *mobbing* traz em si um dano pessoal ao ofendido, à medida em que afeta os direitos essenciais da pessoa.

Na verdade, o assédio moral atinge não somente os atributos psíquicos da liberdade, intimidade, integridade psíquica e o segredo, mas afeta ainda os direitos morais propriamente considerados, os quais são o direito à honra, ao respeito, à dignidade, à identidade, ao decoro pessoal e às criações intelectuais.

Desta forma, uma vez que o assédio moral se consubstancia em um dano pessoal, também traz em si o dano moral, que é por aquele englobado.

Segundo Carlos Alberto Bittar (BITTAR APUD SANCHES, 1997, p. 31), “ os danos morais plasmam-se no plano fático como lesões às esferas da personalidade humana, situadas no âmbito do ser como entidade pensante, reagente e atuante nas interações sociais”.

Há aqueles que consideram dano moral e pessoal sinônimos. Neste sentido, explana Paulo Eduardo Vieira de Oliveira (2002, p.19):

Se entendermos, pois, que o dano moral tem a mesma compreensão que o dano pessoal, isto é, que ele se verifica pela lesão à integridade física, psíquica, intelectual, ética e social da pessoa humana, ambos se identificam.

Contudo, entendendo ou não serem distintos tais institutos, claro está que ambos se identificam, alterando o bem-estar psicofísico da vítima. Todavia, melhor doutrina a que entende que o *mobbing* está inserido em um dano moral, o qual, por sua vez, o está em um dano pessoal.

E, assim o sendo, uma vez que haja uma violação aos direitos da personalidade, um dano à pessoa, há o direito à indenização. Acerca da proteção aos direitos da personalidade, o art. 5º, X, da Constituição Federal, dispõe que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, asseguradas o direito à indenização pelo dano moral ou material decorrente de sua violação”.

Ainda, a tutela à dignidade da pessoa humana é valor supremo e princípio adotado pela República brasileira, no art 1º, III, da Constituição Federal⁹.

Desta forma, uma vez que o dano pessoal traz em si um dano moral, violando quaisquer dos direitos da personalidade supra mencionados, pode a vítima buscar a devida indenização, seja pelo dano moral e/ ou material causado.

⁹ Art 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III- a dignidade da pessoa humana.

3.2 Assédio moral como acidente de trabalho

Além de ser considerado como um dano pessoal à vítima, o assédio moral também pode ser visto como um acidente de trabalho.

Preliminarmente, necessário se faz a conceituação de acidente de trabalho.

A Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, em seu art. 2º, já definia: “Acidente de trabalho é aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”.

Mais recente, o art. 19 da Lei nº 8213/91 explana:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre *pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados* referidos no inciso VII do artigo 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou perturbação ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (GRIFO NOSSO)

A situação de assédio moral ocorre justamente no exercício do trabalho, onde o assediador, seja o empregador ou outro empregado, utiliza-se de táticas para humilhar a vítima, causar-lhe dor profunda, alterar sua base psicofísica.

Ainda, segundo o art. 20 da Lei nº 8213/91, quando as enfermidades advindas se relacionarem com a atividade profissional exercida pelo empregado, equipar-se-ão ao acidente de trabalho.

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I – doença profissional, assim entendida a produzida *ou desencadeada pelo exercício do trabalho* peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II – doença do trabalho, assim entendida a *adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado* em com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. (GRIFO NOSSO)

Indubitável a relação entre as enfermidades advindas do assédio moral e a atividade profissional, uma vez que há exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções.

O inciso I do art. 20 trata das doenças profissionais denominadas *tecnoapatias*, as quais têm no trabalho a sua causa única, eficiente, por sua própria natureza, sendo o nexos causal presumido por lei. Já o inciso II do mesmo artigo relaciona as *mesoapatias*, as doenças trabalhistas que não têm no trabalho a sua causa única ou exclusiva, mas são adquiridas em razão das condições especiais em que o trabalho é realizado.

Deve-se registrar que o empregador é responsável por manter um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, conforme disposição constitucional¹⁰. Uma vez que este permite ou mesmo realize condutas abusivas que atentem contra a dignidade ou integridade psicofísica do trabalhador, está contribuindo para um meio ambiente de trabalho desequilibrado, não saudável para os que o compõe. E, por estas razões, também há de se falar em acidente de trabalho.

A Lei nº 8213/91 ainda menciona a chamada *concausalidade*, ou seja, ainda que as condições de trabalho não sejam a causa direta ou exclusiva da doença adquirida, uma vez que concorrem para o advento da enfermidade, ainda assim há acidente de trabalho.

Considera-se, ainda, na referida legislação, acidente de trabalho o ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticados por terceiro ou companheiro de trabalho em horário e local de trabalho, bem como a ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho¹¹.

¹⁰ Art. 225, *caput*, CF: Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

¹¹ Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I – o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II – o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em conseqüência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

Uma vez configurado o acidente de trabalho, é direito constitucional do trabalhador receber um seguro:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Assim, o trabalhador que é vítima de *mobbing*, uma vez acometido de qualquer moléstia devido ao assédio, poderá reclamar o benefício do auxílio acidente¹², desde que segurado pela Previdência Social, gozando ainda de estabilidade de 12 meses do contrato de trabalho após a cessação deste benefício, de acordo com o art. 118 da Lei nº 8213/91¹³.

3.3 Responsabilidade civil do empregado e do empregador

Como relatado anteriormente, podem ser sujeitos ativos do assédio moral o empregado, o empregador e ambos em conjunto, visando constranger um outro empregado.

Um vez que ocorra a situação de assédio moral, deve-se estabelecer, a fim de buscar a devida reparação judicial, quem é o sujeito ativo do *mobbing*, os danos causados à vítima e a relação de causalidade entre a conduta do agente perverso e os danos suportados.

No tocante à conduta do agente, no que se refere à responsabilidade por fato próprio, ou seja, quando o agente realiza a conduta, deve-se frisar que esta deve ser dolosa, ou seja, o ato deve ser intencional, onde o agente perverso visa provocar o

¹² Art. 86, Lei 8213/91: O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.

¹³ Art.118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, à manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

dano. Já na responsabilidade por fato de terceiro, onde um terceiro (que no caso é o empregador) se responsabiliza pelo ato do agente perverso, a culpa é presumida, tratando-se então de responsabilidade civil objetiva.

Quanto ao nexo de causalidade, o art. 2º da Resolução nº 1488/98¹⁴, do Conselho Federal de Medicina, prevê que devem ser feitos um exame clínico (físico e mental) do trabalhador e exames complementares a fim de estabelecer os transtornos de saúde que sofreu a vítima.

A seguir, serão miscigenadas as quatro hipóteses de assédio moral (horizontal, vertical ascendente, vertical descendente e misto), e o tipo de responsabilidade civil que detém o agente perverso em cada uma delas, podendo ser a responsabilidade subjetiva e/ou objetiva a peanha para a reparação judicial dos danos sofridos pela vítima do terror psicológico.

3.3.1 Empregado que assedia empregado

O empregado tem o dever de ser diligente e agir de boa-fé em relação ao empregador, superior hierárquico e colega de serviço, sendo um parceiro no processo produtivo, colaborando com a integração social e profissional na organização de trabalho. Contudo, nem sempre esse é o comportamento que advém do empregado, o qual, muitas vezes, utilizando-se de gestos, comportamentos ou palavras, desrespeita e ofende a dignidade do colega de trabalho.

¹⁴Art. 2º - Para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

I - a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;

II - o estudo do local de trabalho;

III - o estudo da organização do trabalho;

IV - os dados epidemiológicos;

V - a literatura atualizada;

VI - a ocorrência de quadro clínico ou sub-clínico em trabalhador exposto a condições agressivas;

VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;

VIII - o depoimento e a experiência dos trabalhadores;

IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.

Este tipo de assédio moral ocorre com frequência, motivado muitas vezes pela inveja, competitividade ou mesmo pelo preconceito com o outro empregado.

Antes de adentrar propriamente na esfera da responsabilidade civil, é importante frisar que a conduta de *mobbing* realizada pelo empregado contra outro empregado pode ser caracterizada como um ato faltoso, capaz de habilitar a rescisão por justa causa. Neste caso, a tipificação legal deve se enquadrar no art. 482, alíneas “b” ou “j”¹⁵, os quais, respectivamente, tratam da incontinência de conduta (desvios, desregramento da conduta sexual) ou mau procedimento e ato lesivo da honra ou da boa fama, ou ofensas físicas praticadas contra qualquer pessoa.

Civilmente, pautando-se pela sistemática do Código Civil, o empregado que incidir na prática de assédio moral cometerá ato ilícito, ou seja, realizará um ato ou conduta capaz de causar dano a outrem. Essa conduta deve ser dolosa, buscando realmente causar dano à vítima, a fim de ser reparável o dano¹⁶.

Desta forma, o empregado assediador responde por fato próprio, ou seja, o agente causador do dano incide na culpa própria, “sendo o responsável direto pela reparação do dano moral e/ou material” (ALKIMIN, 2005, p. 114). Tem, assim, responsabilidade civil subjetiva pela conduta humilhante que causara, ou seja, responderá pelo dolo de prejudicar o outro empregado, causando-lhe um dano, com base nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil.

Marie-France Hirigoyen assim ensina (2002, p. 345):

Quando as ocorrências de assédio moral provêm de colega ou de pertinentes à hierarquia, será necessário, se forem graves, processar o autor diretamente, da mesma maneira que o empregador. [...] A responsabilidade do empregador deve ser por ele assumida a partir do momento em que toma ou deveria tomar conhecimento, mas não adota as providências necessárias para coibir tais comportamentos. As empresas

¹⁵ Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

[...]

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

[...]

j) ato lesivo da honra e da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

¹⁶ Art. 927, CC. Aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

são responsáveis por seus empregados, sendo, pois, absolutamente normal que sejam condenadas juridicamente se um de seus empregados adotar um comportamento inadmissível. (GRIFO NOSSO)

Segundo Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 115), alguns doutrinadores explanam que no caso de assédio moral de empregado para empregado há uma responsabilidade civil extracontratual, não tendo por base uma relação jurídica contratual entre as partes.

No assédio moral horizontal há, ainda, a presença da responsabilidade civil por fato ou ato de terceiro, ou seja, a reparação do dano não se dá pelo empregado ofensor, mas pelo empregador - sem haver, contudo, prejuízo da responsabilidade por fato próprio. Trata-se da responsabilidade civil objetiva do empregador frente aos atos de seu empregado (art. 932, III c.c. art. 933, CC¹⁷). O empregador torna-se obrigado a reparar o dano com base na culpa presumida, isto é, presume-se que agiu com culpa, assumindo o risco de dano pelos atos de seus empregados, podendo ainda ser responsabilizado com base na culpa *in eligendo* (má escolha do empregado) e culpa *in vigilando* (ausência de vigilância quanto à conduta e procedimento do escolhido).

De acordo com a Súmula 341 do STF¹⁸, presume-se a culpa do patrão pelo ato do empregado, bastando ao ofendido provar o dolo do empregado e a relação de subordinação em relação ao empregador para a reparação. Segundo Maria Aparecida Alkimin (2005, p.115):

[...] o fundamento é que o empregador, no uso de seu poder jurídico sobre o empregado ou preposto, deve zelar, fiscalizar, prevenir condutas ou procedimentos que atentem contra os bens jurídicos de outrem, devendo adotar as medidas necessárias para tutelar a integridade psicofísica do empregado, bem como proteger sua personalidade e dignidade.

¹⁷ Art. 932. São também responsáveis:

III – empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais, e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

¹⁸ Súmula 341 do STF. É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.

Ainda, a responsabilidade do empregador é solidária, ou seja, tanto o empregado como o empregador podem responder pelo ato ilícito, reparando o dano – art. 942, parágrafo único, CC¹⁹.

Quando houver a responsabilidade objetiva do empregador, o Código Civil prevê expressamente o direito de regresso contra o empregado causador do dano (art. 934, CC²⁰). Visa-se, neste caso, resguardar o interesse patrimonial do empregador, que não foi o autor material do ato ilícito.

Consoante José Affonso Dallegrave Neto (2005, p.230), o empregador poderá compensar os prejuízos causados pelo empregado via descontos salariais (art. 462, §1º, CLT²¹) ou mediante ação trabalhista (movida pelo empregador contra o empregado).

3.3.2 Empregado que assedia superior hierárquico ou empregador

Assim como o empregado deve ter um bom relacionamento com os colegas de trabalho, também o deve ter com seu superior hierárquico e seu empregador. Contudo, embora seja uma espécie mais rara de *mobbing*, o assédio vertical ascendente também ocorre no ambiente de trabalho.

Preliminarmente, no tocante à relação de emprego propriamente dita, é possível haver a rescisão do contrato de trabalho baseada na justa causa, com fulcro no art. 482, alíneas “b” e “k”²², da CLT, respectivamente tratando da incontinência de

¹⁹ Art. 942. Parágrafo único. São solidariamente responsáveis com os autores os co-autores e as pessoas designadas no art. 932.

²⁰ Art. 934. Aquele que ressarcir o dano causado a outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.

²¹ Art. 462. Ao empregador é vedado qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§1º. Em caso de dano causado pelo empregado, esse desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

²² Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...]

b) incontinência de conduta ou mal procedimento; [...]

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

conduta ou mau procedimento e de ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador ou superior hierárquico.

No tocante à responsabilidade civil, inicialmente há de se falar da responsabilidade subjetiva do empregado, por fato próprio. Uma vez agindo com dolo de prejudicar, humilhar ou constranger superior hierárquico ou empregador, cometerá ato ilícito e responderá pelos danos causados (moral e /ou material), com fundamento nos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil.

Em caso de não se miscigenar na figura do superior hierárquico a de empregador, ter-se-á então um empregado. Assim, uma vez que o superior hierárquico não seja o empregador, haverá também a presença da responsabilidade objetiva do empregador face aos atos do empregado ofensor. Desta forma, na ocorrência de dano praticado por empregado à superior hierárquico, o empregador responde independentemente de culpa. Basta que se reste provado o ato ilícito (uma conduta dolosa do agente), o dano (moral e/ou material) e a relação de causalidade (relação entre a conduta dolosa e o dano causado), com fundamento nos arts. 932, III c.c 933, CC e na Súmula 341 do STF.

Haverá, no caso da responsabilidade objetiva, o direito de regresso do empregador contra o empregado agressor, pelos danos que lhe causara, de acordo com o art. 934 do Código Civil.

3.3.3 Superior hierárquico ou empregador que assedia empregado

O assédio moral vertical descendente é, indubitavelmente, a forma mais comum de *mobbing* no ambiente de trabalho. Traduz-se em prática degradante e humilhante por parte do empregador ou superior hierárquico para com seus subordinados.

Contratualmente, o assédio moral praticado pelo empregador caracteriza um descumprimento da obrigação do contrato de trabalho, afetando a honra do

empregado, o que o autoriza a deixar o emprego e a postular em juízo a rescisão indireta do contrato, com fundamento no art. 483, alíneas “d” e “e”, da CLT²³.

Segundo Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 92):

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

Contudo, se o agressor não for a pessoa física do empregador, mas um superior hierárquico, um preposto, o contrato desse assediante é que poderá ser rescindido por justa causa, com fulcro no art. 482, alíneas “b” ou “j”, da CLT. Não sendo empregador, o superior hierárquico assume a figura de empregado que assedia empregado.

No tocante à responsabilidade civil neste tipo de assédio moral, deve-se distinguir dois possíveis agentes agressores: o empregador propriamente dito e o superior hierárquico que não o empregador.

Tratando-se do *mobbing* praticado pelo próprio empregador, ele será diretamente responsável pela reparação dos danos causados à vítima. Ou seja, recai-se na regra da responsabilidade civil subjetiva, respondendo o empregador por fato próprio, com base nos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil

Salienta José Affonso Dallegrave Neto (2005, p. 238) que, uma vez presentes os elementos dano, ato ilícito e nexos causal, deve o empregador indenizar a vítima, seu contratado. Neste caso, o dano decorre da inexecução contratual do empregador (contratante) que ignorou o dever de respeito, urbanidade e lealdade em relação ao empregado (contratado).

²³ Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização quando: [...]

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa-fama.

Contudo, uma vez que o ato de *mobbing* tenha sido praticado por um preposto, ou seja, um empregado investido de cargo hierárquico superior ao da vítima, haverá dois tipos de responsabilidade. Preliminarmente, a responsabilidade subjetiva do superior hierárquico por fato próprio, uma vez que com sua conduta humilhou e constrangeu o outro empregado. Em segundo plano, há a responsabilidade objetiva do empregador pelo ato do superior hierárquico, que também é seu empregado. Consoante José Affonso Dallegrave Neto (2005, p. 238):

Invoca-se aqui a teoria da representação delitual, a qual fundamenta a responsabilidade do empregador por ato praticado por seu preposto, visto este como uma espécie de *longa manus* de seu empregador no momento em que age no exercício de sua função.

Deve-se ainda esclarecer que a responsabilidade direta do superior hierárquico ou preposto não obsta a responsabilidade objetiva do empregador.

3.3.4 Superior hierárquico ou empregador que juntamente com outros empregados assediam outro empregado

O assédio moral misto também ocorre com freqüência no ambiente de trabalho das organizações.

Este tipo de *mobbing* pode ter início por meio do empregador ou superior hierárquico, ou por meio de um empregado. Há de se ressaltar que, concorrendo várias pessoas para a prática do assédio moral, no que tange à responsabilidade subjetiva do agente agressor, cada agente responderá de acordo com o seu grau de culpa na ocorrência do dano, possuindo maior culpa aquele que deu início à prática humilhante e constrangedora à vítima.

Quando as situações humilhantes e constrangedoras partem do empregador e espalham-se aos empregados de mesma hierarquia da vítima, tanto o empregador como seus colaboradores serão civilmente responsáveis.

Haverá, inicialmente, a responsabilidade subjetiva do empregador, com fulcro nos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil, uma vez que por vontade própria, ou seja, por dolo, realizou uma conduta que atentou contra a dignidade e integridade psicofísica de seu empregado. Ainda, o empregador será responsabilizado objetivamente pelos atos dos empregados que o ajudaram na prática do terror psicológico, com fundamento nos arts. 932, III c.c. 933, do Código Civil e da Súmula 341 do STF. Os empregados que também praticaram atos de humilhação à vítima serão responsabilizados, cada qual, subjetivamente pela conduta ilícita que realizaram.

Sob o prisma contratual, poderá a vítima pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho, com base no art. 483, alíneas “d” e “e”, da CLT, tendo em vista o descumprimento das obrigações contratuais por parte do empregador. Quanto aos empregados que o ajudaram no assédio moral, poderão ser dispensados por justa causa, com fundamento no art 482, alíneas “b” e “j”, da CLT, tendo em vista que tiveram mau procedimento e cometeram ato lesivo da honra ou da boa fama ou ainda praticaram ofensas físicas contra o colega de trabalho.

Iniciando o ato de assédio por meio do preposto, ou seja, do superior hierárquico, e se espalhando aos demais empregados, o preposto e os empregados participantes responderão subjetivamente pelos danos causados. Já o empregador responderá subjetiva e objetivamente, respectivamente com base na responsabilidade por fato próprio, por não ter zelado por um ambiente de trabalho sadio, e pelos atos de seus empregados. Tanto preposto quanto os empregados podem ser despedidos por justa causa (art. 482, “b” e “j”, da CLT) e a vítima pode pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483, “d” e “e”, da CLT), tendo em vista que a agressão teve início por meio do superior hierárquico.

Contudo, o assédio moral pode começar com os empregados e se estender ao empregador. Neste caso, cada empregado terá responsabilidade subjetiva pelo ato ilícito que cometeu ao praticar o *mobbing*. O empregador também responderá subjetivamente, uma vez que aderiu à prática ilícita. Ainda, responderá objetivamente pelos atos de seus empregados.

Quanto ao contrato de trabalho, também poderá ser rescindido indiretamente pelo empregado vítima do assédio moral, uma vez que o empregador deveria zelar para que no ambiente de trabalho não ocorressem situações degradantes e humilhantes, e não aderir a estas. Os empregados que deram início ao *mobbing* poderão ser dispensados por justa causa, faltando com o coleguismo e respeito à ao companheiro de trabalho.

4 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: DIREITO COMPARADO E DIREITO BRASILEIRO

4.1 Organização Internacional do Trabalho

A submissão do trabalhador a situações humilhantes, vexaminosas e constrangedoras no ambiente de trabalho é um fenômeno que vem ocorrendo com frequência, tornando-se um grande problema relacionado ao trabalho, de escala mundial. E assim o sendo, não poderia fugir da apreciação da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A OIT realizou um estudo sobre as políticas e programas de saúde mental dos trabalhadores da Alemanha, Estados Unidos, Finlândia, Polônia e Reino Unido, o qual revelou que a incidência dos problemas de saúde mental está aumentando, ao ponto de que um em cada dez trabalhadores sofrem depressão, ansiedade, stress ou cansaço, que em alguns casos levam ao desemprego e à hospitalização.²⁴

O informe calcula que, nos países da União Européia, entre 3 a 4% do PIB se gasta em problemas de saúde mental. Nos Estados Unidos, o gasto nacional associado com o tratamento da depressão situa-se entre 30 e 44 milhões de dólares ao ano.

Phyllis Gabriel, especialista em reabilitação profissional e principal autora da pesquisa realizada pela OIT, expressa seu alarme pela magnitude dos custos destas preocupantes tendências do assédio moral:

"Los empleados -dijo- sufren desánimo, cansancio, ansiedad, estrés, pérdida de ingresos e incluso desempleo, con el agravante, en algunos casos, del inevitable estigma que lleva asociado la enfermedad mental. Para los empleadores, los costos se traducen en términos de baja productividad, disminución de los beneficios, altas tasas de rotación de plantilla y mayores costos de selección y formación del

²⁴ Pesquisa na íntegra disponível no site <<http://assediomoral.org>>. Acesso em 05 de agosto de 2005.

personal sustituto. Para los gobiernos, los costos incluyen gastos de atención sanitaria, pagos por seguros y merma de renta a nivel nacional.”²⁵

A série de estudos realizados pela OIT nos diversos países contempla temas como a produtividade laboral, os custos da assistência sanitária e da seguridade social, o acesso aos serviços de saúde mental e as políticas de emprego para quem se encontra mentalmente enfermo.

A pesquisa da OIT observa progressos na maneira de abordar os problemas de saúde mental nas empresas, em todos os países estudados. Afirma, por exemplo, que nos Estados Unidos, muitos empregadores, tanto de empresas grandes como pequenas, estão conscientes da relação entre saúde e produtividade, e estão melhorando suas estratégias de direção, colocando em prática programas para favorecer a integração dos problemas trabalho/família/vida.

Contudo, mesmo havendo alguns progressos, há muito o que se fazer para que o assédio moral deixe de ser um problema laboral mundial.

Observe-se, a seguir, a abordagem do fenômeno em alguns países da Europa e nos EUA.

4.2 Tutela jurídica do assédio moral no Direito Comparado

4.2.1 França

A França foi uma das nações pioneiras a adotar uma tutela específica contra o *harcèlement moral*, ou assédio moral. Grande contribuição para tal fato foi a atuação da psicanalista Marie-France Hirigoyen, a qual estudou minuciosamente o fenômeno, realizando importantes pesquisas sobre os impactos da prática do *mobbing* na saúde do trabalhador. Em suas pesquisas, Marie-France concluiu que aproximadamente

²⁵ “Os empregados - digo - sofrem desânimo, cansaço, ansiedade, stress, perda de admissão e inclusive desemprego, com o agravante, em alguns casos, do inevitável estigma que está associado à enfermidade mental. Para os empregadores, os custos se traduzem em términos de baixa produtividade, diminuição dos benefícios, altas taxas de rotação de planilha e maiores custos de seleção e formação de pessoal substituto. Para os governos, os custos incluem gastos de atenção sanitária, pagos por seguros e de renda a nível nacional”.

37% da força de trabalho francesa já havia sido vítima de assédio moral no seu ambiente de trabalho.

Em 17 de janeiro de 2002, foi aprovada a Lei de Modernização Social, que contém uma importante seção toda dedicada à luta contra o *harcèlement moral au travail*²⁶. Define o assédio moral nos seguintes termos:

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

Assim, a lei francesa apresenta uma forte e ampla tutela contra o fenômeno, inclusive porque dispõe, também, sobre a inversão do ônus da prova, colocando para o agressor o ônus de provar a inexistência do assédio quando o trabalhador tenha apresentado elementos suficientes para permitir a presunção da existência da perseguição e dos danos sofridos.

Ainda, a lei contempla várias medidas de prevenção do fenômeno nos lugares de trabalho, privilegiando a troca de informações entre os vários atores da relação de emprego (empregador, federações de empresas, trabalhadores e sindicatos) e incentivando os procedimentos de conciliação interna. Também estendeu o conceito de saúde do trabalhador, englobando os aspectos psíquicos e psicológicos da personalidade, e dispõe expressamente quanto à obrigação geral do empregador de vigiar o correto desenvolvimento das relações sociais no trabalho e adotar medidas, inclusive de caráter disciplinar, que coíbam comportamentos vexatórios e danosos aos trabalhadores. (GUEDES, 2005, p. 150)

A Lei de Modernização Social não somente repercutiu na seara do Direito do Trabalho, mas também no Código Penal Francês, que incorporou o art.222-33-2 da

²⁶ "Assédio moral no trabalho".

lei, intitulado “Du harcèlement moral”²⁷, a seu art. 170, criminalizando a conduta do assédio moral, sendo o ato ilícito punido com um ano de prisão e multa de 15.000 euros.

4.2.2 Espanha

De acordo com a União Geral dos Trabalhadores da Espanha (UGT), 11,44% dos trabalhadores espanhóis sofrem assédio moral em seu ambiente de trabalho. Em pesquisa realizada durante o Primeiro Foro Nacional de Especialistas em Assédio Moral no Trabalho, realizado em 2002, na Universidade de Santiago de Compostela, o psicólogo Iñaki Piñuel afirmou que aproximadamente 2,3 milhões de espanhóis, dos cerca de 15 milhões de europeus, são vítimas de *mobbing*.²⁸

No direito espanhol, o fundamento básico para a responsabilização do *acoso moral* reside na primeira parte do art. 10.1 e do art. 15 da Constituição, que assim prescrevem (SILVA, 2005, p. 93):

Art. 10.1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

*Art.15. Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra.*²⁹

Desta forma, a dignidade da pessoa humana é a base de repercussão das condutas relacionadas ao *mobbing* na Espanha, uma vez que este degrada o ser

²⁷ “Do assédio moral”.

²⁸ As pesquisas de Iñaki Piñuel serviram de base para a produção do livro “*Mobbing: como sobreviver al acoso moral em el trabajo*”. Comentários disponíveis em:

<<http://www.elmundo.es/elmundo/2002/07/15/sociedad/1026730404.html>>. Acesso em 08 de agosto de 2005.

²⁹ “A dignidade da pessoa, os direitos invioláveis que lhe são inerentes, o livre desenvolvimento da personalidade, o respeito à lei e aos direitos dos demais são fundamento da ordem política e da paz social”.

“Todos têm direito à vida e à integridade física e moral, sem que, em nenhum caso, possam ser submetidos à tortura nem a penas ou tratos desumanos ou degradantes. Fica abolida a pena de morte, salvo o que possam dispor as leis penais militares para tempos de guerra”.

humano, violando o direito à paz social, a um ambiente sadio, a ser o indivíduo tratado com dignidade, tendo sua integridade física e moral preservadas.

Penalmente, tramita no legislativo espanhol um projeto de lei tendente a criminalizar expressamente o assédio moral no ambiente de trabalho. Ainda, o art. 173 do Código Penal Espanhol, apresenta uma tipificação genérica para o fenômeno, trazendo uma pena de seis meses a dois anos para aquele que trata a outra pessoa de forma degradante, atingindo sua integridade moral.

4.2.3 Portugal

Portugal é um dos países europeus de menos incidência do assédio moral nas relações trabalhistas.

Em estudo realizado pela Fundação Europeia para Melhoria das Condições de Trabalho³⁰, mais de 70% dos casos de assédio moral em Portugal são realizados pelos próprios colegas de trabalho, havendo assim uma preponderância do *mobbing* horizontal.

Quanto à tutela jurídica do assédio moral, Portugal sancionou o Novo Código de Direito do Trabalho, pela Lei nº 99, de 27 de agosto de 2003, no qual prevê punição para o terror psicológico, prevendo a proibição de discriminação, não podendo o empregador praticar qualquer discriminação direta ou indireta, baseada na idade, sexo, cor, orientação sexual, estado civil ou qualquer outra.

Esta lei também entende por assédio moral todo o comportamento indesejado, praticado não só no emprego, mas também quando do acesso ao emprego, prevendo ocorrências de *mobbing* ainda no decorrer da candidatura ao emprego.

Ainda, há no Parlamento português o Projeto de Lei nº 252/VIII, de "Proteção Laboral contra o Terrorismo Psicológico ou Assédio Moral", de autoria de deputados do PS, apresentado em 27 de julho de 2000.

³⁰ Disponível em : <<http://www.expressoemprego.pt>>. Acesso em 07 de agosto de 2005.

O projeto define também o assédio moral ou terrorismo psicológico no trabalho e autoriza a anulabilidade dos atos discriminatórios atinentes à alteração das categorias, funções, encargos ou transferências, voltados para a degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos assalariados nos locais de trabalho; estabelece uma pena de um a três anos de prisão para o autor dos atos de terrorismo psicológico ou assédio moral, com agravamento da pena de dois a quatro anos para os atentados contra a dignidade e integridade psíquica dos assalariados. (GUEDES, 2005, p. 153)

Quanto à responsabilização, incorrem solidariamente nas sanções previstas a entidade patronal e/ou os superiores hierárquicos dos autores materiais dos atos de terrorismo psicológico e/ou assédio moral, quando estejam de qualquer modo envolvidos numa tal estratégia, de forma ativa, como ordenantes ou encorajadores, ou passiva, tendo conhecimento dos fatos e nada tendo feito para os impedir.

4.2.4 Itália

O panorama do psicoterror laboral na Itália não difere daquele verificado no restante da Europa. Segundo a Associazione Italiana Contro *Mobbing* e Stress Psico-sociale³¹ (PRIMA), estima-se em mais de um milhão o número de trabalhadores italianos vítimas de assédio moral. A maior incidência do fenômeno ocorre nas indústrias e na Administração Pública, seguidas das escolas, área sanitária e setor bancário.

Não existe ainda na Itália uma tutela específica contra o *mobbing*. Tramitam no Parlamento diversos Projetos de Lei visando inserir expressamente no ordenamento jurídico italiano uma proteção concreta contra o assédio moral no ambiente de trabalho. Contudo, embora não haja tutela específica, a legislação italiana apresenta instrumentos suficientes para a proteção das vítimas desse psicoterror laboral.

³¹ “Associazione Italiana Contro *Mobbing* e Stress Psico-social”.

A Constituição Italiana, em seu art. 2º, tutela o direito à inviolabilidade do homem em suas relações políticas, econômicas e sociais, especialmente em relação à proteção de sua personalidade. (SILVA, 2005, p.105)

Também, o Código Civil Italiano, em vigor desde 1942, oferece os principais enquadramentos genéricos do assédio moral, conforme regra contida no seu art. 2.087, o qual dispõe:

O empregador é obrigado a adotar no exercício da empresa as medidas que, segundo as particularidades do trabalho, a experiência e a técnica, são necessárias a tutelar a integridade física e a personalidade moral dos prestadores de serviço. (GUEDES, 2005, p. 141).

Assim, o empregador não só está obrigado a adotar as medidas de proteção taxativamente impostas pelas leis de segurança do trabalho, da experiência e do conhecimento técnico, como também a adotar medidas genéricas provenientes da prudência, da diligência necessária, cujo fim é a garantia da efetividade da tutela psicofísica do trabalhador.

Ainda, sob o ponto de vista da Seguridade Social, já se admite a existência de uma doença profissional oriunda do terror psicológico no trabalho, chamada “síndrome de *mobbing*”, uma doença que, embora ainda não tabelada, é passível de indenização, segundo o Instituto Nacional de Seguridade dos Infortúnios do Trabalho – INAIL.

4.2.5 Bélgica

A Bélgica é um dos países europeus que apresenta tratamento específico no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, qual seja, a “Lei Relativa à Proteção Contra a Violência e o Assédio Moral ou Sexual no Trabalho”, de 11 de junho de 2002, regulamentada pelo Decreto Real de 11 de julho de 2002. Como se observa, a lei não trata somente do *mobbing*, mas prevê especificamente ações preventivas e repressivas em relação ao fenômeno.

A citada legislação é aplicada a todos os trabalhadores do setor privado, incluindo os empregados domésticos, e os do setor público. Seu conteúdo é eminentemente preventivo, incentivando o empregador a criar práticas de caráter preventivo de comportamentos violentos no ambiente de trabalho.

Há de se ressaltar que à vítima é dado o direito a receber um tratamento compensador, incluindo o direito de queixa, ajuda específica e proteção. Também é possível a conciliação entre a vítima e o agressor, sendo realizada através dos chamados “Conselheiros em Prevenção”. (SILVA, 2005, p. 122)

Quanto à responsabilização pelo ato ilícito, caso o empregador se omita ou não consiga interromper a violência, será responsabilizado solidariamente com o assediador, podendo a vítima acionar a Inspeção Médica, com o objetivo de caracterizar as agressões.

4.2.6 União Européia

A definição jurídica do termo *mobbing* surgiu preliminarmente na Comissão Européia, que assim o define: “situação na qual a pessoa vem maltratada ou perseguida em circunstância ligada ao trabalho, surgindo uma explícita ou implícita ameaça à sua segurança e saúde”.

Vários documentos comunitários relativos à tutela da saúde e segurança dos trabalhadores, das condições de trabalho, respeito e dignidade do indivíduo, podem ser encontrados, tais como: diretiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de fevereiro de 1976, relativa à aplicação do princípio da igualdade entre homens e mulheres no que concerne ao emprego; diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas visando à promoção de melhorias da segurança e saúde dos trabalhadores; resolução do Conselho de 29 de maio de 1990, concernente à proteção da dignidade da mulher e do homem no trabalho; recomendação 92/131/CEE da Comissão, de 27 de novembro de 1991, sobre a proteção dos homens e mulheres no trabalho; diretiva 2000/43/CEE do Conselho, de

29 de junho de 2000, relativa à aplicação do princípio de igualdade de tratamento da pessoa independentemente da origem racial ou étnica; e diretiva 2000/178/CEE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral para a igualdade de tratamento em matéria de ocupação e condições de trabalho (GUEDES, 2005, p.155-156).

Ainda, o Parlamento Europeu aprovou, em 20 de setembro de 2001, a Resolução nº 2.3339, a qual versa sobre proteção contra o assédio moral no ambiente de trabalho, com aplicabilidade em relação a todos os países que integram a Comunidade Européia. O Parlamento Europeu reconheceu que o número de vítimas de *mobbing* na Comunidade Européia é bem maior que as estimativas, que calculam taxa de 8% de trabalhadores assediados em toda a União Européia, uma vez que muitas vítimas não se manifestam sobre a violência psicológica sofrida. (SILVA, 2005, p. 129)

Há também no Parlamento uma política estável de estudos e ações de combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, inclusive havendo um Comitê sobre Assédio Moral, o que demonstra que o fenômeno também é uma preocupação constante na Comunidade Européia.

4.2.7 Estados Unidos

Não existe nos Estados Unidos uma legislação específica com instrumentos preventivos e repressivos contra o *mobbing*. As normas legais sobre assédio moral estão limitadas à proteção genérica presente no Ato dos Direitos Civis de 1964. Esse dispositivo proíbe a discriminação de emprego em virtude de raça, cor, sexo e origem nacional.³²

Contudo, a falta de norma específica determina diversas restrições ao reconhecimento e punição de eventos de *mobbing* por parte do judiciário americano.

³² Íntegra do “Civil Rights Act 1964” disponível em : <http://usinfo.state.gov/usa/infousa/laws/majorlaw/civilr19.htm>. Acesso em 09 de agosto de 2005.

Assim, a Suprema Corte dos Estados Unidos identificou os seguintes fatores que devem ser considerados para a identificação de um ambiente de trabalho hostil, suscetível de determinar o assédio moral (SILVA, 2005, p. 76):

- 1- frequência das agressões;
- 2- gravidade da conduta do assediador;
- 3- se as agressões são ameaças físicas ou humilhações ou são meras alusões ofensivas;
- 4- se as agressões interferem no desempenho do empregado no trabalho.

Em âmbito estadual, apenas Oregon apresenta uma política bem elaborada contra o *mobbing*, datada de 19 de setembro de 2002, a qual objetiva proteger o trabalhador contra o assédio moral, quando esta prática não está baseada na linha de proteção dos direitos civis (raça, cor, credo, orientação sexual, idade, etc). Esta política pública engloba tanto o assédio moral vertical (ver item 1.8.3) quanto o horizontal (item 1.8.1).

No Estado da Califórnia, já existe mobilização buscando a aprovação do que seria a primeira lei nos EUA a tratar especificamente do *mobbing* no ambiente de trabalho.

4.3 Assédio moral e a proteção jurídica brasileira

O assédio moral é um fenômeno que atinge a dignidade da pessoa humana, seus direitos de personalidade. O ordenamento jurídico brasileiro apresenta uma série de leis específicas a fim de responsabilizar o agente agressor, basicamente nos âmbitos estadual e municipal, em relação aos funcionários públicos. Mas, genericamente, também traz muitas normas a serem utilizadas, tanto nas áreas trabalhista, civil e criminal, conforme será comprovado a seguir.

4.3.1 Tutela genérica

Preliminarmente, a Magna Carta apresenta três dispositivos que formam a espinha dorsal da proteção constitucional ao assédio moral: art. 1º, incisos III e IV; art. 5º, V e inciso X.

O art. 1º, nos incisos III e IV, traz a base da tutela constitucional em relação ao *mobbing*, uma vez que considera como fundamentos da República Federativa do Brasil, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

Já o art. 5º, V, estabelece uma regra genérica que pode ser utilizada quando das hipóteses de assédio moral, uma vez que assegura o direito à resposta proporcional ao agravo, além da competente indenização por dano material, moral ou à imagem.

O mesmo artigo, agora em seu inciso X, estabelece que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. Ou seja, como o assédio moral afeta a dignidade da pessoa humana, degradando sua honra, aniquilando sua imagem, uma vez caracterizado, segundo tal artigo, há a possibilidade de uma indenização.

A Constituição Federal ainda traz outros artigos de grande importância, como o art. 6º, o qual trata dos Direitos Sociais, erigindo o trabalho a tal categoria; e o art. 7º, que estabelece os direitos constitucionais inerentes aos trabalhadores.

Ainda, quando o assédio moral ocorrer no âmbito da Administração Pública, pode servir de vetor para a responsabilização o §6º, art 37 da Constituição, uma vez que tal artigo traz a responsabilidade civil objetiva do Estado em razão da teoria do risco administrativo.

Quanto à responsabilidade civil em decorrência do processo do assédio moral, é o Código Civil o alicerce. Estabelecido na Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002,

o Código Civil brasileiro contém vários artigos perfeitamente aplicáveis às hipóteses de *mobbing* no ambiente de trabalho.

Preliminarmente, o art. 186 define o ato ilícito, que ocorre ainda que o dano seja exclusivamente moral: “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

O art. 187 versa sobre a extensão do conceito de ato ilícito³³ e o art. 389³⁴ faz previsão da responsabilidade civil contratual, a qual, segundo Sérgio Cavalieri Filho (CAVALIERI APUD GUEDES, 2005, p. 140), está relacionada à violação de um dever jurídico que tem “como fonte uma relação jurídica obrigacional preexistente, isto é, um dever oriundo de contrato[...]”.

Já o art. 422 consagra o Princípio da Eticidade em relação aos contratos, tendo como peanha os Princípios da Probidade e da Boa-fé.

A obrigação de reparação do dano produzido pelo ato ilícito é introduzida pelo art. 927, o qual ressalva, em seu parágrafo único, a responsabilidade civil objetiva³⁵.

Também importantes são os artigos 932, III, e 933, que estabelecem a responsabilidade do empregador pelos atos praticados pelos seus respectivos empregados, no exercício do trabalho ou em razão deste, evidenciando mais uma vez a responsabilidade civil objetiva em relação ao empregador.

Ainda há, genericamente, uma tutela por parte da Consolidação das Leis do Trabalho. Em seu artigo 483, a CLT traz as hipóteses em que o trabalhador poderá pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho, exercitando o seu direito de resistência contra atos arbitrários por parte do empregador, com o direito ao recebimento da indenização compensatória como se tivesse sido demitido sem justa

³³ “Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

³⁴ “Art. 389. Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros e atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, e honorários de advogado”.

³⁵ “Art. 927. Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, é obrigado a repará-lo”.

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

causa. Esse artigo, no que tange ao assédio moral, garante apenas a compensação prevista em termos genéricos. Caso a hipótese de *mobbing* seja comprovada, poderá ser pleiteada a indenização complementar por danos materiais (se for o caso) e por danos morais.

O art. 154 da CLT dá entrada ao capítulo da segurança e medicina do trabalho. Estabelece que as ações previstas no capítulo pertinente à segurança e medicina no trabalho não são taxativas, podendo normatização complementar, convenções ou acordos coletivos de trabalho incluir outras espécies de proteção ao trabalhador. Neste aspecto, algumas categorias têm incluído em convenções coletivas de trabalho ou acordos coletivos a proibição da prática de assédio moral. Este dispositivo abre espaço para a previsão de políticas anti-*mobbing*, tanto no que se refere às entidades públicas quanto às empresas privadas.

Ainda, a regra contida no art. 168 da CLT, no que diz respeito ao assédio moral, é de suma importância, tanto que a obrigatoriedade do exame médico quando da admissão e demissão, além de periodicamente, pode ser um aliado da vítima em relação à caracterização das repercussões das agressões em sua saúde. Seu §2º viabiliza ao médico do trabalho uma investigação concreta acerca da verificação da capacidade física e mental do trabalhador, possibilitando-o exigir exames complementares para realizar um correto diagnóstico.

Penalmente, o ordenamento jurídico é capaz de fornecer uma tutela adequada ao assédio moral, dependendo das táticas utilizadas no processo e das conseqüências causadas. É possível responsabilizar o assediador pela morte da vítima, caso comprovado que o agente sabia de alguma peculiaridade envolvendo a saúde desta e mesmo assim continuou com o assédio moral. O agente agressor poderá ser enquadrado nas penas do art. 121 do Código Penal, seja por dolo direto ou eventual. Ainda, é possível que o assediador seja responsabilizado com base no art. 122 do CP, por auxílio, induzimento ou instigação ao suicídio.

Em caso de vítima gestante, uma vez sendo sua condição de conhecimento do agressor, ele pode ser responsabilizado pelas modalidades de aborto previstas nos arts. 125 e 127 do CP.

Um artigo muito importante é o 129 do CP, que trata da lesão corporal, a qual consiste em todo e qualquer dano produzido por alguém, sem *animus necandi*, à integridade física ou à saúde de outrem, abrangendo tanto a ofensa à normalidade funcional do organismo humano, dos pontos de vista anatômico, fisiológico ou psíquico (BITENCOURT APUD SILVA, 2005, p.154). O assédio moral causa vários danos à saúde da vítima, à sua integridade física. Assim, as conseqüências do processo de *mobbing* enquadram-se perfeitamente na descrição do tipo penal da lesão corporal.

Ainda, como muitas das táticas utilizadas pelo agressor residem na prática de condutas que afrontam a honra da vítima, pode-se enquadrar o caso concreto nos delitos do art. 138 (Calúnia), 139 (Difamação) e 140 e seus parágrafos (Injúria). Outras táticas podem levar à responsabilização penal com base no art. 146 (Constrangimento Ilegal) e 147 (Ameaça).

Nos casos em que a vítima é humilhada a ponto de fazer tudo o que determina o agressor, inclusive trabalhar além das suas forças, a responsabilização pode-se dar com base no art. 149 do CP (com redação dada pela Lei nº 10.803/2003), que faz previsão do delito de Redução à Condição Análoga a de Escravo.

Em casos onde está presente o constrangimento, mediante violência e grave ameaça, para que a vítima exerça ou não exerça arte, ofício, profissão ou indústria, ou a trabalhar ou não trabalhar durante certo período ou em determinados dias, o art. 197, I, que se refere ao atentado contra a liberdade de trabalho deve ser utilizado a fins de responsabilidade penal. O art. 199 ainda faz previsão do delito de atentado contra a liberdade de associação e o art. 203 à responsabilidade penal daquele que, mediante fraude ou violência, frustra direito assegurado por lei trabalhista.

No que tange ao assédio moral no ambiente militar, o Código Penal Militar também traz alguns dispositivos que podem ser utilizados, tais como: art. 174, que trata do “rigor excessivo”; art. 175, o qual prevê delito de “violência contra inferior”; art. 176 que faz previsão ao tipo penal “ofensa aviltante a inferior”, dentre outros.

Desta forma, pôde-se perceber que a tutela genérica do assédio moral só pode ser utilizada em casos específicos, quando algumas das artimanhas usadas

pelo agressor se enquadram em alguma das normas gerais. Por isso, é muito importante que haja leis específicas sobre o assédio moral.

4.3.2 Tutela específica

O Brasil é o país onde mais se produziu normas específicas sobre o assédio moral. Trata-se de uma produção legislativa bem concentrada, já que somente possui incidência em relação aos servidores públicos.

Abaixo, destacam-se algumas leis de combate ao *mobbing* em âmbito federal³⁶:

- Projeto de reforma do Código Penal, sobre assédio moral
De iniciativa de Marcos de Jesus, deputado federal pelo PL – PE;
- Projeto de reforma do Código Penal, sobre coação moral
De coordenação do deputado federal Inácio Arruda, PCdoB – CE;
- Projeto de reforma da Lei nº 8.112, sobre assédio moral
De iniciativa de Rita Camata, deputada federal pelo PMDB - ES, modifica a lei sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União;
- Projeto de reforma da Lei nº 8.112, sobre coação moral
De coordenação do deputado federal Inácio Arruda, PCdoB - CE, modifica a lei sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União;
- Projeto de reforma da Lei nº 8.666, sobre coação moral
De coordenação do deputado federal Inácio Arruda, PCdoB - CE, modifica a Lei de Licitações;
- Projeto de reforma do Decreto-Lei nº 5.452, sobre coação moral
De coordenação do deputado federal Inácio Arruda, PCdoB - CE, modifica dispositivo da CLT;

³⁶ Todas as leis podem ser encontradas na íntegra no site <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em 9 de agosto de 2005.

- Portaria do Ministério da Saúde
Dispõe sobre a estruturação da rede nacional de atenção integral à saúde do trabalhador no SUS;
- Resolução Conselho Federal de Medicina
Deveres dos médicos com relação à saúde do trabalhador;
- Regulamento da Previdência Social
Quadro de agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho;
- Projeto de lei sobre assédio sexual
De iniciativa de Iara Bernardi, deputada federal pelo PT – SP;
- Lei contra crime de tortura
Define os crimes de tortura. Aprovada em 7 de abril de 1997.

Em âmbito estadual, destacam-se:

- Lei contra assédio moral do Estado do Rio de Janeiro
De iniciativa de Noel de Carvalho, deputado estadual pelo PSB - RJ.
Primeira lei estadual aprovada no Brasil (agosto de 2002);
- Lei contra assédio moral do Estado do Estado de São Paulo
De iniciativa de Antonio Mentor, deputado estadual pelo PT - SP.
Aprovada em 13/9/2002 pela Assembléia Legislativa e vetada em 8/11/2002 pelo Governador do Estado;
- Projeto de lei na Assembléia Legislativa do Estado da Bahia
De coordenação de Moema Gramacho, deputada estadual pelo PT – BA;
- Projeto de lei na Assembléia Legislativa do Estado do Ceará
De coordenação do deputado Chico Lopes, Líder do PCdoB – CE;
- Projeto de lei na Assembléia Legislativa do Estado do Espírito Santo
De iniciativa do deputado estadual Lelo Coimbra – ES;
- Projeto de lei na Assembléia Legislativa do Estado de Pernambuco;

- Projeto de lei na Assembléia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul
De iniciativa de Maria do Rosário, deputada estadual pelo PT – RS.

Já em âmbito municipal, muitas são as leis, dentre elas algumas já aprovadas:

- Lei contra assédio moral de Americana - SP
Aprovada em junho de 2002;
- Lei contra assédio moral de Campinas - SP
Aprovada em outubro de 2002;
- Lei contra assédio moral de Cascavel - PR
De iniciativa de Alcebiades Pereira da Silva – PTB;
- Lei contra assédio moral de Guarulhos - SP
De iniciativa de José Luiz Ferreira Guimarães, vereador pelo PT;
- Lei contra assédio moral de Iracemápolis - SP
Primeira lei brasileira que protege o cidadão contra assédio moral;
- Decreto de regulamentação da lei de Iracemápolis - SP
Aprovado em 30 de abril de 2001;
- Lei contra assédio moral de Jaboticabal - SP
De iniciativa do vereador Maurício Benedini Brusadin;
- Lei contra assédio moral de Natal - RN
De iniciativa de Antônio Júnior da Silva, vereador pelo PT;
- Lei complementar na Câmara Municipal de Porto Alegre - RS
De iniciativa de Aldacir Oliboni, vereador pelo PT;
- Lei contra assédio moral de São Gabriel do Oeste - MS
Aprovada em abril de 2003;
- Lei contra assédio moral de São Paulo - SP
De iniciativa de Arselino Tatto, vereador pelo PT;

- Lei contra assédio moral de Sidrolândia - MS
Aprovada em 5 de novembro de 2001;
- Projeto de lei na Câmara Municipal de Amparo - SP
De iniciativa de Dimas Marchi, vereador;
- Projeto de lei na Câmara Municipal de Cruzeiro - SP
De iniciativa de Celso de Almeida Lage, prefeito;
- Projeto de lei na Câmara Municipal de Curitiba - PR
De iniciativa de Tadeu Veneri, vereador pelo PT;
- Projeto de lei na Câmara Municipal de Guararema - SP
De iniciativa de Sirlene Messias de Oliveira, vereadora pelo PPS;
- Projeto de lei na Câmara Municipal de Guaratinguetá - SP
De iniciativa de José Expedito da Silva, vereador pelo PT;
- Projeto de lei na Câmara Municipal de Reserva do Iguaçu - RS
De iniciativa de João Carlos Chiquetto, vereador pelo PT;
- Projeto de lei na Câmara Municipal de Presidente Venceslau - SP
De iniciativa de Edivaldo Pedro Correia, vereador;
- Projeto de lei na Câmara Municipal de Ribeirão Pires - SP
De iniciativa do vereador Donizete da Silva Cruz de Freitas;
- Projeto de lei na Câmara Municipal de São José dos Campos - SP
De iniciativa de Maria Izélia, vereadora pelo PT;
- Projeto de lei na Câmara Municipal de Vitória - ES
De coordenação de Eliézer Albuquerque Tavares, vereador pelo PT.

4.3.3 A posição jurisprudencial brasileira

A jurisprudência também tem se mostrado muito preocupada e ciente de que o assédio moral é um fenômeno que degrada o homem, seja em sua integridade física

ou moral, e que está cada vez mais presente nas empresas e no setor público do país.

Os magistrados estão se preocupando em identificar corretamente os casos de *mobbing*, analisando e destacando os sujeitos, as características, a tipificação e as provas do assédio moral.

No Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, duas decisões semelhantes: uma tendo como Revisora Maria de Lourdes Vanderlei e Souza e Relatora Cláudia Cardoso de Souza, julgada em 10 de janeiro de 2005, de acórdão nº 01687.2003.002.17.00.1; e a outra tendo como Relator Cláudio Armando Couce de Menezes e Revisora Sônia das Dores Dionísio, julgada em 06 de agosto de 2003, de acórdão nº 01607.2002.006.17.00.2, respectivamente:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. Não comprovada a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, por parte de um ou mais chefes a um subordinado, não resta caracterizado o suposto assédio moral que teria coagido o trabalhador a pedir demissão de modo a ensejar o pagamento de indenização por danos morais. CONCLUSÃO: '...por maioria, rejeitar a preliminar de não conhecimento do apelo, conhecer do recurso, dar provimento ao apelo para afastar a extinção do processo sem julgamento do mérito e, prosseguindo no julgamento, por unanimidade, julgar improcedentes os pedidos.'³⁷(GRIFO NOSSO)

EMENTA: DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. INEXISTÊNCIA. A moral individual é apresentada pela honra da pessoa, o seu nome, boa fama, a sua alta estima e o apreço de que goza perante terceiros. O dano moral, por sua vez, é o resultante de ato ilícito que atinja o patrimônio da pessoa, ferindo sua honra, decoro, crenças políticas e religiosas, paz interior, bom nome, auto-estima e liberdade, originado sofrimento psíquico, físico ou moral propriamente dito. Por outro lado, assédio moral, manipulação perversa, terrorismo psicológico ou, ainda, *mobbing*, *bullying* ou *harcèlement moral*, é um mal que, apesar de não ser novo, começa a ganhar destaque na sociologia e medicina do trabalho, estando por merecer também a atenção dos juristas. O assédio é um processo, conjunto de atos, procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes. De regra, é sutil, no estilo "pé de ouvido". A agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador. O Assédio moral, a exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações humilhantes e vexatórias no trabalho, que atenta

³⁷ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Assédio Moral. Não Configuração. Recurso Ordinário nº 1687.2003.2.17.0.1. Juliene Nascimento dos Santos *versus* Casas Itália LTDA. Relatora:Cláudia Cardoso de Souza. Acórdão de 10 de janeiro de 2005. Disponível na Internet em: <<http://www.trt17.gov.br/jurisprudenciaXX.asp?codigo=51502&motivo=assedio%20moral>>. Acesso em 09 de agosto de 2005.

contra a sua dignidade ou integridade psíquica ou física é indenizável, no plano patrimonial e moral. In casu, não se observa a ocorrência de dano moral ou assédio moral. As provas oral e documental são insuficientes para demonstrar qualquer conduta da reclamada violadora da honra do autor, do seu nome, da sua boa fama, da sua alta estima e do apreço de que goza perante terceiros. Não se observou também nenhuma situação humilhante e que poderia ocasionar qualquer dano físico ou psicológico. CONCLUSÃO: '...por unanimidade, conhecer do recurso e negar-lhe provimento. Redigirá o acórdão o Juiz Cláudio Armando Couce de Menezes.'³⁸(GRIFO NOSSO)

Em ambos os casos, preferiram os julgadores não darem procedência ao pedido dos recorrentes, uma vez que é requisito indispensável para a configuração do assédio moral o ato ilícito, de forma a humilhar o trabalhador. Em nenhum dos casos ficou demonstrada uma situação humilhante ou constrangedora para com o empregado.

Já em outro *decisium* do mesmo Tribunal, tendo como Relatora Sônia das Dores Dionísio e como Revisor Marcello Maciel Mancilha, os julgadores procuraram dar efetividade ao combate ao *mobbing*, que no caso apresenta-se como horizontal:

EMENTA: I-DINÂMICA GRUPAL. DESVIRTUAMENTO. VIOLAÇÃO AO PATRIMÔNIO MORAL DO EMPREGADO. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. A dinâmica grupal na área de Recursos Humanos, objetiva testar a capacidade do indivíduo, compreensão das normas do empregador e gerar a sua socialização. Entretanto, sua aplicação inconseqüente produz efeitos danosos ao equilíbrio emocional do empregado. Ao manipular tanto a emoção, como o íntimo do indivíduo, a dinâmica pode levá-lo a se sentir humilhado e menos capaz que os demais. Impor “pagamentos” de “prendas” publicamente, tais como, “dançar a dança da boquinha da garrafa”, àquele que não cumpre sua tarefa a tempo e modo, configura assédio moral, pois, o objetivo passa a ser o de inferiorizá-lo e torná-lo “diferente” do grupo. Por isso, golpeia a sua auto-estima e fere o seu decoro e prestígio profissional. A relação de emprego cuja matriz filosófica está assentada no respeito e confiança mútua das partes contratantes, impõe ao empregador o dever de zelar pela dignidade do trabalhador. A CLT, maior fonte estatal dos direitos e deveres do empregado e empregador, impõe a obrigação de o empregador abster-se de praticar lesão à honra e boa fama do seu empregado (art. 483). Se o empregador age contrário à norma, deve responder pelo ato antijurídico que praticou, nos termos do art. 5º, X da CF/88. (Recurso provido). II-EMPRESA DE TELEFONIA. ATENDENTE. INTERVALO INTRAJORNADA.

³⁸ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Assédio Moral. Inexistência. Recurso Ordinário nº 1607.2002.6.17.0.2. Giovani Moura Loureiro *versus* TS Cursos Especiais LTDA. Relator Cláudio Armando Couce de Menezes. Acórdão de 06 de agosto de 2003. Disponível na Internet via <<http://www.trt17.gov.br/jurisprudenciaXX.asp?codigo=29570&motivo=assedio%20moral>>. Acesso em 09 de agosto de 2005.

EQUIPARAÇÃO A DIGITADOR. O serviço prestado pelo operador telefônico, se equipara àquele desenhado no art. 72 da CLT, pois, é fato público e notório, que o atendente de companhia telefônica, desenvolve simultaneamente tanto o atendimento telefônico, quanto o serviço de digitação. Portanto, se o atendimento telefônico é seguido dos serviços de digitação, ou seja, um complementando o outro, as atividades realizadas se equiparam aos serviços previstos no art. 72 da CLT. CONCLUSÃO: '...por unanimidade, conhecer parcialmente do recurso patronal e integralmente do recurso obreiro; por maioria, dar provimento parcial ao apelo da reclamante para deferir a integração do auxílio-alimentação e a indenização relativa aos danos morais, fixada no valor de R\$20.000,00 (vinte mil reais), bem como, dar provimento parcial ao apelo da reclamada para reformar a sentença no tocante às horas extras relativas ao intervalo intrajornada e excluir da condenação a integração das horas extras no seguro-desemprego. Custas, pela reclamada, de R\$500,00 (quinhentos reais), calculadas sobre o valor da condenação arbitrado em R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais). O juiz Sérgio Moreira de Oliveira apresentará justificativa de voto vencido quanto ao valor da indenização relativa aos danos morais.³⁹(GRIFO NOSSO)

Já no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, a 6ª Turma, tendo como Relator Valdir Florindo e Revisor Francisco Antonio de Oliveira, julgou o acórdão nº 20040071124, em 17 de fevereiro de 2004:

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

³⁹ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Assédio moral. Indenização. Recurso ordinário nº 1294.2002.7.17.0.9. Lílian Pereira de Souza versus Brasil Center Comunicações LTDA e Outro. Relatora: Sônia das Dores Dionísio. Acórdão de 07 de agosto de 2003. Disponível na Internet em: <<http://www.trt17.gov.br/jurisprudenciaXX.asp?codigo=39077&motivo=assedio%20moral>>. Acesso em 09 de agosto de 2005.

própria da função, passam a hostilizar o trabalhador, associando-se ao detrator 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, iniquidade 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.⁴⁰(GRIFO NOSSO)

No caso em tela, o magistrado não só se ateve aos elementos caracterizadores do assédio moral, mas também à questão social que envolve o tema, como o desemprego. Ainda, é um caso de assédio misto, que teve origem com o empregador e se espalhou aos colegas de trabalho.

Assim, pôde-se observar como os tribunais estão se manifestando cada vez mais de forma a punir o assédio moral nos casos em que se apresenta e a rejeitá-lo, quando não presentes suas características, evidenciando cada vez mais em seus acórdãos um preparo e estudo acerca do fenômeno.

⁴⁰ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Assédio moral. Repercussões sociais. Recurso Ordinário nº 20040071124. Nilson Brito Teixeira *versus* Digicall Eletronica e Telecom S/A Relator: Valdir Florindo. Acórdão de 17 de fevereiro de 2004. Disponível na Internet via: <<http://www.trt02.gov.br:8035/020040071124.html>>. Acesso em 09 de agosto de 2005.

5 REPARAÇÃO E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

5.1 Processualmente

Não é fácil para a vítima de assédio moral se defender, já que na maioria das vezes, sente-se acoada, numa situação de domínio psicológico, e muitas vezes esconde sofrer a agressão por meio do *mobbing*.

Contudo, uma vez ciente da ma-fé dos ataques contra ela dirigidos, a vítima deve procurar modificar, de alguma maneira, a sua situação. O empregado assediado moralmente, preliminarmente, deve buscar dentro da empresa se fazer ouvir pelo Departamento de Recursos Humanos, a fim de tentar solucionar esse problema de uma maneira informal.

Uma vez não conseguindo atenção do Departamento de Recursos Humanos, a vítima moralmente assediada deve passar para a etapa da defesa ou resposta formal, ou seja, procurar a via jurisdicional, a fim de fazer sanar a humilhação no ambiente de trabalho e buscar uma reparação pelos danos sofridos.

Não se pode negar que o judiciário apresenta-se com lentidão, havendo certa demora na prestação jurisdicional. Todavia, é o meio o qual provê uma solução ao conflito.

Marie-France Hirigoyen traz uma forma alternativa de solução para o assédio moral: a mediação, sendo interessante por sua simplicidade, celeridade e confidencialidade.

A mediação é uma alternativa de resolução de conflitos que permite reintroduzir o diálogo e ver mais claramente quando se está diante de um problema subjetivo ou afetivo. É a ajuda para o desenvolvimento de uma negociação pela presença de terceiro, neutro, independente, sem nenhum outro poder a não ser a autoridade que lhe conferem os protagonistas. Evidentemente, isso tem de ser uma atitude voluntária, aceita de bom grado pelas partes envolvidas. (HIRIGOYEN, 2002, p. 334)

Embora seja a mediação uma providência interessante, é preciso, pois, que os envolvidos aceitem se encontrar e sair de seus papéis e posições hierárquicas. É necessário que tenham boa vontade e estejam dispostos a aceitar um compromisso. Contudo, nem sempre o agente perverso está disposto a acordos ou mesmo a alguma forma de concessão.

Há de salientar-se que a mediação é ainda muito pouco usada, não somente nos casos de assédio moral, mas nos conflitos individuais do trabalho como um todo.

Desta forma, a via jurisdicional torna-se o caminho mais comum de solução de conflitos envolvendo o *mobbing*. E como tal, não podem deixar de ser analisados os pontos processuais que envolvem o tema, tais quais: competência para a reparação do dano, a questão da prova a ser utilizada e a quem incumbe o ônus de provar, bem como a liquidação do dano moral decorrente do terror psicológico no ambiente trabalho, os quais se expõe a seguir.

5.1.1 A competência para a reparação

A jurisdição é a função estatal de compor conflitos de interesses concorrentes, literalmente “*dizendo o direito*”, de forma a assegurar a ordem jurídica e proteger os interesses tutelados pela lei.

Na atual ordem constitucional brasileira, a competência material da Justiça do Trabalho é estabelecida pelo art. 114 da Constituição Federal, o qual dispõe, *in verbis*:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.”

Numa cuidadosa análise deste artigo, conclui-se que três são as regras constitucionais de competência material da Justiça do Trabalho, as quais podem ser assim sistematizadas:

- a) Competência material natural ou específica;
- b) Competência material decorrente;
- c) Competência material executória.

A competência material específica nada mais é do que a atribuição da Justiça do Trabalho para conhecer e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores.

De acordo com essa regra de competência, é a Justiça do Trabalho o ramo do Poder Judiciário competente para decidir todas as questões entre empregados e empregadores, os quais se acham envolvidos, a esse título (ou seja, com essa qualificação jurídica), numa relação jurídica de emprego. Pouco importa o tipo de relação de emprego (abrangendo-se relações empregatícias urbanas, rurais, domésticas, temporárias, a domicílio, entre outras). Basta estar-se diante de uma relação empregatícia para a questão situar-se no âmbito de competência material da Justiça do Trabalho, independentemente de lei.

Já a competência decorrente é entendida da seguinte forma: para solucionar controvérsias decorrentes de outras relações jurídicas diversas das relações de emprego, a Justiça do Trabalho só será competente se presentes dois requisitos: a expressa previsão de uma lei atributiva dessa competência e se a relação jurídica derivar de uma relação de trabalho.

A terceira regra refere-se à competência executória das próprias sentenças, o que se torna uma consequência natural da atuação estatal na jurisdição trabalhista.

Uma vez estabelecidas as regras gerais da competência da Justiça do Trabalho, cabe-se analisar qual a correta competência para a reparação do assédio moral: a esfera trabalhista ou civil, Justiça Comum ou Federal e qual o foro de competência ou a competência territorial.

Preliminarmente, muitos eram os posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais que negavam a competência da Justiça do Trabalho para a apreciação do dano moral decorrente de *mobbing*, sob o fundamento de que haveria necessidade de lei expressa prevendo a competência trabalhista para lide que envolva dano moral e porque tal dano é um ilícito civil, cuja reparação não estaria prevista na CLT, não podendo, assim, ser inserido no rol das controvérsias decorrentes da relação de trabalho.

Contudo, o Supremo Tribunal Federal, órgão máximo do Poder Judiciário Brasileiro, em julgamento que certamente entrará para a história, interpretou o art. 114 da Constituição Federal, sustentando que, ainda que o mérito da questão envolva normas de Direito Civil, a competência deve ser da Justiça do Trabalho, caso a controvérsia seja decorrente da relação de emprego:

"EMENTA - Justiça do Trabalho: Competência: Const., artigo 114: ação de empregado contra o empregador visando à observação das condições negociais da promessa de contratar formulada pela empresa em decorrência da relação de trabalho.

1 - Compete à Justiça do Trabalho julgar demanda de servidores do Banco do Brasil para compelir a empresa ao cumprimento da promessa de vender-lhes, em dadas condições de preço e modo de pagamento, apartamentos que, assentindo em transferir-se para Brasília, aqui viessem a ocupar, por mais de cinco anos, permanecendo a seu serviço exclusivo e direto.

2 - À determinação da competência da Justiça do Trabalho não importa que dependa a solução da lide de questões de direito civil, mas sim, no caso, que a promessa de contratar, cujo alegado conteúdo é o fundamento do pedido, tenha sido feita em razão da relação de emprego, inserindo-se no contrato de trabalho. (Ac. STF - Pleno - MV - Conflito de Jurisdição nº. 6.959-6 - Rel. (designado): Min. Sepúlveda Pertence - J. 23.5.90 - Suscte. Juiz de Direito da 1ª Vara Cível de Brasília; Suscdo. Tribunal Superior do Trabalho - DJU 22.2.91, p. 1259). (GRIFO NOSSO)

Ainda, há a Súmula 736 do STF, na qual afirma que "compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores".

Assim, uma vez que o assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno decorrente justamente da relação de trabalho, claro está que o pedido de reparação de dano moral em virtude do *mobbing* será da competência material da Justiça do

Trabalho. Muito embora a questão seja afeta ao direito civil comum, onde o assédio moral se enquadra no conceito de ato ilícito previsto no art. 186 do CC, decorre da relação contratual-trabalhista, configurando descumprimento da obrigação contratual de respeito aos direitos de personalidade e dignidade do empregado.

Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 124), esclarece:

Com plena convicção, afirmamos que a Justiça do trabalho é competente para apreciar e julgar pedido de indenização e reparação por danos morais e materiais decorrentes do assédio moral praticado na vigência do contrato de trabalho.

Não se pode, todavia, ignorar o desejo da vítima a optar pela Justiça Comum em caso de sofrer assédio moral por parte de colega de trabalho. Ainda no que tange à competência, deve-se esclarecer que em casos de *mobbing* ascendente, ou seja, quando o empregador ou superior hierárquico é a vítima, ainda se mantém competente a Justiça do Trabalho para dirimir o litígio.

Outra questão a se analisar é a presença de uma autarquia, instituída pela União Federal, figurando no pólo passivo de casos de assédio moral. As entidades autárquicas possuem regime estatutário próprio, não sendo abrangidos pelo regime celetista. O artigo 109, I, da Constituição Federal, explana sobre a competência dos juizes federais:

Art. 109. Aos Juízes federais compete processar e julgar:

I - as causas em que a União, entidade autárquica ou empresa pública federal forem interessadas na condição de autoras, rés, assistentes ou oponentes, exceto as de falência, as de acidente de trabalho e as sujeitas à Justiça Eleitoral e à Justiça do Trabalho; [...]

Desta forma, não compete à Justiça do Trabalho dirimir os casos que envolvam autarquias federais como sujeitos ativos ou passivos do *mobbing*. Quanto ao foro de competência ou competência territorial, a regra utilizada para sua fixação

são os critérios geral ou especial. O critério geral da competência de foro no processo trabalhista é o da norma do artigo 651 da CLT⁴¹.

Uma vez que o assédio moral se dê por um acidente de trabalho, é questão pacífica de que o foro, no caso, é especial, ou seja, a vítima pode promover a ação em seu domicílio, nos termos do art. 769 da CLT⁴² e 100, II, do CPC⁴³ e, ainda, sendo a ação de reparação de dano, o foro pode ser também o do local do ato ou fato (art. 100, V, a, CPC⁴⁴). Desta forma, faculta-se a opção pelo foro de domicílio do empregado ou pelo foro do domicílio da empresa onde se verificou o assédio moral.

5.1.2 O ônus da prova

Juridicamente, o tema “prova” é de essencial importância. Nada pode ser movimentado na Justiça, nada pode ser pleiteado em juízo, se o destinatário do direito não possuir o mínimo de aporte probatório necessário a comprovar o direito alegado.

Assim, para efeito de responsabilidade civil e efetiva reparação do dano moral, a celeuma será instaurada em torno da prova do assédio moral e efetivo dano à vítima, tendo em vista que a agressão proveniente de assédio moral é oculta e atinge a esfera íntima e subjetiva da vítima. Segundo Jorge Pinheiro Castelo (CASTELO APUD ALKIMIN, 2005, p. 117), o *mobbing* “atinge a personalidade e a dignidade do empregado; não se mostra visível como uma chaga ou como uma lesão física e concentra no corpo da pessoa, pois, a lesão se dá pela dor moral”.

⁴¹ “Art. 651: A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro”. Ressalte-se, aqui, que não existem mais as figuras das Juntas de Conciliação e Julgamento, devendo pelo artigo entender-se “a competência das Varas do Trabalho”.

⁴² “Art. 769: Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste título”.

⁴³ “Art. 100: É competente o foro:

II- do domicílio ou da residência do alimentando, para ação em que se pedem alimentos”.

⁴⁴ “Art 100: É competente o foro:

V – do lugar do ato ou do fato:

a) para a ação de reparação de dano;”.

É imprescindível a prova dos fatos para o reconhecimento da pretensão do autor. A vítima, tão logo perceba o desenvolvimento de um processo de assédio moral, deverá catalogar todas as provas necessárias à demonstração futura de tal situação: bilhetes, memorandos, anotações referentes a datas e eventos relacionados, testemunhas, gravações, laudos médicos etc. Há de se salientar que não há ilicitude alguma em se gravar as ofensas, na hipótese de ser a vítima um dos elementos interlocutores. O que jamais poderá ser considerado como prova lícita, tendo inclusive o potencial para responsabilizar seus autores, é a gravação de conversa alheia, a interceptação telefônica ou o documento ou escrito conseguido de forma fraudulenta ou lesiva.

As discussões que envolvem o assédio moral são muito complexas. O sistema jurídico pátrio, apesar das leis a respeito, em âmbito estadual e municipal (direcionadas à Administração Pública) e dos Projetos de Lei em tramitação, ainda não está totalmente preparado para desenvolver uma visualização perfeita em relação ao fenômeno. Com relação ao ônus da prova, também há certa divergência doutrinária.

A primeira corrente, composta por Ísis de Almeida, Amador Paes de Almeida e Campos Batalha, defende a aplicabilidade plena do artigo 333 do CPC, em face da insuficiência da CLT:

Art. 333. O ônus da prova incumbe:

I – ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II – ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Já a doutrina de Estevão Mallet e Manoel Antonio Teixeira Filho defende a aplicação plena do artigo 818 da CLT, o qual afirma que “a prova das alegações incumbe à parte que as fizer”, sem qualquer aplicação subsidiária das disposições do Código de Processo Civil. Ainda, já foi decidido pelo TST que o ônus da prova no Direito Trabalhista não cabe necessariamente à parte que alega o fato (RR 649939/2000).

Neste trabalho científico, adotou-se como correta e justa a posição de Manoel Antônio Teixeira, o qual se posiciona pela adoção do artigo 818 da CLT, sem a aplicação subsidiária do CPC, uma vez que, se o autor alega que sofreu uma agressão e o réu alega que não cometeu, então este último "atraiu para si, automaticamente, o *onus probandi*⁴⁵, pois deve ele provar a inexistência da agressão, salvo se o autor da ação é empregador o qual sofreu o assédio moral por parte do empregado (assédio ascendente).

Como já observado no capítulo anterior, os países-membros da União Européia acordaram no sentido de inverter o ônus da prova nos casos de assédio moral no ambiente de trabalho, revertendo ao agressor o encargo de provar a inexistência do assédio, na medida em que o autor já tenha apresentado elementos suficientes para permitir a presunção de veracidade dos fatos narrados na petição inicial.

Assim, o ônus da prova deve incumbir àquele que nega a prática do assédio moral, ou seja, ao suposto agressor, o que não implica dizer que à vítima não são necessárias provas de seu direito. Importante salientar que de nada adiantará à vítima levar adiante a pretensão de reconhecimento do assédio moral se não houver o mínimo de conteúdo probatório necessário a demonstrar a situação em juízo.

Cabe, ainda, explicar que o julgador deverá usar de análise de verossimilhança, juntando as "peças para montar o quebra-cabeças", que é a reconstituição do fato injusto ocorrido, a própria causa de pedir em que se assenta o pedido, trabalhando bem o ônus da prova e sua inversão, a fim de realmente ditar a justiça.

5.1.3 A liquidação do dano

Diferentemente da indenização patrimonial, não há elementos objetivos definidos em regra jurídica para a fixação do ressarcimento das perdas

⁴⁵ “Ônus de provar, dever de provar”.

extrapatrimoniais, o que deve ser feito por juízo de equidade pelo julgador, com minuciosa análise do caso concreto.

O dano moral lesiona um bem jurídico contido nos direitos de personalidade, como o direito à honra. Não é avaliado mediante cálculo aritmético ou econômico. Deve-se levar em consideração para seu arbitramento a gravidade objetiva de dano, o vexame causado, a situação social e profissional da vítima, sua personalidade, o seu sofrimento, a situação econômica do ofensor.

Assim, na fixação do montante indenizatório a título de dano moral, devem ser considerados diversos critérios, tais como:

- a) a intensidade da dor sofrida pela vítima: deve-se levar em conta sua personalidade e sensibilidade, a projeção de sua atividade profissional para o futuro e suas expectativas frustradas;
- b) a gravidade e a natureza da lesão: observar se repercutiu em outros bens jurídicos, como, por exemplo, a honra e a boa fama, as quais recebem tutela do direito penal;
- c) a condição social do ofensor e do ofendido, sob pena de não haver nenhum grau punitivo ou aflitivo;
- d) o grau de culpa do ofensor, as circunstâncias do fato e a eventual culpa concorrente do ofendido;
- e) a possibilidade de retratação: além da indenização em pecúnia, há a retratação como forma de possibilitar a colocação do empregado no mercado de emprego, sem nenhuma mácula à sua honra e dignidade profissionais;
- f) o tempo de serviço prestado na empresa e a idade do ofendido: quando o agredido for empregado, sendo relevante para o estabelecimento da indenização com base no tempo de serviço;
- g) o cargo e a posição hierárquica ocupada na empresa: deve a indenização ser fixada levando-se em conta o grau de responsabilidade e competência do empregador;

- h) permanência temporal dos efeitos do dano;
- i) antecedentes do agente causador do dano: no caso de reincidente, a indenização deverá ter valor maior.

No Direito Civil, segundo o art. 944 do CC, “a indenização mede-se pela extensão do dano” e, uma vez que haja excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, eqüitativamente, a indenização (parágrafo único, art. 944, CC). Ou seja, o juiz tem livre arbítrio para fixar o *quantum*⁴⁶ indenizatório, devendo levar em conta todos os critérios supra mencionados, para que a indenização seja justa.

Há, segundo Maria Aparecida Alkimin (2005, p.122), ainda a possibilidade de uma situação de assédio moral gerar tanto o dano moral como o dano material, quando, por exemplo, além de atingir a dignidade e personalidade da vítima, acaba por reduzir à condição de desemprego, com flagrante prejuízo econômico e até alimentar para o empregado, vítima do constrangimento; daí que se deve lançar mão da orientação contida na Súmula 37 do Superior Tribunal de Justiça: “São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”.

Importante se faz levar em conta o porquê, qual a finalidade da indenização por danos morais. Duas são as finalidades: punir o infrator e compensar a vítima. Assim, o valor da indenização deve ser alto e suficiente para garantir a punição do agente agressor, cujo caráter é educativo, mas não alto demais para justificar enriquecimento ilícito ou mesmo abuso no direito de (re)educar o infrator.

Em sentido geral, a imposição de indenização ao causador de danos é uma forma de manutenção da paz social, porque visa reparar o *status quo ante*⁴⁷ do indivíduo e estabelecer uma reprimenda educativa, para evitar a repetição de atos lesivos que afrontam princípios e normas de convivência entre os particulares, resguardando a dignidade humana e a própria dignidade dos contratos.

Segundo César Luís Pacheco Glöckner (2004, p. 53):

⁴⁶ “Quantidade, valor”.

⁴⁷ “Estado anterior, original”.

No entanto, a reparação *in natura*⁴⁸ é cabível quando se tratar de bem patrimonial material, caso ocorra a deterioração deste, poderá haver a substituição por outro de igual qualidade e valor. Entretanto, como o assédio moral trata da questão de dano pessoal do trabalhador, tendo como consequência o trauma físico e psicológico, não podemos falar em reparação *in natura*, uma vez que dificilmente poderá voltar ao *status quo*; cabe, sim, uma indenização pecuniária, como forma de punição ao causador do dano, bem como uma compensação pelo dano sofrido.

Assim, no caso do assédio moral, não há como voltar ao *status quo ante*, pois o dano psíquico é um dano irreparável. Contudo, pode-se buscar uma compensação material pelos danos sofridos, de forma que a vítima possa realizar um tratamento psicológico, possa ter meios de diminuir os traumas provocados pelo assédio moral e, desta forma, voltar ao mercado de trabalho.

5.2 Legislação para punir e prevenir

O assédio moral é um assunto muito recente. Contudo, a opinião pública e a mídia têm falado muito sobre o tema nos últimos dois anos e muitos profissionais, como advogados e fiscais do trabalho, reclamam a existência de uma legislação capaz de definir, punir e prevenir o *mobbing*. Ou seja, busca-se uma norma jurídica que faça com que cada um se conscientize de que o assédio moral se trata de uma violência inaceitável.

Faz-se necessário adotar uma lei expressa em função da difícil definição do assédio moral, evidenciando-se que a norma deve servir de anteparo, ao esclarecer às pessoas de que as atitudes de terror psicológico no ambiente do trabalho existem e devem ser punidas.

Preliminarmente, a legislação precisa definir o *mobbing* pelos métodos utilizados e pelos efeitos causados, sejam estes alcançados ou não pelo agressor, sem deixar de lado o sentimento da vítima e os contextos subjetivos que envolvem o tema.

⁴⁸ Reposição *in natura* trata-se da reposição do bem em estado e condições as quais foi encontrado antes do fato delituoso, constituída assim a forma mais adequada de reparação.

A obrigação do respeito à moral e à dignidade dos trabalhadores, de preservar a saúde como um estado completo de bem-estar físico, mental e social devem vir em primeiro lugar.

É necessário que a legislação englobe o assédio moral não só como um dano pessoal, mas também como um acidente de trabalho, uma vez que as consequências sobre a saúde sejam graves o bastante, e tendo em vista que muitas decisões da Justiça já reconheceram suicídios ou tentativas de suicídio, resultantes de uma situação de *mobbing*, como acidente de trabalho.

Ainda, além de definir, é necessário caracterizar os possíveis sujeitos ativos e passivos da relação de terror psicológico, bem como enumerar as formas de punição para ao assédio moral, de responsabilização do agente perverso.

A inversão do ônus da prova é também um ponto importante que não pode ser esquecido pela legislação, tendo em vista que nos casos de assédio moral é muito difícil a produção de provas por parte da vítima. Deve-se tomar como exemplo vários países da União Européia, tal qual a Bélgica, que já adotaram essa inversão como a providência mais justa.

Além de punir, a lei expressa deve ter o condão de prevenir, fazendo com que sejam realizados sistemas de prevenção no ambiente de trabalho das empresas, a fim de evitar que novos casos de *mobbing* aconteçam.

Como conclui Lydla Gucvara Ramírez (RAMÍREZ APUD GLÖCKNER, 2004, p. 57-58):

"Até meados da década de 80 eram poucos os países que haviam adotado normas específicas sobre o assédio moral. Mas como nos últimos 20 anos tem sido significativo o aumento dos casos, já há normas específicas que consideram o assédio sexual ilícito e inaceitável nos lugares de trabalho, e inclusive há códigos de trabalho que se referem ao tema dos direitos humanos e equidade que regulam todos os aspectos da discriminação em razão de sexo. Não obstante, ainda há poucos instrumentos internacionais que abordem especificamente o assédio e hostilização sexual em escala internacional, como a Recomendação Geral de 1992, adotada no marco da Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher (...). Sendo cada vez mais freqüente o assédio moral nos locais de trabalho, requer-se adotar a legislação correspondente para que as vítimas

possam denunciar os fatos na segurança de que haverá uma sanção, não se vendo na obrigação de encobrir os assediadores com desculpas."

Contudo, somente a existência de uma legislação específica não é o suficiente para combater o assédio moral. A lei é apenas um anteparo, levanta uma dupla preocupação: com a impunidade por parte do agressor e com a vingança por parte da vítima. Punir o autor da agressão é uma forma de afirmar que o que as pessoas vivenciaram é profundamente inaceitável, mesmo que nunca seja possível reparar completamente nem compensar totalmente uma injustiça.

É importante que a sociedade como um todo se conscientize de que o *mobbing* é um fenômeno atual, freqüente no ambiente de trabalho, que deve ser atacado mas, principalmente, prevenido. As pessoas, as empresas, os sindicatos e o Ministério Público devem participar de forma a amenizar e a prevenir realmente que essa prática nociva, humilhante e degradante no ambiente do trabalho aconteça.

5.3 A prevenção no nível da sociedade

É no nível da sociedade como um todo que é preciso agir. É impossível agir sozinho contra a violência. Deve existir a união para se reagir em conjunto, pois mesmo que seja imprescindível uma lei para lembrar das proibições e responsabilizar cada qual pela maneira de se comportar em relação ao outro, ela não será capaz de resolver tudo; sempre haverá indivíduos com um prazer mórbido em descumprir as leis ou que conseguirão utilizá-las em benefício próprio.

É necessário, pois, que os poderes públicos e as direções das empresas se mexam, realizem grupos de pressão: opinião pública, sindicatos, serviços sociais etc. Segundo Marie-France Hirigoyen (2002, p. 322), a mídia tem um importante papel a desempenhar. Ela pode, por meio de reportagens que descrevem as situações das vítimas, educar os leitores ou telespectadores, a fim de que identifiquem melhor esses tipos de situação e que reajam mais cedo. Podem também divulgar

mensagens de especialistas, indicando as condutas que devem ser adotadas para se defender.

Todos devem, a fim de prevenir a violência perversa, começar a se interrogar a respeito de si mesmos e tentar conhecer o outro: quem é ele? Como se comporta diante de determinada situação? As dificuldades de relacionar-se são as mesmas?

Como é importante aprender a se conhecer e a conhecer o outro, imprescindível que a prevenção ao assédio moral comece dentro das escolas, onde os educadores passem a idéia de que respeito é necessário, de que uma vez se respeitando o outro, em todos os aspectos da palavra, também se conseguirá respeito. A criança deve, antes de tudo, aprender a dizer não. Não aceitar tudo passivamente é também se respeitar. É de importância capital identificar o que é correto para si mesmo e dizer não ao que é contrário aos próprios valores morais. A consciência é o bem mais precioso do ser humano, parte essencial de sua saúde moral.

Assim, as pessoas que têm uma boa saúde moral reagirão às situações julgadas desrespeitosas para o outro e ousarão denunciá-las, permitindo reduzir o limite de tolerância à violência.

5.4 A prevenção dentro do ambiente da empresa

A imagem negativa do *mobbing*, por si só, já é razão suficiente para que a companhia não queira ter seu nome associado ao terror psicológico.

Assim, é importante detectar bem cedo os processos de isolamento do indivíduo no ambiente de trabalho, prestando atenção às discretas atitudes maldosas aparentemente inocentes que se multiplicam, fazendo com que o diálogo seja restabelecido e dando sentido aos projetos para dar coesão e motivação às equipes na empresa.

Hodiernamente, os dirigentes já não podem mais ignorar o assédio moral. Devem manifestar a vontade de colocar em prática programas de prevenção em

todos os escalões da empresas porque, uma vez que o assédio é detectado, seja ele horizontal (entre colegas) ou vertical (oriundo da hierarquia), é deles a responsabilidade, por ter deixado acontecer ou não terem sabido como evitar. É necessário que estejam sempre atentos no ambiente de trabalho, a fim de remediar as práticas de *mobbing*.

Leymann (LEYMANN APUD GUEDES, 2005, p. 162), baseado em várias centenas de casos por ele tratados e em diversos trabalhos realizados no interior das empresas que sofreram a ação de perversos, admite que existem pelo menos quatro fatores a serem considerados na organização interna do trabalho:

1. Deficiência na própria organização do trabalho;
2. Deficiência no comportamento das lideranças;
3. Exposição social positiva da vítima;
4. Baixo padrão de moralidade no local de trabalho, ou em determinado setor.

Assim, devem os dirigentes tomar mão de práticas de prevenção, tais como mudanças nas condições de trabalho, mudanças no comportamento da direção, melhoria positiva da condição social de cada indivíduo e melhora do padrão de moralidade do setor.

O bom funcionamento de uma empresa não pode ser visto unicamente pelos resultados econômicos, mas também por seu ambiente de trabalho. Neste sentido, as medidas de prevenção consistem, de início, em dar aos empregados boas condições de trabalho, tomando o cuidado de prevenir o estresse, o qual cria condições favoráveis ao aparecimento de situações de assédio moral. Uma reforma na maneira de trabalhar, racionalizando o tempo com atividades que permitam desafogar o estresse, de modo inteligente e organizado, podem afastar comportamentos e atitudes que fazem mal e, muitas vezes, impedem a construção de um ambiente agradável e psicologicamente saudável. Quando as condições de trabalho melhoram, a frustração dos trabalhadores diminui e se evita que eles a despejem sobre um bode expiatório. Ainda, o nível de produtividade aumenta, pois o empregado trabalha satisfeito.

Mudanças no comportamento da direção são também imprescindíveis. Treinamentos para gerentes, a fim de que incorporem habilidades para reconhecer conflitos e tratá-los de forma mais produtiva é muito importante.

Ainda, segundo Marie-France Hirigoyen (2002, p. 316):

Chefiar os subordinados com respeito pode evitar diversos problemas de mal-estar na empresa, o que permite também melhorar a produtividade. Em vez de acrescentar reciclagens destinadas a tornar as pessoas mais produtivas, por que não ousar reintroduzir o componente humano e levar em conta cada indivíduo, com seus traços de personalidade e fragilidades, sem esquecer o componente afetivo ou emotivo das pessoas? É preciso reforçar o diálogo e a escuta nas relações profissionais. Esta escuta deve ser empática, qualquer que seja o nível hierárquico do outro. Ele tem sempre alguma coisa a nos ensinar, se soubermos escutá-lo. É preciso estar atento às atitudes de bloqueio ou de reticência dos funcionários e adivinhar suas dificuldades em formular uma objeção. É preciso identificar as pessoas em dificuldade ou em crise antes que elas sejam sugadas para dentro de uma espiral negativa.

Ressalte-se ainda a necessidade de melhoria da condição social de cada indivíduo dentro da empresa, criando-se um sistema de queixa individual, assegurando o sigilo, o anonimato, clareza das regras, escolhendo pessoas realmente preparadas para trabalhar com esse sistema de queixas.

Marie-France Hirigoyen (2002, p.325-327) articula um plano de intervenção em uma empresa, colocando-o em quatro etapas:

- Primeira etapa: informação e sensibilização de todos os empregados sobre a realidade do assédio moral por meio de um grande debate público. Lançar campanha de explicações para ensinar aos trabalhadores a detectar como se pode chegar a situações de assédio moral e para esclarecê-los acerca dos recursos disponíveis;
- Segunda etapa: formação de especialistas internos: equipe de medicina social, representantes sindicais ou pessoas de boa vontade que queiram trabalhar como "pessoas de confiança". Criar um grupo permanente de discussão, com ou sem o mediador, para escutar os empregados, fora da hierarquia e obrigadas ao sigilo;

- Terceira etapa: treinamento de funcionários dos Departamentos de Recursos Humanos quanto às providências a adotar para prevenir o assédio moral, detectá-lo ou administrar os casos já existentes;
- Quarta etapa: redação de uma *agenda social*, para discutir o assédio moral e a discriminação (raça, cor, sexo, idade, *status* social, enfermidade, etc.).

Isto posto, uma vez que as empresas apresentem práticas de prevenção do *mobbing*, tornando o ambiente de trabalho um local sadio, respeitando seus empregados, de forma que o trabalho se transforme em uma atividade prazerosa, não penosa e desgastante, certamente que novos casos de assédio moral não ocorrerão.

5.5 O novo papel dos sindicatos

Além da sociedade e das empresas agirem, é importante que os sindicatos assumam um novo papel com relação ao assédio moral, ministrando cursos e realizando programas de defesa dos trabalhadores vítimas do terror psicológico.

É preciso que se ensinem regras e estratégias fundamentais para defender-se dos ataques verbais (insultos, ofensas, respostas bruscas, piadas e brincadeiras de mau gosto, descomposturas e críticas infundadas), bem como os recursos adequados para evitar e prevenir as situações de *mobbing*, as quais empobrecem o ambiente de trabalho.

Uma outra arma a ser utilizada pelos sindicatos é o *marketing social*. Segundo Márcia Novaes Guedes (2005, p. 168), os autores Antonio Ascenzi e Gíán Luigi Bergagió elaboraram um sugestivo roteiro, objetivando o *marketing social* e a comunicação em torno do fenômeno do *mobbing*, extraindo certos elementos os quais podem ajudar na conscientização e combate dessa prática perversa. Alguns exemplos:

"O ASSÉDIO MORAL FAZ MAL DUAS VEZES: À EMPRESA E AO ESTADO!". Essa mensagem tem por objetivo evidenciar o grande dano social que a violência psicológica provoca, não apenas às pessoas, mas à coletividade, pois rompe o equilíbrio social.

"ASSÉDIO MORAL: COMO PERDER 60% DE PRODUTIVIDADE NA EMPRESA. TE CONVÉM?". O objetivo aqui é evidenciar o fato de que a destruição psicofísica de quem sofre o terrorismo psicológico, além de reduzir a capacidade e eficiência laborativa da pessoa, reduz, de maneira ainda mais devastadora, a produtividade da empresa.

"HOJE TEM UM NOVO CRIMINOSO: O PERVERSO QUE PRATICA ASSÉDIO MORAL". É conveniente estigmatizar a figura de quem adota ações de violência psicológica: identificando a figura do perverso como um criminoso.

"CRIME DE ASSÉDIO MORAL: TERRORISMO PSICOLÓGICO, ATOS DISCRIMINATÓRIOS, DANO MORAL, DANO PROFISSIONAL; TU QUAL DELES ESTÁS SOFREENDO?". A presente sentença tem a propriedade de identificar, de modo claro e literal, com o verbete crime, os comportamentos próprios do assédio moral, tornando-se uma espécie de guia de defesa.

Assim, os sindicatos deverão se transformar em verdadeiras ONGs na defesa da dignidade dos trabalhadores, buscando a reinserção dos excluídos e inserção dignamente no mercado de outros trabalhadores, sempre fiscalizando e vigiando o cumprimento dos contratos e garantias constitucionais.

5.6 A intervenção do Ministério Público do Trabalho

Como um representante do Estado na aplicação da Justiça, o Ministério Público do Trabalho também pode participar de forma a defender as vítimas de assédio moral.

Pode-o fazer através da ação coletiva, em defesa do grupo de trabalhadores ofendidos pelos atos do sujeito perverso, ou por meio da condução de ajustes de compromisso bilateral, um Termo de Compromisso, um acordo entre as partes, mais rápido e mais eficiente em muitos dos casos de assédio moral.

No tocante à eficiência do Termo de Compromisso, tem-se o exemplo do realizado pela Procuradoria Regional do Trabalho da Bahia, o qual levou o Complexo Plascalp - Produtos Cirúrgicos no Brasil e outras empresas associadas - de cujos

1300 trabalhadores, 90% são mulheres - ao cumprimento de 30 cláusulas relativas à Segurança, Saúde e respeito à intimidade e dignidade do pessoal empregado, fato que obrigou a uma reestruturação de toda a planta das empresas que fazem parte do Complexo, bem como a retirada das câmeras filmadoras dos locais de trabalho e proibição de atos que possam favorecer a prática de assédio moral. (GUEDES, 2005, p.169 -170).

6 CONCLUSÕES

Ao longo deste trabalho, demonstrou-se que o assédio moral (também conhecido como *mobbing*) é uma conduta abusiva que atenta, por sua sistematização, contra a integridade psíquica ou física de uma pessoa no ambiente de trabalho. Recente, o fenômeno tem causas tanto egocêntricas quanto psicológicas do agressor, podendo este o ser tanto o empregado como o superior hierárquico ou empregador, que usando de instrumentos como gestos, palavras, comportamentos, humilham e constroem a vítima, que também pode ser um empregado ou mesmo superior hierárquico ou empregador. São quatro as espécies de assédio moral analisadas neste trabalho: horizontal, vertical ascendente, vertical descendente e misto, causando, qual seja, consequências graves na esfera íntima e profissional da vítima. Diferenciou-se o *mobbing* do assédio sexual, analisando o objetivo do agressor em cada caso.

Analisou-se, ainda, a responsabilidade civil, que evoluiu historicamente para, enfim, ser definida como o dever de recomposição do dano sofrido, imposto ao seu causador direto ou indireto, diferenciando-se da responsabilidade penal, uma vez que contém como requisito o ato ilícito civil (e não penal), além da culpa (em suas modalidades e graus), do nexo causal e do dano (patrimonial ou moral) sofrido pela vítima. Estudou-se a responsabilidade civil subjetiva e objetiva, respectivamente fundadas na teoria da culpa e na teoria do risco.

Feitas as explicações sobre o assédio moral e a responsabilidade civil, pôde-se miscigená-los num quarto momento. Mostraram-se duas visões do assédio moral: uma como um dano pessoal, e outra como acidente de trabalho. Analisou-se o tipo de responsabilidade civil decorrente de cada espécie de *mobbing*, cada qual com seu embasamento legal.

Internacionalmente, demonstrou-se a preocupação da Organização Internacional do Trabalho para com o assédio moral, havendo no direito comparado tutela contra o fenômeno, como na França, Espanha, Portugal, Itália, Bélgica, União Européia e Estados Unidos. Nacionalmente, também existe tutela, tanto genérica,

encontrada na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho e no Código Civil, bem como no Código Penal e Penal Militar; quanto específica, traduzida em leis federais, estaduais e municipais, baseando-se os magistrados nestas normas, formando uma jurisprudência preocupada em identificar e punir civilmente os agressores.

Finalmente, mostrou este trabalho como se reparar e prevenir este fenômeno tão prejudicial ao trabalhador no ambiente de trabalho. A fim de buscar a reparação, em regra, deve-se procurar a Justiça do Trabalho, competente para solucionar tais casos. O ônus da prova vai incumbir ao agente agressor, e o magistrado analisará o caso concreto e assim liquidará o dano. Explanou-se que é necessário haver no Brasil legislação que defina o assédio moral no ambiente de trabalho, seus métodos, seus efeitos e a punição cabível ao agressor. Contudo, somente uma norma jurídica não basta para prevenir este terror psicológico; faz-se necessária a prevenção no nível da sociedade, dentro do ambiente de trabalho, devendo ainda haver a participação dos sindicatos na prevenção do assédio moral, e do Ministério Público do Trabalho, como defensor da vítima e representante do Estado na aplicação da Justiça.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

AZEVEDO, Álvaro Villaça. **Teoria Geral das Obrigações**. 6.ed. São Paulo: RT, 1997.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ, 2003.

_____. Assédio moral no trabalho: chega de humilhação. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em 01 de agosto de 2005.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.

BRASIL, **Código Civil**. Organização dos textos, notas remissivas e índices por Juarez de Oliveira. São Paulo: Saraiva, 2003.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Assédio Moral. Não Configuração. Recurso Ordinário nº 1687.2003.2.17.0.1. Juliene Nascimento dos Santos *versus* Casas Itália LTDA. Relatora: Cláudia Cardoso de Souza. Acórdão de 10 de janeiro de 2005. Disponível na Internet em: <<http://www.trt17.gov.br/jurisprudenciaXX.asp?codigo=51502&motivo=assedio%20moral>>. Acesso em 09 de agosto de 2005.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Assédio Moral. Inexistência. Recurso Ordinário nº 1607.2002.6.17.0.2. Giovani Moura Loureiro *versus* TS Cursos Especiais LTDA. Relator Cláudio Armando Couce de Menezes. Acórdão de 06 de agosto de 2003. Disponível na Internet via <<http://www.trt17.gov.br/jurisprudenciaXX.asp?codigo=29570&motivo=assedio%20moral>>. Acesso em 09 de agosto de 2005.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Assédio moral. Indenização. Recurso ordinário nº 1294.2002.7.17.0.9. Lílian Pereira de Souza *versus* Brasil Center Comunicações LTDA e Outro. Relatora: Sônia das Dores Dionísio. Acórdão de 07 de agosto de 2003. Disponível na Internet em: <<http://www.trt17.gov.br/jurisprudenciaXX.asp?codigo=39077&motivo=assedio%20moral>>. Acesso em 09 de agosto de 2005.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Assédio moral. Repercussões sociais. Recurso Ordinário nº 20040071124. Nilson Brito Teixeira *versus* Digicall Eletronica e Telecom S/A Relator: Valdir Florindo. Acórdão de 17 de fevereiro de 2004. Disponível na Internet via: <<http://www.trt02.gov.br:8035/020040071124.html>>. Acesso em 09 de agosto de 2005.

CNQ-CUT. **A tirania nas relações do trabalho**. São Paulo, 2002.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2005

DEJOURS, Christophe. **A loucura do Trabalho: Estudo da psicopatologia do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Editora Cortez, 2003.

DINIZ, Maria Helena Diniz. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. V.7, 17ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2003.

EDWARD, José. **O assédio moral no trabalho**. Revista Veja, São Paulo, edição 1913, ano 38, nº 28, p. 104-108, de 13 de julho de 2005.

EFE. **Más de dos millones de españoles son víctimas de acoso moral**.

Disponível em:

<<http://www.elmundo.es/elmundo/2002/07/15/sociedad/1026730404.html>>. Acesso em 08 de agosto de 2005.

GLÖCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Thomson, 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil LTDA, 2002.

IGLESIAS, Sérgio. **Responsabilidade Civil por Danos à Personalidade**. São Paulo: Editora Manole, 2003.

LEYMANN, Heinz. **The Mobbing Encyclopaedia**. Disponível em <<http://www.leymann.se/>>. Acesso em 02 de agosto de 2005.

LIMA, Alvino. **Culpa e Risco**. 2.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

LISBOA, Roberto Senise. **Manual de Direito Civil**. V.2, 3.ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2004.

LUFT, Celso Pedro. **Minidicionário Luft**. São Paulo: Editora Ática, 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Civil do Trabalho**. 7.ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O Dano Pessoal no Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2002

RODRIGUES, Sílvio. **Direito Civil: Responsabilidade Civil**. São Paulo: Saraiva, 2004.

SAAD, Teresinha Lorena Pohlmann. **Responsabilidade Civil da Empresa: Acidentes de Trabalho**. 3.ed. São Paulo, 1999.

SAMPAIO, Rogério Marrone de Castro. **Direito Civil: Responsabilidade Civil**. São Paulo: Atlas, 2000.

SILVA, Jorge Luiza de Oliveira da. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SITE. Faz referência ao assédio moral, encontrando-se a Conferência de Siena. Disponível em <www.mobbingonline.it>. Acesso em 05 de agosto de 2005.

SITE. Trata somente do “Civil Rights Act 1964”. Disponível em: <<http://usinfo.state.gov/usa/infousa/laws/majorlaw/civilr19.htm>>. Acesso em 09 de agosto de 2005.

SITE. The Workplace Bullying & Trauma Institute. Desenvolvido por Robin Califórnia. Apresenta as pesquisas sobre mobbing feitas pelo The Workplace Bullying & Trauma Institute. Disponível em <<http://www.bullyinginstitute.org>>. Acesso em 04 de julho de 2005.

SITE. Apresenta estudo realizado pela Fundação Europeia para Melhoria das Condições de Trabalho. Disponível em: <<http://www.expressoemprego.pt>>. Acesso em 07 de agosto de 2005.

SOUZA, Mauro César Martins de. **Responsabilidade civil decorrente do acidente do trabalho: doutrina e jurisprudência**. Campinas: Agá Juris, 2000.

STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil com comentários ao Código Civil de 2002**. 6. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

ULHOA, Fábio. **Curso de Direito Civil**. V. 2. São Paulo: Saraiva, 2004.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 4.ed. São Paulo: Editora Atlas, 2004.

